

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman terus melangkah maju dan banyak yang menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatannan dan peradaban baru, seperti ideologi kemanusiaan dan sebagainya. Perilaku budaya dan social masyarakat telah banyak yang mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk “menguasai” meskipun pada hakikatnya manusia tidak sadar bahwa ia dikuasai oleh emosi dan nafsunya.<sup>2</sup>

Sejak berkembangnya jaman yang dari tahun ke tahun sudah semakin pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia disini sangatlah penting untuk penggerak utama bagi setiap kegiatan operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan bisa dikatakan strategi yang paling utama.

Sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang

---

<sup>2</sup> Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: CVPustaka Setia, 2010), hal.21

optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam falsafah islam, memandang tugas /awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pekerjaan yang ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka peran pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki<sup>3</sup>.

Beberapa hal yang biasanya kita ketahui, semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti rasa aman, nyaman, kebersihan dan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja melalui lingkungan kerja baik diperlukan dalam suatu organisasi, hal ini biasanya dalam faktor lingkungan berhubungan erat dengan bagaimana para karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, karena dapat memberikan hal yang baik dan memuaskan diperlukan adanya nyaman lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja bertindak memberikan sumber daya energi, sedangkan alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh perusahaan. Berarti kebutuhan para karyawan harus diperhatikan oleh pemilik perusahaan.

---

<sup>3</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta:PT Raja Grafindao Persada, 2008), hal.105-106

Lingkungan kerja adalah dimana segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan akan bersemangat dan terinovasi dalam bekerja apabila lingkungan kerja yang nyaman, aman, mempunyai suasana yang kondusif dan keharmonisan di antara para karyawan. Sebaliknya karyawan tidak bersemangat dan terinovasi bila lingkungan kerjanya tidak nyaman, aman dan suasana cenderung lebih tegang, sehingga secara tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi motivasi bahkan prestasi karyawan yang dimilikinya.

Faktor pendukung lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kerja karyawan yaitu fasilitas kerja diaman fasilitas kerja ini sangat penting terutamanya bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan fasilitas yang di dapat adalah sebagai perhatian perusahaan bagi karyawan, sehingga sangat berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Ada juga bagi konsumen dan pelanggan, fasilitas yang disediakan adalah sebagai sarana untuk mendapatkan fasilitas yang memuaskan, cepat, berkualitas, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Perusahaan biasanya menyediakan fasilitas-fasilitas yang berguna bagi karyawannya. Misalnya, fasilitas tempat beribadah, ruangan yang cukup luas dan bersih dan sebagainya. Apabila perusahaan menyediakan beberapa fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kegairahan para karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan. Yang dimaksud fasilitas kerja adalah dimana segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan

yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Biasanya ini tugas dari manajemen perusahaan yang harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kerja yang tepat bagi para karyawan. Dengan adanya fasilitas serta pelayanan yang berkualitas dari perusahaan, maka secara tidak langsung menguntungkan pihak karyawan dan pihak perusahaan. Karena adanya kepuasan tersebut yang dirasakan karyawan, maka secara tidak langsung juga bisa meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.<sup>4</sup>

Bisa juga dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah diman suatu hasil kerja dari suatu proses yang dapat dicapai oleh sekelompok atau seseorang dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perusahaan kinerja karyawan dapat dicapai oleh beberapa faktor yang sudah dijelaskan di

---

<sup>4</sup> Ginanjar Sigit Nursasongko, *analisis pengaruh kepemimpinan lingkungan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi badan kepegawaian daerah kabupaten pemalang)*, <http://eprints.undip.ac.id3552001skripsi> (27 November 2019)

atas, jadi suatu perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi harus memenuhi beberapa factor yang ada. Meskipun tidak semua fator tersebut terpenuhi ada beberapa faktor yang terpenuhi walaupun hal kecil, karena itu bisa menambah semangat dan kegairahan karyawan yang khususnya berada di Nugraha Food Doyan.

Dari uraian serta pemikiran di atas, maka penulis merasa terdorong untuk mendalami dan meneliti dengan topik ***“PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UD NUGRAHA FOOD DOYAN”***

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mendapatkan beberapa identifikasi masalah guna menjawab segala permasalahan yang ada, diantaranya :

1. Bagaimana lingkungan kerja di UD Nugraha Food Doyan?
2. Bagaimana fasilitas kerja di UD Ngraha Food Doyan?
3. Bagaimana peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di UD Nugraha Food Doyan.
2. Untuk mengetahui tentang fasilitas kerja di UD Nugraha Food Doyan.

3. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian bisa memberi manfaat diantaranya:

1. Secara Teoritis

Menambah wawasan, pengetahuan dan juga sebagai bahan informasi baik untuk penulis maupun pihak lainnya yang berhubungan dengan peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan.

2. Secara Praktisi

- a. Untuk Lembaga, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan, menambah teori yang sudah ada sehingga diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dalam teori sebelumnya, dan perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

- b. Untuk Akademis, penelitian ini mampu memberikan masukan yang berguna bagi masyarakat, mahasiswa dan lainnya yang dapat digunakan lebih baik lagi.

- c. Untuk Peneliti Selanjutnya, ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang lain sehingga memperoleh pengetahuan tambahan dari penelitian yang

berhubungan dengan adanya peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti akan membatasi pada masalah tertentu untuk menghindari penyimpangan pada topik, terarah, lebih fokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan rumusan masalah, peneliti membatasi masalah hanya pada tentang adanya peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan.

#### **F. Penegasan Istilah**

##### **1. Penegasan Konseptual**

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana yang ada di dalam maupun di luar sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi para karyawan di UD Nugraha Food Doyan dalam menjalankan tugasnya. Dan peran lingkungan kerja ini sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja ini bertindak sebagai memberikan rasa aman, nyaman dan kondusif pada karyawan di lingkungan kerja UD Nugraha Food Doyan. Setelah itu terciptanya lingkungan harmonis yang ada di UD

Nugraha Food Doyan karena adanya komunikasi dan sikap kekeluargaan yang tinggi.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja adalah perlengkapan atau kelengkapan yang terdapat di dalam lingkungan kerja UD Nugraha Food Doyan yang dapat dinikmati dan dimanfaatkan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dalam bekerja. Fasilitas kerja yang diberikan UD Nugraha Food Doyan tersebut berperan untuk memberikan kemudahan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan serta untuk meningkatkan semangat kerja karyawan UD Nugraha Food Doyan. Yang dikatakan fasilitas kerja dalam perusahaan misalnya, fasilitas tempat beribadah, ruangan yang cukup luas dan bersih. Dari semua fasilitas tersebut mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil penilaian kerja karyawan UD Nugraha Food Doyan sesuai dengan tugas yang dibebankan dalam mencapai misi dan visi sesuai dengan prosedur yang ada. Lingkungan kerja dan pemenuhan fasilitas kerja merupakan usaha yang dilakukan oleh UD Nugraha Food Doyan untuk meningkatkan kerja karyawan. Kinerja karyawan Nugraha Food Doyan meningkat apabila hasil yang diperoleh telah sesuai dengan standart yang ditentukan. Kinerja karyawan ini bisa tercapai



apabila bisa memenuhi berapa faktor misalnya fasilitas kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Semisal faktor tersebut terpenuhi kinerja karyawan akan lebih meningkat, karena karyawan akan semangat dan bergairan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Penegasan Operasional

Maksud dari judul penelitian “Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Food Doyan)” yaitu mengetahui dengan adanya peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Nugraha Food Doyan.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memudahkan dalam membaca, maka sistematika penulisan skripsi ini berperan sekali, untuk itu penulis menyusun perbagian demi bagian, yang meliputi:

### a. BAB I

Pendahuluan, merupakan tahap awal dalam penyusunan skripsi ini, yang berisi tentang uraian, latar belakang, identifikasi masalah, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan konseptual, dan sistematika penyusunan skripsi.

### b. BAB II

Landasan teori, berisikan penjabaran dari teori-teori yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yang meliputi, pemberdayaan

masyarakat, ekonomi kreatif dan kesejahteraan masyarakat, ditinjau dari ekonomi islam.

c. BAB III

Metode penelitian, berisikan penjabaran tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

d. BAB IV

Hasil penelitian, dalam bab ini berisikan uraian dari diskripsi data-data dan analisis data yang merupakan hasil temuan selama penelitian.

e. BAB V

Pembahasan berisi tentang analisis dengan cara melakukan konfirmasi dan sintesis antara temuan penelitian dengan teori dan penelitian yang ada.

f. BAB VI

Penutup berisi tentang kesimpulan, saran atau dokumentasi.