

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kerupuk merupakan suatu jenis makanan kering yang terbuat dari bahan-bahan yang mengandung protein yang tinggi dan digemari banyak orang. Kerupuk krecek pati merupakan produk olahan yang dimasukkan dalam kategori menggunakan tepung tapioka sebagai bahan utamanya. Berbagai kalangan menggemari jenis makanan ini baik itu dari golongan rendah maupun golongan yang tinggi. Kerupuk mempunyai beragam bentuk, ukuran, warna, rasa, ketebalan dan nilai gizinya. Ada tiga macam kerupuk (yang terbuat dari tapioka), yaitu kerupuk pasir yang diiris, kerupuk rambak dan kerupuk yang dicetak seperti mie lalu dibentuk berupa bulatan.

Di pasaran dapat dijumpai bermacam-macam jenis, sehingga kadang-kadang membingungkan konsumen untuk memilihnya. Memang sesungguhnya sulit sekali memilih kerupuk mentah yang bermutu baik. Berdasarkan Komposisi bahan dan cara pengolahannya akan sangat mempengaruhi kualitas kerupuk, dimana komposisi bahan ini juga mempengaruhi pengembangan pada kerupuk tersebut.

Dari segi gizi, apabila diamati komposisinya, kerupuk dapat merupakan sumber kalori yang berasal dari pati seta sumber protein. Akan tetapi bila diperhatikan bahwa fungsi kerupuk hanya sebagai makanan tambahan lauk pauk atau sebagai makanan kecil, maka jumlah yang dikonsumsi hanya sedikit. Melihat kebutuhan kerupuk yang selalu ada maka

akan mendorong para pengusaha untuk membuka usaha produksi kerupuk. Kecamatan Ngadiluwih merupakan daerah penghasil kerupuk terbesar di Kabupaten Kediri yang mana tepatnya di Desa Dawung Bedug Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri, Jawa Timur yang mana di Desa ini terdapat industri rumah tangga yang bergerak dalam pembuatan kerupuk.

Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Jones menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.<sup>1</sup> Kinerja yang dimaksud di sini bukanlah kinerja dalam arti sempit yang hanya terbatas pada keuntungan finansial semata, karena jika orientasi perusahaan hanya menekankan pada keuntungan semata, organisasi akan berperilaku myopic (rabun jauh) dan selalu mencoba memandang segala sesuatunya hanya dalam kalkulasi jangka pendek. Keuntungan tentu saja harus diburu, karena tanpa keuntungan perusahaan tidak akan dapat bertahan, namun tujuan perusahaan lebih ditujukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mampu bertahan lama. Pada awalnya memang hanya

---

<sup>1</sup> Jones, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta, Gava Media, 2004), hlm106

kriteria finansial yang digunakan untuk menilai unggul tidaknya kinerja suatu perusahaan.<sup>2</sup>

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, yang sering di indonesiakan menjadi kata penforma.<sup>3</sup> Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>4</sup> Untuk menghasilkan sesuatu “karya” seorang karyawan, tentu harus memiliki dua hal yang tidak boleh tidak ada dalam dirinya yakni harus mau untuk melakukan pekerjaan, dan juga harus bisa melakukan pekerjaan. Pernyataan ini cukup sederhana namun untuk menumbuhkan “kemauan” atau semangat dalam bekerja tidaklah sederhana, banyak hal yang mempengaruhi. Umumnya untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja manajemen berfikir sederhana dengan memperbaiki upah atau

---

<sup>2</sup> Hendrawan Supratikno, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 12-13

<sup>3</sup> George R. Terry, *Princes Of Mansgement* (Mc Graww-Hill Book Hall, Inc, 2000), hlm 17

<sup>4</sup> John R. Schermon Jr. *Management* (New York: John Wiley, 2011), hlm 17

gaji atau fasilitas. Hal demikian tidaklah salah, tetapi yang perlu diingat adalah karyawan bukanlah hewan yang hanya butuh makan.<sup>5</sup>

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian yang besar dari perusahaan maka karyawan akan bekerja secara maksimal. Oleh karena itu perlu adanya dorongan dan dukungan dari perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan agar sesuai dengan keinginan dari karyawan maupun perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya diuntut untuk melaksanakan tugas, akan tetapi juga memiliki sikap moral yang baik.

Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Ayat yang berkaitan dengan kinerja dalam surah Al-Ahqaaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُؤْفَفِيَهُمْ<sup>ط</sup> أَعْمَالَهُمْ<sup>ط</sup> وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Dari ayat tersebut bahwa Allah Swt, pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang

---

<sup>5</sup> Drs Bintoro dan Drs Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm 48-49

baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan dari organisasinya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>6</sup> Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu kunci penting dalam kepuasan karyawan sehingga membentuk kinerja yang baik. Hal ini berarti lingkungan kerja memegang peranan penting untuk meningkatkan atau bahkan menuunkan prestasi kerja. Karyawan akan bersemangat termotivasi dalam bekerja apabila lingkungan kerjanya nyaman, aman, mempunyai suasana yang kondusif dan keharmonisan diantara para karyawan. Sebaliknya karyawan tidak akan semangat dan termotivasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman, aman dan suasana cenderung lebih tegang, sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi motivasi dan prestasi kinerja karyawan.<sup>7</sup>

Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan

---

<sup>6</sup> Searmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja, (Bandung: CV Mandar Maju, 2013), hlm 12

<sup>7</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga 109

sebagainya). Lingkungan kerja non fisik ada-lah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.<sup>8</sup>

Desa Dawung Bedug adalah salah satu Desa yang berada di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Desa ini terdapat industri rumah tangga yang bergerak dalam bidang pembuatan kerupuk. Usaha di bidang pembuatan kerupuk ini sudah berdiri sejak tahun 2002. UD Surya Manalagi adalah industri perseorangan yang dalam operasinya banyak memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia untuk menggerakkan peralatan yang masih sederhana, dengan pekerjaan berantai paralel. UD Surya Manalagi merupakan salah satu industri yang memproduksi kerupuk krecek. Usaha kerupuk mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan saat ini sampai sekarang, yang mana sudah beiri lebih dari 17 tahun dan telah memiliki Surat Ijin Usaha (SIUP). Untuk pemasaran kerupuk UD Surya Manalagi ke Tulungagung, Jombang, Surabaya, jember, Sidoharjo.<sup>9</sup>

UD Surya Manalagi merupakan usaha yang bergerak di bidang kerupuk krecek. Kerupuk UD Surya Manalagi memproduksi tiga jenis kerupuk yaitu kerupuk um, kerupuk uyel, kerupuk rambak. Untuk mampu bertahan di tenggah ketatnya persaingan, maka harus mampu memenuhi tuntunan dari konsumen yang menginginkan harga jual produk murah,

---

<sup>8</sup> Bambang Swasto, *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, Universitas Brawijaya (Skripsi) IPB 2015

<sup>9</sup> Bapak Rofik, Pemilik UD Surya Manalagi, Desa Dawung Bedug Ngadiluwih, Kediri 27 Febuari 2020

kualitas produk baik, serta penyerahan produk kepada konsumen tepat waktu.

UD Surya Manalagi merupakan pabrik krupuk krecek dimana ada 1 gedung yang sangat luas. UD Surya Manalagi merupakan pabrik krupuk krecek dimana ada 1 gedung yang sangat luas. UD Surya Manalagi 1 gedung ada bagian pengolahan, pencetakan, penjemuran dan pemotongan kerupuk. UD Surya Manalagi lingkungan fisiknya terdiri dari pencahayaan yang mana masih kurang untuk dibagian pencetakan, belum termasuk standarisasi, seharusnya dikasih pencahayaan seperti atap yang berwarna putih bening. Untuk sirkulasi udara sangat pengap dan panas, tidak termasuk standarisasi karena sirkulasi udara tidak mempengaruhi kerupuk, seharusnya dikasih ventilasi udara.

Untuk mesin suara sangat bising belum termasuk standarisasi, seharusnya dengan memberikan ruang kedap suara yang jauh agar tidak berisik. Untuk model dan warna tidak memenuhi standar karena sudah sejak lama pembangunan sudah mengalami kerusakan sedikit contohnya mesteran sudah mengalami kerusakan bolong, ada yang kayak tanah sampai kelihat batanya karena aktifitas home industri sehari-hari, sebaiknya perlu diperbaiki yang rusak. Untuk fasilitas seperti kamar mandi, musola, tempat parkir ini sudah termasuk standarisasi untuk fasilitas kerja seperti wideg ada namun

kondisinya kurang bersih sehingga banyak alat yang bertebangan atau menempel di alat kerja.

gedung ada bagian pengolahan, pencetakan, penjemuran dan pemotongan kerupuk.

**Tabel 1.1**  
**Proses Produksi UD Surya Manalagi**

No	Proses Produksi	Keterangan
1	Proses Pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah karyawan untuk pengelolaan ada 4 orang.</li> <li>• Alat yang digunakan alat molen.</li> <li>• Ruangan untuk pengelolaan 4 × 4 meter.</li> <li>• Untuk ventilasi tidak ada.</li> </ul>
2	Cetak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah karyawan untuk cetak ada 20 orang.</li> <li>• Alat yang digunakan Mesin paralon.</li> <li>• Ruangan untuk cetak 6 × 6 meter.</li> <li>• Ventilasi tidak ada.</li> </ul>
3	Penjemuran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah karyawan untuk mepe 4 orang.</li> <li>• Alat yang digunakan tempat menjemur idik</li> <li>• Ruangan untuk menjemur 25 × 25 meter.</li> <li>• Ruangan nya masih tanah dan ada kerikil kecil-kecil, kayu berserakan dipojok, sampah dimana-mana.</li> </ul>
4	Pemotongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah karyawan ada 28 orang.</li> <li>• Alat yang digunakan manual pakai tangan.</li> <li>• Ruangan Untuk pemotongan 25 × 25 meter.</li> <li>• Ventilasi ada tetapi hanya 4 cendela ukuran 1,5 × 2 meter</li> </ul>

*Sumber Data: Karyawan UD Surya Manalagi, Dawung Bedug, Kab Kediri*

Berdasarkan tabel diatas proses produksi dan cetak di UD Surya Manalagi menunjukkan bahwa unsur lingkungan fisik disisi pengelolaan dan cetak nampak bahwa dengan ruangan seperti itu dengan pencahayaan dan ventilasi yang kurang menunjukkan bahwa karyawan sangat nyaman bekerja di UD Surya Manalagi.

Sedangkan untuk penjemuran dan pemotongan itu ada halaman yang sangat luas, dari sisi halaman penjemuran masih tanah dan ada kerikil-kerikil kecil di samping penjemuran ada kayu berserakan dan sampah dimana-mana, sedangkan untuk ruangan memotong kondisi sudah tidak tanah sehingga cukup bagus.

**Tabel 1.2**  
**Kuantitas Produksi Perbulan Tahun 2019**

No	Bulan	Kuantitas Produksi
1	Januari	56 ton
2	Febuari	56 ton
3	Maret	84 ton
4	April	56 ton
5	Mei	56 ton
6	Juni	84 ton
7	Juli	56 ton
8	Agustus	56 ton
9	Sepember	56 ton

10	Oktober	84 ton
11	November	56 ton
12	Desember	56 ton

*Sumber Data: Manajer UD Surya Manalagi, Dawung Bedug, Kab Kediri*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kuantitas produksi situasinya standart. Berikutnya ada beberapa karyawan dan berapa lama bekerja dengan pengelompokan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Data Masa Kerja Karyawan UD Surya Manalagi**

No.	Jenis Kerja	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Borongan	Lebih dari 1-4 tahun	10 Orang
		Lebih dari 5-6 tahun	10 Orang
2.	Harian	Kurang dari 1 tahun	7 Orang
		Lebih dari 1-7 tahun	15 Orang
		Lebih dari 8-9 tahun	14 Orang

*Sumber Data UD Surya Manalagi*

Berdasarkan diatas berdasarkan kondisi diatas rupanya lingkungan fisik UD Surya Manalagi ini tidak sesuai dengan lingkungan fisik diatas, ternyata karyawan betah kerja disana dan bahkan mempunyai masa kerja yang lama, padahal statusnya bukan karyawan tetap, sehingga jika bukan karyawan tetap dia punya hak untuk berpindah-pindah.

