

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Perkembangan jaman terus melangkah maju dan banyak yang menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatannan dan peradaban baru, seperti ideologi kemanusiaan dan sebagainya. Banyaknya perusahaan yang mendirikan suatu industri banyak juga masyarakat yang bisa memenuhi kebutuhannya dengan bekerja di perusahaan tersebut.

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.

Era globalisasi saat ini sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan dari keunggulan komparatif, Hal ini merupakan bentuk salah satu untuk meningkatkan daya saing organisasi perusahaan jasa, Usaha-usaha atau juga bisnis-bisnis untuk mengakses hal ini dibutuhkan produktivitas yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

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>

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

Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk

---

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

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

dan nilai. Produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya, dari sisi lain merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam bekerja seseorang dituntut untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus dituntut produktivitas. Produktivitas akan menekankan pada hasil yang maksimal dan sekaligus pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil maksimal yang dicapai harus dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

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 kenyamanan 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. 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>

---

<sup>4</sup> Sigit Ginanjar Nursasongko, *analisis pengaruh kepemimpinan lingkungan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi badan kepegawaian daerah kabupaten pemalang)*, <http://eprints.undip.ac.id3552001skripsi> (14 November 2023)

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 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 khususya berada di PT Agro Cemerlang Plasindo.

Alasan peneliti memilih objek penelitian di PT Agro Cemerlang Plasindo ini dikarenakan menurut peneliti hal ini menarik untuk diteliti yaitu berkaitan dengan strategi peningkatan kerja karyawan melalui lingkungan kerja. Adapun tempat penelitian yang dituju sangatlah strategis. Selain itu alasan peneliti memilih judul ini karena lingkungan kerja dan fasilitas kerja sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dapat mengimplementasikan strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan, oleh karenanya diperlukan lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung agar para karyawan bisa bekerja dengan baik sehingga menciptakan hasil produk yang baik dan berkualitas.

**Tabel 1.1**  
**Beberapa data perusahaan yang ada di Kabupaten Tulungagung**

No.	Nama perusahaan	Alamat
1.	PT. Karunia Agung   pabrik permen mint merk Bliss & Semar	Jl. Ki Mangun Sarkoro Gang VIII no.22-A Beji, Kec. Boyolangu, Kab. Tulungagung, Jatim 66233 No. Telepon: (0355) 322977
2.	PT Usaha Pangan Sejahtera (PT UPS)	Lokasi pabrik: Jl. Ki Mangunsarkoro Gang 08, No.09 Boyolangu, Tulungagung Nomor telepon: (0355) 333636
3.	Pabrik Mie PT. Subur Pangan Sejahtera (d/h CV Subur Jaya)	Alamat: Jl. Raya Ngantru, Gg. Ruko Gudang Kapuk Desa, Ngasinan, Bendosari, Ngantru, Tulungagung 66252 Telepon: (0355) 326787
4.	CV. Subur Abadi	Produsen mie kering di Dusun Kudus, kec. Kedungwaru, kabupaten Tulungagung Telepon: (0355) 321791

No.	Nama perusahaan	Alamat
6.	Pabrik kacang shanghai Gangsar	Tempat produksi: Jl. Demuk no.37 kec. Ngunut, kabupaten Tulungagung - Jawa Timur Telepon: (0355) 395210
7.	Pabrik Kecap Kuda	Beralamat di Jln. Adi Sucipto No.30 Kota Tulungagung, Jawa Timur. Telp. (0355) 321539
8.	Kecap Manis Cap Traju Mas	Usaha industri kecap Jawa Timur, tepatnya di Desa Kaliwungu, Kec. Ngunut, kab.Tulungagung Telepon: (0355) 395272
9.	PT. Cahaya Pasifik Raya   pabrik kopi Dokar	Alamat: Jl. Raya Srabah no. 54 Kauman,Karanganom, Tulungagung, Jatim 66215 Telepon: 0821-8770-3333
10.	PT Cipta Rasa Blended Food	Produsen makanan tambahan di Jl. Simpang Melati No.5 Tulungagung, Jatim Nomer telpon: (0355) 322204

