

BAB V

PEMBAHASAN

A. Lingkungan Kerja di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja, yang meliputi semua elemen fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja individu. Ini mencakup faktor-faktor seperti suasana, budaya perusahaan, relasi antar kolega, fasilitas fisik, tingkat stres, dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan stres, konflik, dan bahkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan kesejahteraan semua anggota tim.¹

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu dari faktor yang mempengaruhi berjalannya operasional yang ada di perusahaan. Dalam hal ini lingkungan

¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260.

kerja juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam UD Syaeba Mandiri Sukses dengan adanya suasana lingkungan kerja yang nyaman serta damai dapat meningkatkan karyawan dan membuat karyawan semakin betah untuk melakukan pekerjaannya. Begitu dengan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diciptakan tidak mampu memberi kenyamanan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti di lokasi penelitian, Dalam *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara non fisik. Berikut adalah pembahasan terkait lingkungan kerja yang ada di “UD Syaeba Mandiri Sukses”:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik, Penerangan cahaya pada UD Syaeba Mandiri Sukses untuk penerangannya terdapat dua sumber yaitu dari sumber cahaya matahari dan aliran listrik dari PLN. Di bagian produksi tidak memakai bantuan cahaya listrik di pagi hari sampai menjelang sore meskipun tidak ada cendela akan tetapi terdapat cela-cela dari ventilasi udara yang cenderung lebar dan luas maka cahaya matahari dapat masuk dengan leluasa melalui cela cela tersebut. Namun untuk dibagian lain seperti bagian admin, bagian gudang dan pengiriman, maka perusahaan mengatasinya dengan bantuan aliran listrik PLN dikarenakan area tersebut adalah area yang tertutup dibandingkan area produksi yang lebih dominan terbuka. Temperatur udara, Untuk temperatur udara yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses setiap bagian memiliki perbedaan pendapat terlebih lagi di area produksi temperatur udara menyesuaikan dengan

kondisi cuaca di hari itu, apabila cuaca sedang terik untuk meminimalisir temperatur udara pada perusahaan, perusahaan menyiapkan kipas blower di masing masing meja karyawan. Musik, pada UD Syaeba Mandiri Sukses musik yang digunakan cukup baik karena dianggap sebagai suasana yang baru untuk membangkitkan rasa semangat dalam bekerja dan digunakan sebagai penghilang rasa mengantuk. Sehingga musik yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses dapat mengalirkan suasana yang santai dan tidak kaku dan pekerjaan mudah terselesaikan. Agar tidak bosan terhadap lagu-lagu yang dirasa monoton pemilik usaha membuat jadwal tersendiri untuk setiap harinya siapa yang waktunya untuk memilih genre lagu. Tata letak, untuk tata letak ruangan yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses sudah cukup baik, meskipun di bagian produksi di bebaskan untuk merubah tata letak meja sesuai dengan kenyamanan karyawan ketika bekerja namun untuk karyawan tetap bisa bergerak dengan leluasa, meskipun ada sedikit kekurangan di bagian admin ruangan menjadi satu dengan bagian press produksi sehingga tidak seluas bagian yang lain. Selain lingkungan kerja secara fisik pada UD Syaeba Mandiri Sukses juga memberikan fasilitas kepada karyawan untuk menunjang kerja karyawan yang ada didalamnya. Fasilitas yang diberikan oleh pemilik UD Syaeba Mandiri Sukses terhadap karyawan meliputi area parkir yang luas, 1 mushola, 1 dapur, 2 kamar mandi khusus laki-laki dan perempuan, kipas blower, wifi. Dengan adanya sarana dan prasarana yang diberikan UD Syaeba Mandiri Sukses.

2. Lingkungan Kerja Secara Non Fisik, Lingkungan dalam menjalin hubungan pemilik dan karyawan atau dengan sesama karyawan agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, pemilik menekankan pola komunikasi yang baik dan tidak membedakan dalam hal perlakuannya antara senior dan junior agar bisa membentuk rasa kekeluargaan yang baik dan tidak kaku. Hal tersebut peneliti merasa cukup baik dengan apa yang dilakukan oleh pemilik perusahaan untuk merangkul secara menyeluruh karyawan yang ada di perusahaan. Hubungan yang dijalankan antara pemilik dan karyawan memiliki tujuan untuk memberikan motivasi dan arahan yang terarah. Sedangkan hubungan sesama karyawan juga terjalin dengan baik sehingga dengan adanya rasa kekeluargaan yang terpupuk lama dapat saling membantu dan memberikan kerjasama tim yang baik. Sehingga karyawan yang bekerja akan merasa nyaman dan betah untuk bekerja di UD Syaeba Mandiri Sukses.

B. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Kinerja karyawan merupakan evaluasi tentang seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan biasanya dilakukan secara periodik oleh atasan atau manajer mereka. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama tim, kreativitas, dan kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja, UD Syaeba Mandiri Sukses juga memilih pekerja yang berkualitas yakni dimana para pekerjanya adalah mereka yang

sudah memiliki pengalaman minimal 1 tahun. Sehingga ketika mereka bekerja sudah bisa melakukan pekerjaannya dengan baik seperti untuk pekerja dibagian pembuatan opak gambir, tingkat kualitas kinerja mereka dilihat dari hasil produksi opak gambir mereka. Jika pembuatannya sudah baik dan sesuai penilaian UD Syaeba Mandiri Sukses maka hasil atau kualitas kerjanya terpenuhi.

Keputusan manajemen dalam hal rekrutmen ini berpengaruh pada peningkatan kinerja dalam hal kualitas kerja ini nilai setiap tahun. Data menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2021 persentase kualitas pekerja opak gambir sebesar 29% akan tetapi di tahun 2023 persentasenya naik menjadi 57%. Hal ini membuktikan bahwa skill pekerja di home industry tersebut semakin membaik.

Kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses merupakan suatu bentuk pencapaian yang telah diselesaikan seorang karyawan baik itu dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Menurut Mangkunegara bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang telah diberikan sebagai seorang karyawan.² Menurut Kasmir yang dikutip dari buku Litjan Poltak Sinambela bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang telah terselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawabnya dalam batas waktu tertentu.

Dari definisi kinerja karyawan tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai baik dari segi

²A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia* (Remaja Rosdakarya : Bandung, 2009), 207.

kualitas dan kuantitas yang diselesaikan seorang karyawan dengan rasa penuh tanggung jawab. Teori tersebut selaras dengan kinerja karyawan yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses, dalam meningkatkan kinerja karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses rata-rata karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan karena memiliki semangat kerja yang tinggi serta suasana kerja secara tim dalam bekerja.

1. Kualitas

Kualitas yang berdasarkan dari pandangan karyawan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan memanfaatkan skill dan yang dimiliki ketika menyelesaikan tugas dengan kesempurnaan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti peroleh bahwa untuk membentuk kualitas karyawan pada UD Syaeba Mandiri Sukses dari awal pemilik UD Syaeba Mandiri Sukses memberlakukan training kerja selama 3 bulan dengan tujuan untuk membentuk kinerja karyawan dengan baik yang nantinya akan memberikan dampak baik terhadap kualitas kerja yang tinggi pula.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan banyaknya barang yang dihasilkan oleh karyawan berupa jumlah unit yang telah terselesaikan. Untuk memenuhi target sesuai dengan apa yang sudah di tentukan, pada UD Syaeba Mandiri Sukses karyawan harus bisa memaksimalkan ketika bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena kuantitas yang dihasilkan nantinya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan. Semakin banyaknya hasil yang diperoleh nantinya juga dapat memberikan dampak positif dalam perkembangan dan peningkatan omset penjualan perusahaan.

3. Waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah seberapa cepat karyawan beraktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan di awal jam sudah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat dari output yang dihasilkan dalam memaksimalkan waktu yang diberikan untuk melakukan aktivitas yang lain. Berdasarkan dengan hasil wawancara yang peneliti peroleh bahwa karyawan pada UD Syaeba Mandiri Sukses memanfaatkan waktu yang baik. Hal tersebut bisa dilihat dari mulainya mereka bekerja pada 07.00 pagi kemudian diikuti dengan breafing sebelum melakukan pekerjaannya. Ketika istirahat karyawan juga sangat memanfaatkan waktu dengan optimal seperti shalat dhuhur, makan kemudian banyak karyawan yang memanfaatkan sisa waktu istirahatnya untuk kembali bekerja agar pekerjaan selesai sebelum waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan seseorang dalam memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan fungsi pekerjaannya. Pada UD Syaeba Mandiri Sukses untuk efektivitas dalam memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada disini itu masing-masing karyawan untuk kerja tim (jika relevan), Jika target melibatkan kerja tim, pastikan komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif antara anggota tim untuk mencapai hasil yang diinginkan, jadi itu sangat membantu juga dalam meningkatkan penghasilan dalam produksi di perusahaan inilah karyawan juga bisa terlibat didalamnya untuk mengefektivitaskan kerja mereka.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkatan seorang karyawan yang mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain. Dalam hal ini karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses dituntut untuk bisa memecahkan kendala yang terjadi pada karyawan atau pada divisi tertentu sebagaimana fungsinya. Karyawan juga dituntut untuk memiliki barang pribadi sesuai dengan mereka jalankan seperti bagian produksi kemandiriannya itu saya harus mempunyai efisiensi tinggi juga sangat penting untuk memastikan berjalan lancar dan produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan.

C. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat dan terarah merupakan sesuatu perbuatan yang di syariatkan oleh agama islam. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan perbuatan yang di cintai Allah SWT, Maksudnya adalah insan dalam melakukan suatu pekerjaan harus melakukannya dengan perbuatan Ihsan yakni melakukan pekerjaan secara maksimal dan optimal tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa adanya pemikiran dan tanpa adanya penelitian. Dalam hadist yang diriwayatkan Imam Muslim dari abi ya'la, Rasulullah SAW bersabda:³

³ Didin hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 1-3.

ان هلا كتب الحسان على كل شيء (رواه مسلم)

“Allah SWT mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu” (HR Muslim no.1955)

Melakukan pekerjaan dengan berlandaskan perilaku Ihsan adalah suatu yang sangat dianjurkan oleh islam, maka seorang muslim harus melakukan pekerjaan secara optimal dan maksimal.

Lingkungan kerja dalam manajemen sumber daya insani tidak bisa diabaikan, karena SDM merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi. Dengan menerapkan praktik manajemen sumber daya insani yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, retensi karyawan, dan kepuasan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Manajemen sumber daya insani ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam berbagai kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan sumber daya insani, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya insani guna tercapainya berbagai tujuan dari suatu individu, organisasi, ataupun masyarakat.⁴

Peran lingkungan kerja UD Syaeba Mandiri Sukses dalam kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan SDM yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja yang nantinya akan menjelaskan bagaimana seorang karyawan akan bertingkah laku dan bertindak, dalam hal ini lingkungan memiliki peran yang dominan kuat juga nantinya dapat mendorong karyawan

⁴ Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 2002), 182.

untuk terus mengeksplorasi perkembangannya serta inovasi yang juga dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan yang mereka tempati untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang diterapkan didalam perusahaan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik serta fasilitas yang memberikan kenyamanan serta rasa aman akan memberikan dorongan dalam bentuk motivasi serta gairah semangat kerja pada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan dalam perusahaan merupakan kebiasaan positif yang ditanamkan sehingga karyawan diharuskan menjaga serta merawat lingkungan tersebut dengan baik. Selain itu kesadaran akan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan juga sangat penting. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut nantinya dapat meningkatkan kinerja yang bagus. Sebagaimana pendapat yang telah disampaikan oleh salah satu karyawan yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses yaitu mbak Malifah bahwa peranan lingkungan kerja disini sangat berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan yang kuat dijadikan sebagai profesionalisme dalam bekerja agar lebih efisien serta lingkungan kerja yang berperan untuk membentuk rasa kekeluargaan dalam perusahaan karena lingkungan yang bagus dan kuat yang berhasil ditanam dalam diri seorang karyawan dapat memberikan dampak yang begitu besar bagi kinerja suatu perusahaan.