Kinerja Karyawan menurut Robbins Stephen diukur oleh 5 faktor yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Untuk kinerja yang terjadi di UD Surya Manalagi adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.4**  
**Kinerja Karyawan UD Surya Manalagi**

No	Indikator	Keterangan
1	Kualitas	Untuk kualitas kerupuk tidak pernah terjadi prodak cacat
2	Kuantitas	Tidak ada target Masuk pukul 06.00 Pulang pukul 16.00
3	Ketepatan waktu	Untuk pengiriman tidak pernah terjadi kesalahan. Misal perusahaan kirim 1-2 trek selalu ada dan tidak pernah kekurangan kerupuk krecek
4	Efektifitas	Dengan sistem kerja yang telah diberlakukan di UD Surya Manalagi karyawan tetap diberjalan efektif dan hasil produksi kerupuk selalu meningkat
5	Kemandirian	Di UD Surya Manalagi pengawasan kerja yang dilakukan tetap berjalan tanpa pimpinan tidak terlalu memberikan tekanan dan arahan bagi karyawan

*Sumber Data: Karyawan UD Surya Manalagi, Dawung Bedug, Kab Kediri*

Bahwa ternyata dari indikator kinerja karyawan menunjukkan mana yang sudah cukup baik dan mana yang belum baik bagi karyawan. Untuk kinerja karyawan harian mereka mulai pekerjaan pada pukul 06.00 sampai selesai. Kemudian mereka melakukan pengiriman kerupuk yang sudah

dipesan dengan tepat waktu dan tidak pernah ada kekurangan dalam pengiriman.

UD surya manalagi saya pilih sebagai lokasi penelitian karena di kabupaten kediri ada 3 pabrik krecek yang pertama di rembang ini memproduksi kerupuk uyel, yang kedua di bersoko memproduksi kerupuk ketela dan rangginan, yang ketiga di dawung memproduksi kerupuk um, uyel dan rambak. Di UD ini prodak yang sangat lengkap dan berbagai macam kerupuk.

Berdasarkan uraian diatas bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peranan Lingkungan Kerja Fisik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada UD Surya Manalagi Desa Dawung Bedug Kec Ngadiluwih Kab Kediri).

## **B. Fokus Penelitian**

Dari uraian yang melatar belakangi penelitian diatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di UD Surya Manalagi?
2. Bagaimana kinerja karyawan UD Surya Manalagi?
3. Bagaimana peran lingkungan fisik utuk meningkatkan kinerja karyawan UD Surya Manalagi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pentingnya lingkungan kerja karyawan. Tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja UD Surya Manalagi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan UD Surya Manalagi.
3. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan UD Surya Manalagi.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa program studi ekonomi syariah dan umumnya bagi siapapun yang ingin membaca dan mendalami permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah. Serta dapat menambah wawasan keilmuannya dan dapat memberikan nilai tambah bagi khazanah ilmu pengetahuan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada UD Surya Manalagi di Dusun Dawung Bedug Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri sebagai bahan pertimbangan dalam upaya membantu meningkatkan pendapatan masyarakat sekitar terutama karyawannya.

## **E. Telaah Pustaka**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun penelitian ini. Penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya:

1. Wati Zuni Setia, UIN Sunan Ampel Surabaya (2014) dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoharjo”. Penelitian ini berfokus pada Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT MADANI Sepanjang Sidoharjo. Persamaan peneliti saat ini adalah pada alat ukur lingkungan kerja. Perbedaannya ialah

berfokus pada fasilitas kerja. Selain itu perbedaanya ada pada objek peneliti.

2. Nela Prima Rahmawati, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. Persamaan penelitian ini ialah pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya ialah lingkungan kerja fisik. Selain itu perbedaanya ada pada objek penelitian.