No.	Nama perusahaan	Alamat
12.	Pabrik Sumpit “Jaya Sentosa”	Alamat perusahaan: Jl. Kapten Kasihin V1/399 Kedungwaru, kab. Tulungagung, Jatim
NO.	Nama Perusahaan	Alamat
13.	CV. Mentari Nusantara	Perusahaan pakan ikan ini berada Desa Batokan, Kec. Ngantru, Tulungagung - Jatim Kontak hp: 0813-3530-8698
14.	PT Setia Kawan Makmur Sejahtera   pabrik kertas	Alamat: Jl. Jayeng Kusuma Vii No.12 Kec. Kedungwaru, Tulungagung, Jawa Timur Telepon kantor: (0355) 323190
15.	CV. Setia Kawan Abadi Industri Kertas	Tempat produksi kertas bungkus laminating di Jl. Jayeng Kusuma Ii Rt.01 Rw.07 Tapan, Kec. Kedungwaru, Tulungagung Nomor telepon: (0355) 325327
16.	CV. Mitra Sukses Mandiri -	memproduksi tatakan tempat telur Lokasi usaha: Jln. Jayeng Kusuma 2 Kedungwaru,

No.	Nama perusahaan	Alamat
18.	CV. Multi Citra Busana	Perusahaan garment yang memproduksi T-Shirt & blouse ini berada di Jl. Diponegoro li No 50 Kota Tulungagung
19.	Inti Sandang Jeans	Usaha konveksi celana jeans di Jl. Dr Soetomo, No,91 Tulungagung. Phone: (0355) 322071
20.	CV Tamara Jaya	Produsen Tas Ransel Di Dusun Karangtengah Desa Pulosari, Kec. Ngunut, kab. Tulungagung
21.	PT Industri Marmer Indonesia Tulungagung (IMIT)	Alamat: Jalan IMIT, desa Besole, kec. Besuki, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66275 Telepon: (0355) 531383
22.	PT Java Stone Perkasa	Produsen marmer batangan di Jalan Raya Gondang, Desa Bendungan, Kec Gondang, kab. Tulungagung

Sumber: [www.alamatelpon.com](http://www.alamatelpon.com), 2021.

PT Agro Cemerlang Plasindo yang ada di Desa Batangsaren merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri plastik penunjang pertanian. Menyediakan berbagai jenis Mulsa Hitam Perak dan Grenjeng dengan kualitas terbaik. Melayani penjualan custom dan request permintaan produk sesuai kebutuhan dan keinginan. PT Agro Cemerlang Plasindo yang ada di Desa Batangsaren memiliki berbagai kategori produk diantaranya.

**Tabel 1.2**  
**Beberapa data kategori produk yang ada di**  
**PT Agro Cemerlang Plasindo**

No.	Kategori Produk
1.	Mulsa
2.	Mulsa Grenjeng
3.	Waring
4.	Paranet
5.	Plastik Tutup
6.	Plastik UV
7.	Polynet
8.	Kelambu
9.	Tali Tampar
10.	Selang
11.	Polybag
12.	Terpal

Sumber: [www. agrocemerlangplasindo.com](http://www.agrocemerlangplasindo.com), 2018.

Dari banyaknya kategori produk pada PT Agro Cemerlang Plasindo, produk produk tersebut memiliki banyak keunggulan diantaranya:

**Tabel 1.3**  
**Keunggulan produk PT Agro Cemerlang Plasindo**

<b>No.</b>	<b>Keunggulan</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Kandungan Anti UV Stabilizer	Dengan kandungan adiktif anti UV Stabilizer untuk memperpanjang umur mulsa dari sinar ultraviolet dan bahan kimia pertanian.
2.	Memiliki Multi Layer 3 Lapis	Diproduksi dengan mesin multi layer 3 lapis untuk menambah keuletan dan daya tahan tarik mulsa sehingga tidak gampang sobek dan lebih kuat.
3.	Campuran Material LLDPE	Terbuat dari campuran material LLDPE berkualitas yang memiliki sifat mengkilat dan warna hitam yang pekat sehingga tidak tembus sinar matahari agar rumput dan gulma.
4.	Diproduksi Dengan Mesin Modern	Dapat diproduksi sampai ketebalan yang minimum sehingga lebih hemat pemakaian. Mesin produksi yang modern dan dapat diproduksi secara single/ double sheet. <sup>5</sup>

Sumber: [www. agrocemerlangplasindo.com](http://www.agrocemerlangplasindo.com), 2018.

<sup>5</sup> <https://agrocemerlangplasindo.com/>

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul “*Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Agro Cemerlang Plasindo Tulungagung*”

## **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 strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Agro Cemerlang Plasindo Desa Batangsaren ?
2. Bagaimana implementasi strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Agro Cemerlang Plasindo Desa Batangsaren?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Agro Cemerlang Plasindo yang ada di Desa Batangsaren.
2. Untuk mengetahui implementasi strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Agro Cemerlang Plasindo yang ada di Desa Batangsaren.

#### **D. Identifikasi Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam, terarah dan sempurna maka peneliti memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti secara terfokus terkait Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Agro Cemerlang Plasindo Di Desa Batangsaren Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. PT Agro Cemerlang Plasindo ini merupakan pabrik yang bergerak di bidang plastik penunjang pertanian.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi dan memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan atau referensi tambahan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan, khususnya pada bidang ekonomi yaitu terkait peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Agro Cemerlang Plasindo Desa Batangsaren.

##### **2. Manfaat Praktisi**

a. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai tambahan referensi penelitian terbaru serta sebagai arsip kebendaharaan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullag Tulungagung.

b. Bagi pemerintah Desa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi pemerintah desa di seluruh Kabupaten Tulungagung dan sekitarnya bahwa setiap desa memiliki potensinya masing-masing yang apabila dimanfaatkan dikembangkan secara optimal.

c. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang penting yang mampu membawa kehidupan masyarakat menjadi lebih baik lagi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi/bahan tambahan informasi bagi penulis selanjutnya untuk mengkaji bidang yang sama dengan objek yang berbeda.

## **F. Penegasan Istilah**

Untuk lebih memudahkan dalam pemahaman judul penelitian, penulis mendeskripsikan beberapa istilah yang terdapat dalam judul yakni meliputi:

1) Definisi Konseptual

Definisi konsep yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian yaitu:

a. Strategi

strategi secara umum bisa diartikan sebagai upaya individu atau kelompok untuk membuat skema guna mencapai target sasaran yang hendak dituju. Dengan kata lain, strategi adalah seni bagi individu ataupun kelompok untuk memanfaatkan, kemampuan dan sumber daya yang dimiliki guna untuk mencapai target sasaran melalui tata cara yang dianggap dapat efektif dan efisien untuk mencapai sasaran yang telah diharapkan.

b. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2) Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dalam penelitian yang berjudul “Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Agro Cemerlang Plasindo Desa Batangsaren Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung” yaitu mengetahui dengan adanya Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Agro Cemerlang Plasindo.

## **G. Sistematika Penulisan Skripsi**

Adapun dalam penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang berbeda, namun tetap pada satu kesatuan yang berkaitan dan saling melengkapi. Berikut garis besar dari sistematika penulisan skripsi yang akan dilakukan, yang meliputi:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, identifikasi penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memaparkan tentang beberapa teori-teori pendukung yang sesuai dengan pembahasan dalam bab ini juga membahas penelitian yang mencangkup dari kajian fokus pada hasil penelitian terdahulu, yang dapat dijadikan sebagai bahan analisa maupun perbandingan dalam membahas objek penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai metode penelitian untuk mendapatkan data maupun informasi. Didalamnya akan membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap dalam penelitian.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil temuan informasi selama proses penelitian. Dalam bab ini dipaparkan masalah yang muncul beserta jawaban atas permasalahan baik secara langsung maupun tidak dengan bersumber dari pihak internal dan eksternal. Dalam bab ini disajikan informasi yang penyusunannya dilakukan setelah data temuan dianalisis.

#### BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi pembahasan hasil penelitian yang berisi peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT AGRO CEMERLANG PLASINDO Desa Batangsaren.

#### BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari peneliti yang ditujukan kepada semua pihak yang berkepentingan.

Bagian akhir laporan penelitian ini memuat uraian tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup peneliti.