

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Tenun ikat merupakan salah satu kain tradisional Indonesia yang diproduksi diberbagai daerah di Indonesia. Tenun ikat sebagai kebanggaan bangsa dan menjadi identitas nasional. Oleh karena itu tenun ikat perlu dijaga dan dilestarikan keberadaannya serta dipromosikan secara berkelanjutan. Salah satu tenun ikat yang terkenal adalah tenun ikat yang ada di Bandar Kidul kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Tenun ikat di Bandar kidul merupakan tradisi turun-temurun yang telah ada sejak dahulu, sulit dipastikan kapan tenun ikat ini sudah ada di Bandar Kidul. Menurut para pengrajin tenun ikat bersifat turun-temurun dan sekarang telah mencapai tiga generasi. Dahulu produk tenun ikat di Bandar Kidul masih berupa tenun ikat palikat atau kotak. Seiring dengan perkembangan zaman dan karena tenun palikat sudah banyak di buat dengan mesin maka para pengrajin tenun ikat mencari model lain yakni motif kembang. Sentra kerajinan tenun ikat ini sempat mencapai puncak kejayaan antara tahun 1960-1970. Pada akhir era 1970-an hingga 1980-an kerajinan tenun ikat Bandar Kidul mulai surut. Hal itu terutama disebabkan oleh dua faktor, yaitu: Pertama, kalah dengan kain tenun buatan pabrik. Kedua, tidak adanya generasi penerus.¹

Salah satu tenun ikat terbesar yang berada di Bandar Kidul kecamatan Mojoroto Kota Kediri yaitu tenun ikat UD medali mas. Dalam proses pembuatannya tenun ikat UD medali mas masih menggunakan alat-alat tradisional atau menggunakan ATBM (alat tenun bukan mesin). Karena dalam proses produksinya masih menggunakan ATBM maka sumber daya manusia sangat berperan penting. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan. Dimana karyawan merupakan tulang

¹ Nanik Andriani, "Branding Sentra Kerajinan Tenun Ikat Bandar Kidul", *Createvitas*, 2 (Juli, 2013), 181 – 194.

panggung dan penggerak jalannya aktivitas organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan harus melihat pula jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia.²

Selain itu, untuk menghadapi perkembangan bisnis maka perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena terbukti bahwa kepuasan kerja besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.³ Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja maka dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan atau sampai pada aktivitas pemogokan.⁴

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁵

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 3-4.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 74

⁴ Ibid., 77.

⁵ Burhanuddin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 279.

Menurut Robbins dalam bukunya Suparno Eko Widodo menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Wexley dalam bukunya Suparno Eko Widodo menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*” artinya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.⁶ Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, karyawan senantiasa berinteraksi dengan rekan-rekannya. Interaksi-interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Interaksi yang dilakukan karyawan dapat terjadi terkait dengan tugas yang dilaksanakan maupun interaksi sosial yang tidak berhubungan dengan tugas dan pekerjaan karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karyawan memerlukan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.⁷ Menurut Ignatius Wursanto karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis seperti memiliki hubungan yang harmonis. Herzberg menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja.⁸ Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi, peralatan dan lain sebagainya sedangkan lingkungan fisik seperti hubungan baik antara atasan dengan bawahan, antar sesama rekan kerja.

⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015), 170.

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 183.

⁸ Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru, 1989), 27.

Salah satu tenun ikat yang berkembang pesat adalah tenun ikat UD medali Mas milik Bpk. Munawar dan Ibu Ruqoyah. Berada di Jl. KH. Agus Salim, gang VIII, No. 54 C, usaha tersebut dirintis sejak 27 Februari 1989. Bermula dari usaha rumahan, tenun ikat Medali Mas yang sekarang berusia kurang lebih 30 tahun mampu berkembang besar dan menjadi salah satu UKM unggulan kota Kediri. Hal tersebut, terutama ditunjukkan dengan prestasi dari tingkat lokal maupun nasional yang berhasil diraih yaitu: Sertifikat dari dinas sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi (Dinsosnakertrans), menerima penghargaan Upakarti kategori Kepeloporan 2010, UKM Award Parasanya Kerta Nugraha 2008, Nominasi terbaik kategori perorangan lomba karya penanggulangan kemiskinan (pro poor) award dari Gubernur Jawa Timur 2012 dan masih banyak lagi.⁹