Perusahaan dapat dikatakan sukses mengalami perkembangan karena adanya campur tangan seorang pemilik dalam menciptakan aturan yang akan ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya peran pemilik perusahaan inilah

yang nantinya dapat membangun lingkungan kerja dengan baik, tidak hanya pemilik usaha yang memiliki peran dalam perusahaan akan tetapi karyawan juga berperan untuk menjalankan serta mengembangkan perusahaan. Sehingga dengan adanya aturan-aturan yang telah ditetapkan pada UD Syeaba Mandiri Sukses inilah yang menjadikan UD Syeaba Mandiri Sukses sampai saat ini mengalami perkembangan begitu pesat dan bisa eksis untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Lingkungan kerja yang diciptakan oleh pemilik pada UD Syeaba Mandiri Sukses dulu hingga saat ini memiliki tujuan untuk mengarahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan dan bisa saling bantu sesama karyawan yang lainnya. Kemudian tujuan yang lainnya yaitu agar karyawan tidak lupa sebagaimana semestinya seorang manusia sebagai khalifah dimuka bumi yang tidak lupa akan kewajibannya di dunia. Jika karyawan UD Syeaba Mandiri Sukses mampu menerapkan lingkungan yang ada di perusahaan terhadap diri masing masing maka harapan lain dari pemilik UD Syeaba Mandiri Sukses kebiasaan-kebiasaan yang positif di perusahaan tetap diterapkan juga diluar pekerjaan yaitu pada kehidupan sehari-harinya.

UD Syeaba Mandiri Sukses pada lingkungan kerja secara fisik yang terjalin sangat baik meskipun ada beberapa kekurangan yang ada karyawan tetap memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian lingkungan kerja secara non fisik pada UD Syeaba Mandiri Sukses juga memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik dikatakan dapat memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja

karena hubungan yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan, bahkan dengan sesama karyawan.

Hubungan yang dibangun antara pemimpin dengan karyawan memiliki tujuan untuk selalu memberikan arahan serta membantu karyawan dalam memberikan motivasi. Begitu pula hubungan sesama karyawan yang begitu baik dengan membentuk rasa kekeluargaan membuat karyawan untuk saling bantu satu sama lain dan dapat bekerja sama secara tim, hal tersebut memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini juga berlaku bagi penelitian yang peneliti lakukan berdasarkan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan UD Syaeba Mandiri Sukses.

Di *Home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses memberikan efektifitas kerja dimana hasil unit kerja ditentukan oleh bagian pembuat adonan, dalam satu hari *home industry* tersebut mampu produksi 60-65 kg opak gambir, yang dimana pekerja dibagian produksi ada sekitar 5 orang pekerja, maka efektifitas kinerja di *home industry* tersebut adalah setiap pekerja dibagian produksi opak gambir sekitar 10kg an per hari. Dari tahun 2021 yang pendapatan perhari kerupuk hanya 60kg (rata-rata) pada tahun 2023, hasil produksi opak gambir mengalami kenaikan yakni sebesar 65kg perhari, karena keputusan manajemen yang memberikan kesempatan untuk mencoba dan belajar diposisi lain mengakibatkan tidak pernah adanya posisi yang kosong maka hasil produksi perhari cenderung stabil bahkan naik.

Kemandirian dalam kinerja sangatlah penting dimana kemandirian tersebut mencakup tentang tanggung jawab dari setiap karyawan dengan

amanah pekerjaan yang diberikan. *Home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses juga menerapkan pentingnya memenuhi tanggung jawab bagi setiap pekerja, dimana dalam sehari mereka diharuskan produksi 60-65kg opak gambir. Tanggung jawab tersebut harus dipenuhi oleh semua pekerja. Ketika ada konflik saling iri tersebut mengakibatkan adanya posisi kosong di usaha tersebut maka pemilik usaha harus cepat dan tanggap untuk menanggulangi hal tersebut. Itu sebabnya, *home industry* ini sudah menerapkan *job rotation* dimana semua pekerja sudah terampil dalam semua bidang produksi opak gambir.

Hubungan antara MSDI dan peningkatan kinerja disini adalah ketika MSDI bereperan untuk mengembangkan skill pekerjanya dimana pekerja mampu menguasai beberapa bidang dalam produksi opak gambir maka akan berdampak paada kemandirian kinerja yakni semua pekerja mempunyai keahlian disetiap posisi produksi kerupuk sehingga ketika ada posisi pekerja yang kosong karena tidak masuk maka akan segera di isi.

Manajemen juga perlu memahami agar manajemen sumber daya insani dapat berjalan sesuai yang diharapkan maka ada empat pijakan yang harus diperhatikan salah satunya adalah berlaku adil dan tidak menzalimi siapapun. Sehingga keputusan yang dibuat haruslah adil bagi semua pihak. Hal ini penting untuk dapat menguraikan maslaah yang terjadi di lingkungan pekerja disana sehingga konflik minim terjadi.