Perkembangan tenun ikat Medali Mas yang signifikan juga terlihat dari penyerapan tenaga kerja yang dilakukan dan pemasaran yang semakin meluas. Dengan pengalaman selama puluhan tahun, Medali Mas mampu berkembang pesat dengan merekrut banyak tenaga kerja. Berdasarkan data yang diperoleh pada observasi awal peneliti, diperoleh data bahwa pada tahun 2020 tenun ikat UD medali mas mampu merekrut karyawan sebanyak 108 orang dengan jumlah ATBM sebanyak 75 buah.¹⁰ Peneliti tertarik meneliti karena terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di tenun ikat UD medali mas kebanyakan diambil dari warga sekitar dan masih saudara sendiri.
2. Karyawan yang bekerja di tenun ikat UD medali mas ini bekerja tanpa sistem kontrak kerja dan bersifat pekerja borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.¹¹

⁹ Anonim, "Produk Unggulan", *www.kedirikota.go.id*, 29 desember 2014, diakses tanggal 13 agustus 2019.

¹⁰ Wawancara, Ibu Siti Rukoyah di Desa Bandar Kidul, 29 juni 2019.

¹¹ Veithzal Rivai *manajemen sumber daya manusia untuk prusahaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), 376.

3. Tingkat *turnover* atau keinginan seorang karyawan untuk berpindah terbilang cukup rendah, hal ini dapat dibuktikan dari masa kerja karyawan di medali mas yang lama.
4. Sistem kerja borongan sebenarnya memberikan keleluasaan pada karyawan untuk pindah karena tidak ada ikatan tetapi masa kerja ditunen ikat UD medali mas terbilang lama. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Data hasil wawancara beberapa karyawan tenun ikat UD Medali Mas mengenai lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah
1 .	< 1 tahun	3
2 .	1-3 tahun	8
3.	4-6 tahun	9
4.	7-9 tahun	3
5.	10-12 tahun	4
6.	13-15 tahun	3
	Jumlah	30

5. Pemilik usaha juga memberikan THR (tunjangan hari raya) bagi karyawannya. Namun THR di tenun ikat UD Medali Mas dalam bentuk zakat mal. Selain memberikan THR, pemilik usaha juga memperhatikan tingkat kesehatan bagi karyawannya yaitu dengan memberikan pelayanan kesehatan setiap 2 bulan sekali.
6. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. Apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Pada *Home Industry* Tenun Ikat UD Medali Mas Bandar Kidul Kec. Mojojoto Kota Kediri)**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di tenun ikat UD medali mas Bandar Kidul Kec. Mojojoto Kota Kediri?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di tenun ikat UD medali mas Bandar Kidul Kec. Mojojoto Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di tenun ikat UD medali mas Bandar Kidul Kec. Mojojoto Kota Kediri
2. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di tenun ikat UD medali mas Bandar Kidul Kec. Mojojoto Kota Kediri

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan jurusan ekonomi syariah.

2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan bagi penulis tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

b. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan menambah literatur wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi syariah mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pembaca yang ingin meneliti mengenai masalah peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

E. Telaah pustaka

Penelitian ini mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja (studi pada *home industry* tenun ikat UD Medali Mas Bandar Kidul Kec. Mojoroto Kota Kediri). Berdasarkan eksplorasi peneliti, ditemukan beberapa tulisan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. *Strategi Pemasaran Tenun Ikat UD Medali Mas Kota Kediri Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam* oleh Marpuah (2015), Mahasiswa STAIN Kediri. Hasil penelitiannya yaitu strategi pemasaran yang dilakukan UD. Medali Mas yaitu produknya bervariasi, harga yang sesuai dengan kualitas, promosi dilakukan secara langsung, publikasi, komunikasi mulut ke mulut, dan distribusinya dilakukan secara langsung dari produsen ke konsumen . Strategi pemasaran UD. Medali Mas ditinjau dari etika bisnis Islam yaitu bahan dasar dan warna tekstil yang digunakan halal, Harga sesuai yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tidak adanya penipuan dan tidak melebihi – lebihkan dalam promosi, pendistribusiannya tidak ada pihak – pihak yang dirugikan.

Perbedaan dengan penelitian Marpuah yaitu pada penelitiannya membahas tentang strategi pemasaran di tenun ikat UD Medali Mas sedangkan penelitian penulis membahas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di tenun ikat UD Medali Mas. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan objeknya sama yaitu tenun ikat UD Medali Mas.

2. *Strategi Marketing Mix Pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam dan Marketing Syariah* oleh Sutantri (2018), Mahasiswa IAIN Kediri. Hasil penelitiannya yaitu strategi marketing mix pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri ditinjau dari etika bisnis Islam, sebagai berikut: produk, dari bahan-bahan yang bersih, nyaman, higienis, halal dan thoyyib, ada kesepakatan harga antara pengrajin dan pemerintah, lokasi mudah dijangkau, dan dalam pendistribusiannya tidak ada pihak yang dirugikan promosi, bertatap muka dengan konsumen langsung, melalui media, dan komunikasi dari mulut ke mulut, mengikuti workshop/ pameran. strategi marketing mix pada Sentra tenun Ikat Bandar Kidul Kediri ditinjau dari marketing syariah, sebagai berikut: teistis (rabhaniyyah), menerapkan nilai-nilai religius, tidak memaksakan kehendak dan menipu konsumen. etis (akhlaqiyah), melayani dan beretika dengan baik kepada konsumen, tidak mempedulikan agama apapun. realistis (al-waqi'iyah) bersikap fleksibel, profesional, rapi, bersih dan bersahaja kepada konsumen. humanistis (insaniyah), tidak serakah, dan tidak menghalalkan berbagai cara untuk mendapatkan keuntungan.

perbedaan dengan penelitian Sutantri yaitu pada penelitiannya membahas strategi marketing mix di tenun ikat UD Medali Mas sedangkan penelitian penulis membahas lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di tenun ikat UD Medali Mas. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan objeknya sama yaitu tenun ikat UD Medali Mas.

3. *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk* oleh Samsul Anwar (2014), Mahasiswa STAIN Kediri. Hasil analisis regresi, pada tabel coefficient diperoleh nilai $t\text{-hitung} = 4,813 < t\text{ tabel} = 1,684$ pada taraf signifikansi 0,05, sehingga variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. R square sebesar 0,379 yang artinya variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik sebesar 37,9%, sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Perbedaan dengan penelitian Samsul Anwar yaitu pada penelitiannya menggunakan semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Objek yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Samsul Anwar menggunakan objek Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk serta dalam penelitian Samsul Anwar menggunakan metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas lingkungan kerja.

4. *Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo* oleh Zuni Setia Wati (2014), Mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada BMT Madani Sepanjang Sidoarjo sudah baik, Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya fasilitas yang diperoleh karyawan seperti AC, jaminan kesehatan dan penempatan karyawan sesuai bidangnya membuat kondisi lingkungan di BMT aman, nyaman dan kondusif.

Perbedaan dengan penelitian Zuni Setia Wati yaitu penelitian dari Zuni Setia Wati menggunakan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja sebagai variabel independen sedangkan penulis hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Objek

penelitian yang digunakan juga berbeda Zuni Setia Wati menggunakan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo. Variabel dependen dalam penelitian Zuni Setia Wati menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependennya. Persamaan dengan penelitian Zuni Setia Wati yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas tentang lingkungan kerja.

5. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman* oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Perbedaan dengan penelitian Rodi Ahmad Ginanjar yaitu pada penelitian Rodi Ahmad Ginanjar menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Objek serta metode penelitian yang digunakan juga berbeda. Persamaan dengan penelitian Rodi Ahmad Ginanjar yaitu sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independennya.

6. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang* oleh Leonardus Bintoro Surodilogo (2010), Mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya

pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.

Perbedaan dengan penelitian Leonardus Bintoro Surodilogo yaitu dalam penelitian Leonardus Bintoro Surodilogo menggunakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen sedangkan penulis hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independennya. Objek serta metode penelitian yang digunakan juga berbeda. Persamaan dengan penelitian Leonardus Bintoro Surodilogo yaitu sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja.