

**ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)**

SKRIPSI



Oleh :

M. IQBAL MAULANA
NIM: 12510151

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

**M. IQBAL MAULANA
NIM: 12510151**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

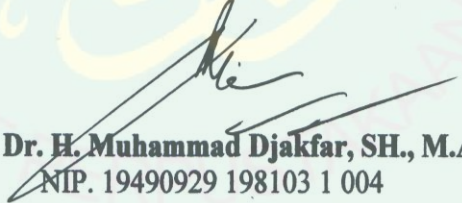
ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)

SKRIPSI

Oleh:

M. IQBAL MAULANA
NIM: 12510151

Telah Disetujui, 15 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,


Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)

SKRIPSI

Oleh:

M. IQBAL MAULANA

NIM: 12510151

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 09 September 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Ahmad Mu'is, S. Ag., M.Si

NIDT. 19711110 20160801 1 043

2. Sekretaris/Pembimbing

Prof. Dr. H. Muhammad Diakfar, SH., M.Ag :

NIP. 19490929 198103 1 004

3. Penguji Utama

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si :

NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :

Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahid Munir, Lc., M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : M. Iqbal Maulana
 NIM : 12510151
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 Alamat : Jln Glagah Pasar Kab Lamongan

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. DHARMA UTAMA BATU)

Adalah hasil karya sendiri, bukan **“Duplikat”** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“Klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 September 2016

Hormat Saya,



M. Iqbal Maulana

NIM : 12510151

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

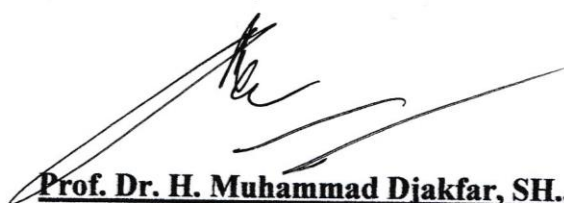
Nama	: M. Iqbal Maulana
NIM	: 12510151
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. DHARMA UTAMA BATU)

Tidak mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*), dikarenakan untuk menghargai privasi penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 September 2016

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004

Mahasiswa,



M. Iqbal Maulana
NIM: 12510151

MOTTO

“Sebaik-baiknya manusia adalah orang yang paling
bermanfaat bagi sesama”

(Hadits Syarif)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya;
Abi H. M. Wahyudi dan ibunda tercinta Eni zuroidah yang selama ini telah
membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kesabaran
dan keikhlasan. Semoga Allah membalas atas
kebaikan mereka, Amin....



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din-al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.SI selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. H.Misbahul Munir, Lc, M.EI selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala koreksi, evaluasi, bimbingan serta pengarahannya.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak H. Suhardjito Pimpinan CV. Dharma Utama Batu yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan yang beliau pimpin.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Jurusan dan Fakultas Ekonomi.
8. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spiritual.

9. Teman-teman ekonomi 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir seperti ini.
10. Sosok-sosok yang selalu dan terus akan memberikan motivasi dan inspirasi, serta semangat untuk terus menikmati perjalanan hidup ini. Terima kasih sahabat-sahabatku, Syaif , Sholihuddin, Barik, Aldi, Fadlan, Jismu, Qusairi, dan WAhyu. Doa dan spirit dari kalian mampu mendukungku untuk terus berusaha menyelesaikan tugas-tugasku.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 15 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian	1
1.2 Fokus Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 Lingkungan Kerja	16
2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	22
2.2.2 Tentang Kinerja	25
2.2.2.1 Pengertian Kinerja	26
2.2.2.2 Pengukuran Kinerja	27
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.2.2.4 Model Manajemen Kinerja	34
2.2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja	35
2.3 Kerangka Berfikir	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	40
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.3 Subjek Penelitian	41
3.4 Data dan Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Analisis Data	45

BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lingkungan Kerja pada CV. Dharma Utama Batu	48
4.1.1 Profil Perusahaan dan Sejarah Berdirinya.....	49
4.1.2 Visi, Misi, dan Motto	51
4.1.2.1 Visi	51
4.1.2.2 Misi	51
4.1.2.3 Motto.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan.....	54
4.2 Pembahasan Hasil Data Penelitian.....	55
4.2.1 Kondisi Lingkungan Kerja di CV. Dharma Utama Batu Yang Meliputi: Tempat Bekerja, Fasilitas dan Alat Bantu Pekerjaan, Kebersihan, Penerangan, Ketenangan, Termasuk Juga Hubungan Kerja.....	55
4.2.2 Peran Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu Seperti: Menciptakan Gairah Kerja, Menciptakan Suasana Kerja Yang Kondusif, Meningkatkan Produktivitas Kerja, Kedisiplinan, Meningkatkan Keterbukaan Komunikasi Sesama Karyawan Serta Dengan Atasan, Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	64
4.2.3 Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Batu Meliputi: Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu	70

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2.3 Tipe Orang Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... 39

Gambar 3.1 Siklus Analisis Data 47

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Dharma Utama Batu 53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Hasil Penelitian (Metode Wawancara)
Lampiran 3	Dokumentasi
Lampiran 4	Bukti Konsultasi
Lampiran 5	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 6	Biodata Peneliti



ABSTRAK

M. Iqbal Maulana. 2016, SKRIPSI. Judul: “Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan bisa mencapai tujuan perusahaan. faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan meliputi fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, hubungan kerja dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja, peran lingkungan kerja, dan peningkatan kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Dharma Utama Batu”.

Penelitian ini dilakukan di CV. Dharma Utama Batu dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif. Jenis penelitian adalah studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka.

Hasil penelitiannya adalah kondisi lingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Batu di bagian kantor dapat dikatakan sudah baik karena tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, kenyamanan, keamanan, kesehatan bagi, dan juga hubungan kerja sudah terpenuhi semua, di bagian produksi catering juga sudah terpenuhi semua baik lingkungan kerja fisik dan non fisik, sedangkan pada bagian pembuatan cat ada beberapa masalah seperti sirkulasi yang kurang baik dan ketidakdisiplinnya karyawan dalam menggunakan alat keselamatan dalam bekerja (masker). Sangat penting bagi karyawan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, kesehatan, hubungan kerja dan kenyamanan. Perbaikan dan perawatan lingkungan harus tetap ada, lingkungan kerja sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nantinya akan membuat karyawan semangat dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan juga baik bisa dilihat dari hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan, di bagian kantor dan pembuatan catering sudah ada peningkatan yang signifikan dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu bekerja sedangkan di bagian pembuatan cat peningkatannya masih belum maksimal karena adanya kesalahan pengecekan pada produk sehingga ada produk yang cacat ikut masuk pasar.

ABSTRACT

M. Iqbal Maulana. 2016, THESIS. Title: "Analysis of the Work Environment Role In Employee Performance Improvement (Case Study at CV. Dharma Utama Batu)"

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords : Work Environment, Performance

Human resource management is an important factor in a company. The use of human resources that will either make the company can achieve its goals. performance factors consist of internal factors and external factors. Internal factors: factors associated with the nature of a person. External factors are factors that affect the performance of someone who comes from the environment include working facilities, cleanliness, safety, labor relations and comfort in doing the job. The purpose of this study was to determine how working conditions, the role of the working environment, and improving employee performance in CV. Dharma Utama Batu. From that background that this research titled "Analysis of the Work Environment Role In Increasing Employee Performance at CV. Dharma Utama Batu ".

The research was carried out in the CV. Dharma Utama Batu using a qualitative approach. This type of research is a case study. The technique of collecting data through observation, interviews, documentation and literature.

Results of the study was the work environment on the CV. Dharma Utama Batu at the office can be said is good for the working place, amenities, cleanliness, comfort, safety, health, and also the working relationship already fulfilled all, in the production of catering also already fulfilled all good work environment, physical and non physical, whereas in the manufacture of paint there are some problems such as poor circulation and to not discipline employees in using the tools of safety at work (masks) .It is important for employees covering employment, amenities, cleanliness, health, employment, and comfort. Repair and maintenance of the environment must remain, the work environment itself has an important role in improving employee performance through support for physical work environment and non-physical that would make employee motivation to work. Increased employee performance is also good can be seen from the work that has been achieved by the employee, at the office and making of catering has been no significant increase in terms of quantity, quality and timeliness of work while in the manufacture of paints improvement are not maximized due to an error-checking the product so that no defective products come to market.

المستخلص

محمد إقبال مولانا. 2016. بحث جامعي. العنوان: "تحليل دور بيئة العمل في تحسين أداء العاملين (دراسة حالة في السيرة الذاتية. دارما الرئيسية ستون)"

المشرف : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag :

الكلمات الرئيسية : بيئة العمل, أداء

إدارة الموارد البشرية هو عامل مهم في الشركة. استخدام الموارد البشرية التي من شأنها إما جعل الشركة يمكن أن تحقق أهدافها. تتكون عوامل الأداء من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية. العوامل الداخلية: العوامل المرتبطة مع طبيعة الشخص. العوامل الخارجية هي العوامل التي تؤثر على أداء شخص يأتي من البيئة تشمل مرافق العمل والنظافة والسلامة، وعلاقات العمل والراحة في القيام بهذه المهمة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد الظروف كيف تعمل، ودور بيئة العمل، وتحسين أداء الموظفين في السيرة الذاتية. دارما أوتاما باتو. من هذه الخلفية أن هذا البحث بعنوان "تحليل دور بيئة العمل في زيادة أداء الموظفين في السيرة الذاتية. دارما أوتاما ستون".

وقد أجريت بحوث في السيرة الذاتية. دارما أوتاما باتو باستخدام نهج نوعي. هذا النوع من البحث هو دراسة حالة. أسلوب جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والوثائق والأدب. وكانت نتائج الدراسة في بيئة العمل على السيرة الذاتية. دارما أوتاما ستون في المكتب يمكن أن يقال هو جيد لمكان العمل، وسائل الراحة والنظافة والراحة والسلامة، والصحة، وكذلك علاقة عمل تتحقق بالفعل كل شيء، في إنتاج الطعام أيضا وفت كل بيئة عمل جيدة، المادية وغير المادية، في حين في صناعة الطلاء هناك بعض المشاكل مثل ضعف الدورة الدموية وعدم تأديب الموظفين في استخدام أدوات السلامة في العمل (الأقنعة). ومن المهم للموظف، والتوظيف، وسائل الراحة والنظافة والصحة والعمل والراحة. يجب أن تظل إصلاح وصيانة البيئة، بيئة العمل نفسها دورا هاما في تحسين أداء الموظف من خلال دعم بيئة العمل المادية وغير المادية التي من شأنها أن تجعل تحفيز الموظفين للعمل. زيادة أداء الموظفين هو أيضا جيدة يمكن أن ينظر إليه من العمل الذي تم إنجازه من قبل الموظف، في المكتب، وكان صنع الطعام لا زيادة كبيرة من حيث الكمية والنوعية والتوقيت من العمل، بينما في صناعة تحسين الدهانات لا مكبر بسبب خطأ تدقيق المنتج بحيث لا المنتجات المعيبة تأتي إلى السوق.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Nawawi (2011:42) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Handoko (2001:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dengan beranjak pada sebuah kesimpulan di atas, bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam suatu perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia yang baik akan membuat perusahaan atau individu bisa mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, apabila kinerja karyawan baik maka kualitas perusahaannya juga akan baik.

Menurut Mangkuprawira (2011:5) ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan SDM, yaitu: (1) karyawan merupakan unsur investasi

efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar. (2) kebijakan, program, dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan. (3) lingkungan kerja harus diciptakan di mana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin. (4) program dan pelaksanaan MSDM harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Kesimpulan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di suatu perusahaan harus betul-betul diperhatikan agar perusahaan bisa mengembangkan usahanya secara maksimal dan bisa mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bisa mencapai visi dan misinya. Dalam mencapai visi dan misi, salah satu faktor yang mendukung dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan karena kemajuan suatu perusahaan atau organisasi bergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan meningkat perusahaan akan mengalami kemajuan dan berkembang, tetapi jika kinerja karyawan menurun itu bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran bagi perusahaan. Oleh sebab itu pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan bisa menghasilkan karyawan yang berprestasi dan membuat perusahaan bisa berkembang dengan baik. Misalnya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang

baik akan membuat karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat manusia misalkan sikap dalam berperilaku antara karyawan dengan karyawan maupun dengan pemimpin. Dan faktor lingkungan misalkan fasilitas kerja, kebersihan, keamanan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa penelitian menyebutkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya Ragil Permanasari (2013:88) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.

Ferina Sukmawati (2008:190) tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UMPS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu, yang berkesimpulan bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UMPS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu.

Penelitian Tri Budi Setyani (2014:14-15) tentang analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berkesimpulan bahwa pertama, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kedua motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketiga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keempat budaya organisasi berpengaruh kinerja karyawan.

Perusahaan CV. Dharma Utama Batu merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang catering, kontraktor, dan cat. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dari segi moral maupun materil. Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat, maka dengan prinsip ini perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini menjadi sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan selalu menanamkan keseluruhan bawahannya untuk berusaha keras dalam bekerja dan

beribadah, serta berdoa dan tawakkal kepada Allah SWT. Bukan hanya ditanamkan pada bawahan pemimpin juga mencontohkan perilaku yang sesuai dengan apa yang ditanamkan pada bawahannya.

Perusahaan CV. Dharma Utama Batu sendiri harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadikan kepuasan kerja sendiri oleh karyawan atau sumber daya manusianya. Hal ini dianggap penting dikarenakan dengan memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawannya. Oleh karena itu menjadi sangat penting bagaimana organisasi dan perusahaan dapat membangun sebuah lingkungan kerja yang efektif dan efisien sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dalam melakukan pekerjaannya semua karyawan dituntut untuk bisa beramah tamah dengan pelanggannya, bersikap sopan terhadap pelanggan, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, kepuasan pelanggan sangatlah penting bagi perusahaan. Hal itu sangat membutuhkan banyak dorongan dari berbagai perangkat kerja yang ada disekitar karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus sangat diperhatikan dalam menjalankan pekerjaan ini. Sebagai contoh jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik misalkan ruang kerja panas, sirkulasi udara kurang baik, komunikasi dengan pemimpin maupun rekan kerja kurang baik. dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang baik bisa saja membuat karyawan melakukan kesalahan dalam memberikan

pelayanan terhadap pelanggan sehingga mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Kebanyakan organisasi mengalami kegagalan karena karyawannya gagal menyenangkan pelanggan (Stephen P. Robbin-Timothy A. Judge, 2008:28).

Untuk itu lingkungan kerja yang baik sangatlah penting bagi para karyawan. Melihat kondisi lingkungan kerja yang ada di CV. Dharma Utama Batu jika dilihat dari lingkungan fisiknya di ruangan kantor pusat sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan seperti penerangan, bunyi ribut, keadaan udara, bau-bauan, warna dan lain sebagainya. Di ruangan bagian pembuatan makanan (catering) juga sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan seperti penerangan, bunyi ribut, keadaan udara, bau-bauan, warna dan lain sebagainya. Di ruangan tempat pembuatan cat sendiri masih belum terpenuhi lingkungan kerjanya seperti adanya karyawan yang masih belum menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, dan sirkulasi udara yang kurang baik.

Dari hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, akan tetapi ada yang masih perlu diperbaiki seperti sirkulasi udara, penataan tempat kerja, dan penggunaan alat keselamatan bekerja. Sedangkan hubungan sesama karyawan atau pemimpin mempunyai rasa kekeluargaan yang erat karena karyawan-karyawan yang bekerja banyak yang berasal dari keluarga pemimpin dan juga masyarakat sekitar perusahaan.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga

kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sesuai juga dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran Dan Industri memutuskan bahwa Persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri meliputi: persyaratan air, udara, limbah, pencahayaan, kebisingan, getaran, radiasi, vektor penyakit, persyaratan kesehatan lokasi, ruang dan bangunan, toilet dan instalasi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DHARMA UTAMA BATU”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di CV. Dharma Utama Batu?
2. Apakah lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama Batu?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana kondisi lingkungan kerja di CV. Dharma Utama Batu.
2. Untuk mendeskripsikan apakah lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama Batu.
3. Untuk mendeskripsikan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Bagi Pihak Instansi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam upaya untuk memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
4. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Batasan Penelitian

Agar dalam pembahasan karya ilmiah ini sesuai dengan sasaran yang diinginkan, maka peneliti memberi batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah peranan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor, produksi catering, dan produksi cat CV. Dharma Utama Batu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Seperti yang dilakukan oleh Irfan Bahtiar (2012) yang melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus di Intrans Publishing) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0.00 pada taraf $61.389 > 0.05$. Pada pengujian parsial, variabel komunikasi horizontal dan komunikasi informal berpengaruh dengan tingkat signifikansi 0.003 dan 0.007. Dan sebaliknya, komunikasi vertikal serta komunikasi diagonal tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja dengan nilai 0.450 dan 0.363. Sedangkan secara dominan yang berpengaruh adalah komunikasi horizontal dengan nilai 88.55%.

Dengan demikian diharapkan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan komunikasi horizontal dan komunikasi informal, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

Septina Mukaromah (2009) UIN Malang yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV.

CODO Wajak Malang Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 8,092 t tabel 1,69 dan nilai signifikannya 0.05. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa t hitung : 8,092 dan t tabel : 1.69 oleh karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Harian Pos (Radar Tulungagung) Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, T hitung lebih besar dari pada T tabel.

Muhni (2014) UIN Malang yang melakukan penelitian dengan judul Penciptaan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Hasil penelitiannya penciptaan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. PLN Malang untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, kebersihan dan juga keamanan kepada karyawannya. Ini semua merupakan salah satu cara agar pekerja merasa nyaman dan betah untuk bekerja walaupun dalam waktu yang cukup lama. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat lepas dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap perusahaan. Setelah diberikan penciptaan lingkungan kerja maka mereka akan lebih meningkatkan kinerjanya dan lebih memperhatikan kualitas dalam

bekerja. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan setelah diberikan penciptaan lingkungan kerja, yaitu seperti perubahan Subtansi akan kebutuhan mereka bekerja, cara bekerja dan semangat lebih meningkat. Sehingga hal ini dibuktikan dengan kinerja lebih baik dan lebih maksimal dari sebelumnya.

Zuni Setia Wati (2014) 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. Sedangkan peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BMT Madani bertujuan untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta kepuasan para karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, selain itu lingkungan kerja dan fasilitasnya merupakan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, dan untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan tanggungjawabnya. Berfungsi untuk memberikan motivasi dan menambah semangat kerja karyawan, dan juga sebagai strategi untuk meningkatkan laba perusahaan yang bersumber dari kinerja karyawan. Hasil penelitian pada BMT Madani Sepanjang Sidoarjo menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja dan fasilitasnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini, dapat dibuktikan dengan keterangan yang diberikan karyawan dan tabel peningkatan kinerja karyawan yang didapat dari BMT Madani Sepanjang Sidoarjo.

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Metode dan Analisis	Hasil
1.	Irfan Bahtiar (2012)	Analisis pengaruh pola komunikasi organisasi terhadap lingkungan kerja (studi kasus di intrans publishing)	Metode regresi linier berganda	Variabel komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan terhadap lingkungan kerja, pada pengujian parsial, variabel komunikasi horisontal dan komunikasi informal berpengaruh dengan tingkat signifikansi sedangkan secara dominan yang berpengaruh adalah komunikasi horizontal
2.	Septina Mukaromah (2009) UIN Malang	Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada CV CODO Wajak Malang	Model analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja

				berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada CV CODO Wajak Malang
3.	Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada harian pos (radar tulungagung)	penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F disini peneliti model analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, T hitung lebih besar dari pada T tabel
4.	Muhni (2014)	Penciptaan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. PLN Malang)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka	Hasil penelitiannya terdapat perbedaan yang signifikan setelah di berikan penciptaan lingkungan kerja yaitu seperti perubahan pada Subtansi akan kebutuhan mereka bekerja, cara bekerja dan semangat lebih meningkat.

5.	Zuni Setia Wati (2014)	Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka	Dari hasil penelitian pada BMT Madani Sepanjang Sidoarjo menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja dan fasilitasnya dapat meningkatkan kinerja karyawan
----	------------------------	--	---	--

Berdasarkan tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu, maka letak perbedaan penelitian ini adalah terletak pada priode rentang waktu penelitian, tempat penelitian, pendekatan kuantitatif Irfan Bahtiar (2012) Septina Mukaromah (2009) UIN Malang Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang, Muhni (2014) dan Zuni Setia Wati (2014) pendekatan kualitatif, metode penggali dan analisis datanya Irfan Bahtiar (2012) menggunakan Metode regresi linier berganda, Septina Mukaromah (2009) UIN Malang menggunakan Model analisis regresi linier sederhana, Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F disini peneliti model analisis regresi linier sederhana. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada masalah yang diteliti yakni tentang lingkungan kerja dan pendekatan kualitaif Muhni (2014), Zuni Setia Wati (2014).

Tabel 2.2**Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang**

Persamaan	Perbedaan
• Membahas tentang lingkungan kerja • Pendekatan kualitatif: Muhni (2014) dan Zuni Setia Wati (2014)	• priode rentang waktu penelitian • tempat penelitian • pendekatan kuantitatif: Irfan Bahtiar (2012), Septina Mukaromah (2009) UIN Malang, Khomsah Nurul Hidayah (2006) • metode dan analisis datanya: Irfan Bahtiar (2012) Metode regresi linier berganda, Septina Mukaromah (2009) UIN Malang Model analisis regresi linier sederhana, Khomsah Nurul Hidayah (2006) UIN Malang menggunakan diskriptif kuantitatif dengan analisa regresi linier berganda, uji T dan uji F disini peneliti model analisis regresi linier sederhana

2.2 Kajian Teoritis**2.2.1 Lingkungan Kerja**

Berpuluh-puluh kegagalan dalam militer atau bisnis adalah disebabkan karena kegagalan untuk memahami dan mengidentifikasi secara benar lingkungan dimana mereka bertempur (Wahyudi, 1996:47). Lingkungan merupakan salah satu faktor yang tidak bisa di hilangkan dalam aktivitas kehidupan, karena segala aktivitas berada pada lingkungan.

Menurut Robbins (2003:86) Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa

kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Seorang karyawan dalam kesehariannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan, karena lingkungan bisa mendorong semangat kerjanya atau bahkan membuat karyawan bermalas-malasan bahkan bisa menjadikan karyawan stres dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka kemungkinan kinerja baik yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar. Lingkungan kerja yang kurang baik akan memberi efek negatif kepada karyawannya.

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja (Kadarisman, 2012 dalam Muhni, 2012:8).

Menurut Simanjuntak (2011:48) menjelaskan lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

Keseluruhan hal tersebut sangat berperan dalam merangsang gairah bekerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Bagaimana

tidak, bayangkan saja jika di sebuah ruang kerja memiliki tata letak peralatan yang acak-acakan, kebersihan ruang kerja tidak terjaga, pencahayaan kurang, ventilasi udara minim, itu akan memungkinkan bagi karyawan untuk bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya, karena tidak ada kenyamanan yang diperoleh dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011:48) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Tempat kerja
2. Tata letak peralatan
3. Ruangan kerja
4. Cahaya
5. Ventilasi atau sirkulasi udara
6. Alat penjaga dan keselamatan kerja.

Dari penjelasan tersebut peneliti mencoba menjelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut :

1. Tempat kerja

Sebaiknya perusahaan harus memperhatikan tempat kerja para karyawannya, karena tempat kerja adalah tempat bekerja karyawan. Apabila tempat kerja karyawan tersebut nyaman maka karyawan akan merasa kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga proses bekerjanya juga bisa optimal. Misalnya saja jika tempat kerja karyawan sempit, hal itu akan membuat karyawan kesulitan dalam menyimpan berkas-berkas dan peralatan kantor lainnya. Oleh karena itu tempat kerja karyawan harus memiliki ukuran yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Tata letak

Setiap manusia mempunyai cara yang berbeda-beda dalam mengatur benda-benda yang ada di sekelilingnya, namun pada umumnya manusia

menyukai segala sesuatu yang rapi, bersih dan teratur. Jika tata letak peralatan atau fasilitas pendukung tidak rapi, bersih dan teratur bisa membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Ruang kerja

Ruang kerja harus di jaga kebersihannya demi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika ruangan kotor, bau, dan banyak sampah itu akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

4. Cahaya

Cahaya di ruangan kerja harus sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar karyawan bisa bekerja secara optimal. Karena penerangan yang kurang baik akan mengakibatkan mata menjadi sakit dan tidak bisa melihat dengan jelas.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara sangat penting untuk menjaga kesegaran dan kebugaran karyawan, sehingga dapat menjadikan karyawan tetap semangat dalam bekerja.

6. Suhu ruangan

Suhu ruangan yang baik yaitu suhu yang tidak terlalu dingin dan juga tidak terlalu panas. Jika suhu terlalu dingin atau panas akan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja yang bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

7. Ketenangan

Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan perlu ketenangan agar karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya. Jika saja ada suara kebisingan dalam ruangan kerja, itu bisa membuat fokus karyawan menjadi pecah dan membuat karyawan bekerja tidak maksimal.

8. Keamanan

Keamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap orang, agar bisa fokus bekerja. Oleh karena itu sebaiknya suatu lembaga atau perusahaan memperhatikan keamanan dan kesehatan karyawannya. Menurut Handoko (2001:190) menjelaskan bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah pemeliharaan keamanan dan kesehatan karyawan.

Dalam perusahaan setiap karyawan tidak bisa lepas dari hubungan sesama karyawan, dalam hal ini hubungan antar individu pun mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dimana etika dalam berhubungan antar individu.

Menurut Dessler (2009:179) menjelaskan bahwa etika mengacu pada prinsip-prinsip pengaturan terhadap individu atau suatu kelompok. Kegiatan SDM seperti keadilan pendisiplinan, pelecehan seksual, dan kesetaraan dan peninjauan kinerja sering menjadi pemicu masalah-masalah yang berkaitan dengan etika.

Kesalahan dalam etika ini bisa menjadikan konflik pada karyawan yang bisa membuat pekerjaan terganggu. Disini tugas pemimpin apabila ada permasalahan antara karyawan atau yang lain, pemimpin harus bisa menengai para karyawannya agar pekerjaan tetap berjalan lancar. Selain itu perilaku yang

adil dari pimpinan juga bisa mempengaruhi hubungan antar individu dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Dessler (2009:286) menuliskan ada beberapa hal yang bisa dilakukan untuk mencegah kecelakaan, yaitu mengurangi kondisi yang tidak aman, mengurangi tindakan tidak aman dengan menekankan keamanan, mengurangi tindakan tidak aman melalui seleksi dan penempatan, mengurangi tindakan tidak aman melalui pelatihan, mengurangi tindakan tidak aman melalui motivasi, (diantaranya poster, program insentif, dan penguatan positif.), dan lain-lain.

2.2.1.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Hasan (2005:19-20) lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Sebagai pemimpin manusia diberi tanggung untuk mengatur alam semesta demi kesejahteraan umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling melengkapi dan membutuhkan. Saling berhubungan yang membuat kesetimbangan yang dinamis dengan keseimbangan ini akan membuat lingkungan tetap terjaga kelestariannya.

Dalam rangka tanggung jawab sebagai pemimpin manusia mempunyai kewajiban dalam memelihara kelestarian alam, seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al- Qashasah: ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Qs. al- Qashasah: 77).

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang lingkungan kerja dalam islam diterangkan dalam surat Al- A'raaf: ayat 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik” (Qs. al- A'raaf: 56).

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia dilarang melakukan pengrusakan di muka bumi dengan melampaui batas-batas Allah SWT, berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah SWT, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Allah SWT tidak akan menghormati mereka, bahkan Allah tidak akan memberikan ridha dan rahmatnya.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W

bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ
يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَظَفُّوا فَنِيَّتُكُمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik dan menyukai kebaikan, bersih dan menyukai kebersihan, mulia dan menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu" (HR. At-Turmudzi).

Dalam sebuah hadits lain juga disebutkan,

تَتَظَفُّوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النَّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كَلٌّ نَظِيفٌ

Artinya: "Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih" (HR. Ath-Thabrani).

Kesimpulan dari hadits di atas yaitu, Allah SWT menyuruh manusia agar selalu berbuat kebaikan serta menjaga kebersihan lingkungannya, karena islam dibangun atas dasar kebersihan.

Di dalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Di dalam Surat Al- Mujadalah: ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ

انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan"* (Qs. al- Mujadalah: 11).

Kesimpulan dari ayat di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

2.2.2 Tentang Kinerja

Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan tersebut. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Suntoro, 1999 dalam Nawawi Uha, 2010:213).

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam bukunya, Wibowo menyebutkan sebuah kutipan dari Armstrong dan Baron bahwa kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Wibowo, 2007:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:7).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja (Wibowo, 2007:65). Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Dalam buku lain dijelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2011:1). Dari penjelasan ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan yang di bebaskan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan menurut para ahli untuk mengukurnya.

1. Menurut Dharma (1991) dalam Sani dan Machfudz (2010:282) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Swasto (1996) dalam Sani dan Machfudz (2010:283) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- a. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang telah dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritikan terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Selanjutnya Bernardin dan Russel (1993) dalam Sani dan Machfudz (2010:284) menjelaskan bahwa terdapat 6 (enam) kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu:

- a. Quality, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Quantity, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. Time Liness, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
- d. Cost Effectiveness, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat di maksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Need for Supervision, adalah merupakan tingkat sejauh mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan oleh seorang atasan atau supervisor untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.

- f. Interpersonal Impact, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Agar karyawan bisa bekerja sesuai apa yang diharapkan, maka dalam diri karyawan harus ditumbuhkan motivasi dalam bekerja untuk meraih apa yang diinginkan. Apabila karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan akan lebih cepat diselesaikan tepat waktu. Melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Wibowo (2007:67) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja agar perusahaan mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai

Pernyataan tentang maksud dan nilai atau *statement of purpose* mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat dari pada sekedar *mission statement* atau pernyataan tentang misi.

2. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen sumber daya manusia

Gues menyarankan praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui: harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara reguler, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf (Armstrong dan baron, 1998 dalam wibowo, 2007:68).

4. Pengembangan organisasi Meliputi:

- a. Konsep baru tentang orang, didasarkan pada pemahaman tentang meningkatnya pengetahuan tentang kebutuhan yang kompleks dan yang meningkat yang menggantikan dugaan orang yang bersifat penyederhanaan.
- b. Konsep baru tentang kekuatan, didasarkan pada terjadinya kerja sama dan adanya alasan yang menggantikan model berdasarkan kekuatan.
- c. Konsep baru tentang nilai-nilai organisasional, dipahami berdasarkan pada gagasan humanistik-demokratik, menggantikan sistem nilai mekanistik dari birokrasi.

5. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

6. Desain kerja

Desain kerja untuk pemegang kerja dimaksudkan untuk: (1) Memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi; (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa; (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

7. Fungsional

Terdapat tiga macam masalah fungsional yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja, yaitu :

- a. Operasi secara global
- b. Memindahkan kewenangan
- c. Kerangka kerja

8. Budaya

Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen.

9. Kerjasama.

10. Dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya yang berbeda dan kompetensinya bervariasi.

Menurut Wibowo (2007:387) suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mempunyai reputasi yang baik.

Menurut Simanjuntak (2011:11) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, dimana kompetensi individu ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja, diantaranya meliputi kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. Motivasi dan etos kerja, meliputi pandangan atas pekerjaan, sikap melakukan pekerjaan, dan sikap hidup produktif.

Dukungan organisasi, kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Dukungan manajemen, kinerja karyawan juga bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan di suatu perusahaan agar bisa berkembang secara pesat, seperti motivasi kerja dan perbaikan lingkungan. Kinerja tidak akan bisa maksimal jika dorongan dari perusahaan masih kurang, pemenuhan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, kenyamanan dalam bekerja pun kurang, kepuasan kerja juga kurang, itu akan mengakibatkan dampak negatif bagi para karyawan dalam perusahaan.

Berikut daftar yang menstimulasi berbagai tipe orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Stevenson, 2002: 9) :

Tabel 2.3
Tipe Orang Untuk Melakukan Pekerjaan Dengan Baik

Uang	Telecommuting
Penghormatan	Minum gratis diruang makan siang
Tantangan	Diskon untuk barang-barang yang dijual di perusahaan
Struktur	Rencana pensiun
Lingkungan kerja	Kemadirian
Pujian	Bonus
Jam kerja yang fleksibel	Lingkungan yang kreatif
Perasaan menjadi bagian dari tim	Ucapan terimakasih untuk pekerjaan ekstra
Pakaian kasual untuk bekerja	Keyakinan dalam bekerja
Kontribusi ide-ide	Bekerja dengan orang lain
Perjalanan	Mempunyai proses
Tidak harus bepergian	Pengakuan
Promosi	Penghargaan
Persahabatan	
Kepercayaan atasan	

Dari tabel 2.3 tersebut dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karyawan akan

melakukan pekerjaan dengan baik jika lingkungan kerja juga baik yang nantinya membuat kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan apabila lingkungan kerja kurang baik akan membuat karyawan merasa kebosanan, stres karyawan yang tinggi, ketidaknyamanan dan lain sebagainya.

2.2.2.4 Model Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dalam bukunya Wibowo (2007:21-25) menjelaskan bahwa ada 4 model manajemen kinerja, yaitu:

1. Model Deming

Menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan yang telah dicapai.

2. Model Torrington dan Hall

Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan. Sementara pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan peninjauan kembali dan penilaian terhadap kinerja.

3. Model Costello

Costello menjelaskan bahwa siklus dimulai dengan melakukan persiapan perencanaan sehingga dapat dibuat suatu rencana dalam bentuk rencana kinerja dan pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja, diberikan coaching pada sumber daya manusia dan dilakukan pengukuran kemajuan kinerja. Peninjauan kembali selalu dilakukan terhadap kemajuan pekerjaan dan apabila diperlukan dilakukan perubahan rencana.

4. Model Amstrong dan Baron

Amstrong dan Baron mengemukakan siklus manajemen kinerja sebagai sekuen atau urutan. Proses manajemen kinerja dilihat merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara berurutan agar dapat mencapai hasil yang diharapkan.

2.2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia diciptakan dunia untuk bekerja dan beribadah agar dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah SWT maka nilainya adalah sama dengan ibadah.

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Menurut Yusanto et. al (2002:160) dalam sani dan Machfudz (2010:133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain,

misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi disisi Allah SWT.

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang memberikan jiwa serta tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan akan memperoleh hasil yang baik di dunia dan akhirat.

Disebutkan tentang kinerja dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۚ إِنَّهُ لَا

يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (Qs. al-Ana'm: 135).

Dan disebutkan juga dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رُبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (Qs. al-Ana'm: 132).

Dalam islam setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Oleh karena itu orang-orang yang pencapaian kerjanya baik patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Dalam hadits Rasulullah S.A.W disebutkan:

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir).

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah: ayat 105 dijelaskan tentang kinerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs. at-Taubah: 105).*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT menyuruh kepada umat manusia untuk bekerja, Allah SWT melihat apa yang dilakukan oleh manusia dan nanti manusia akan diberitahu apa yang sudah dilakukan.

Dalam ayat lain juga dijelaskan pada surat At- Taubah: ayat 59

وَلَوْ اَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللّٰهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللّٰهُ سَيُؤْتِنَا اللّٰهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ اِنَّا اِلَى اللّٰهِ
رَاغِبُونَ

Artinya: *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka (Qs. at- Taubah: 59).*

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan begitu, karyawan

akan puas baik dari kepuasan fisik, finansial, sosial dan psikologi. Dalam konteks ini diterjemahkan oleh pakar manajemen barat menjadi equal pay for equal job, artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. jika ada dua orang mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus disamakan.

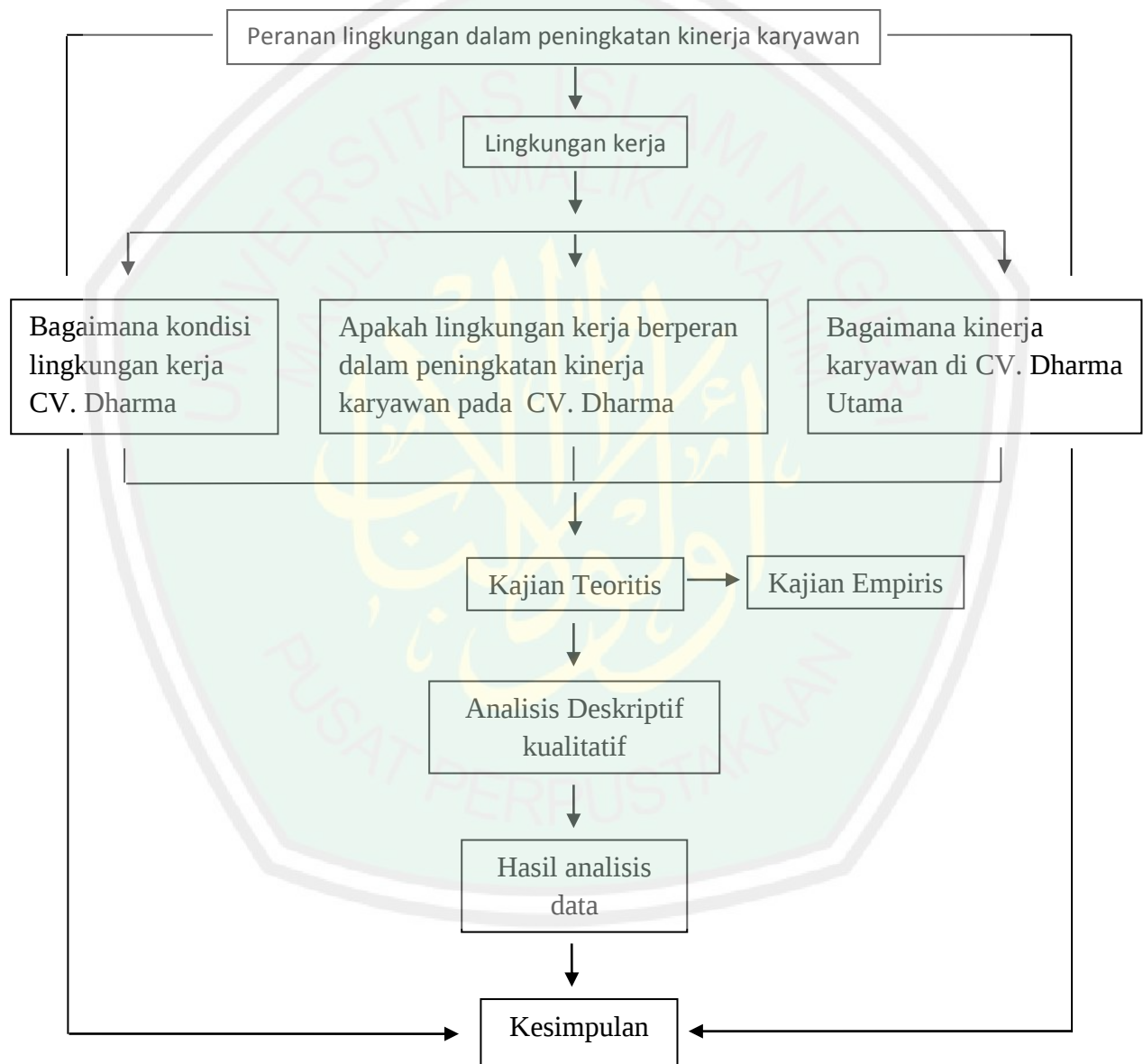
Islam menuntut manusia untuk bekerja keras dan beribadah hingga ke tahap kewajiban agama agar memperoleh hasil yang baik. Oleh sebab itu manusia harus melakukan kegiatan bekerja dengan niat ibadah.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai pandangan islam terhadap kinerja dapat disimpulkan kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian kegiatan manusia di muka bumi baik untuk memenuhi kebutuhan di dunia dan akhirat.

2.3 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Dharma Utama Batu yang berlokasi di Jalan Areng-Areng desa Dadaprejo Kecamatan Junrejo Batu Jawa Timur.

3.2 Jenis Penelitian dan Pendekatan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2006:4) mendefinisikan Metode Penelitian Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi, dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari sesuatu keutuhan.

Alasan menggunakan metode ini adalah bahwa peneliti akan terlibat langsung terhadap apa yang diteliti dan juga melibatkan diri terhadap subyek yang diteliti, akan tetapi peneliti tidak perlu ikut campur untuk melakukan perubahan di dalamnya tentang apa yang ada dan terjadi dalam subyek dan konteks penelitian. Semua yang terjadi di dalamnya bersifat natural atau alami dan tidak ada yang direkayasa. Jadi apapun peristiwa atau segala sesuatu yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan obyek penelitian harus direkam secara utuh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus, menurut Arikunto (2006:142) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

Penelitian ini memilih studi kasus sebagai jenis penelitian, dikarenakan dengan menggunakan studi kasus maka penelitian dapat dilakukan secara mendalam, terinci dan intensif terhadap lembaga atau organisasi. Karena penelitian ini dilakukan pada lembaga atau organisasi yaitu CV. Dharma Utama Batu maka bentuk penelitian ini bersifat studi kasus.

Dalam penelitian ini juga, peneliti langsung ke lapangan untuk mengetahui bagaimana peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Jadi, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang mendalam.

3.3 Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2006:143) unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jika berbicara tentang subjek penelitian, sebetulnya sama dengan berbicara tentang unit analisis, yaitu subjek yang menjadi pusat perhatian peneliti.

Adanya perbedaan antara subjek penelitian dengan sumber data. Subjek penelitian mungkin saja tidak perlu dijadikan sumber data, jika penelitiannya menghendaki demikian. Dalam penelitian ini akan membahas tentang peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan, maka data dapat

dikumpulkan dari asisten pimpinan dan para bawahannya. Kiranya jawaban dari asisten pimpinan dapat dikuatkan dengan jawaban dari orang lain atau bawahannya. Adapun dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah asisten pimpinan CV. Dharma Utama Batu dan karyawannya. Karena sebagai subjek yang mengetahui dan menjalankan pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan ini, dan subjek ini juga dijadikan sebagai sumber data.

3.4 Data dan Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian, menurut Arikunto (2002:120) adalah subjek dimana data diperoleh. Sedangkan menurut Lofland, yang dikutip oleh Moleong (2006:112), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun sumber data terdiri dari dua macam:

1. Sumber Data Primer

Sumber Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan para informan yaitu pimpinan, manajer dan juga karyawan CV. Dharma Utama Batu.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data didapatkan oleh peneliti sendiri maupun melalui orang lain. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti

adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data perusahaan dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2006:186).

Metode wawancara atau metode interview dipergunakan kalau seseorang untuk tujuan suatu tugas tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seorang responden, dengan bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang itu.

Metode interview ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara tak terstruktur. Alasannya adalah peneliti lebih luwes dan leluasa dalam memperoleh data melalui wawancara, maupun pertanyaan tentang peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan yang ada di CV. Dharma Utama Batu. Dalam kegiatan wawancara yang mendalam ini, peneliti melakukan wawancara dan informan diberi kebebasan menguraikan jawabannya serta mengungkapkan pandangannya sendiri.

2. Metode Observasi atau Pengamatan.

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145).

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Narbuko dan Achmadi (2013:70).

Berdasarkan definisi tersebut maka yang dimaksud metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data melalui pengamatan panca indra yang kemudian diadakan pencatatan-pencatatan. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala ataupun fenomena yang diselidiki, dengan kata lain metode ini dilakukan dengan melihat langsung dan melakukan pengamatan-pengamatan langsung disertai dengan pencatatan. Hasil kegiatan observasi ini bisa berupa catatan atau rekaman atas suatu peristiwa.

3. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film

dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Sugiyono (2013:240).

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dokumentasi yang digunakan adalah dengan mengambil kumpulan data yang ada pada CV. Dharma Utama Batu yang berkaitan dengan peranan lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja. Baik berupa tulisan, dan gambar pada CV. Dharma Utama Batu.

4. Studi Kepustakaan

adalah teknik pengumpulan data dengan menelusuri literatur yang ada serta menelahnnya. Sumber bacaan dari buku, jurnal, majalah ilmiah, year book, dan buletin yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan. (Nazir, 2011:93).

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data penelitian (Indriantoro, 1999:166).

Sugiyono (2008:337) menjelaskan langkah-langkah analisis data selama dilapangan, sebagai berikut:

- a. Reduksi Data (Data Reduction). Maka lama peneliti ke lapangan makin banyak data yang didapat, maka perlu adanya reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu.

- b. Penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.
- c. Conclusion Drawing/Verification. Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal adalah bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (terpercaya).

Maka peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

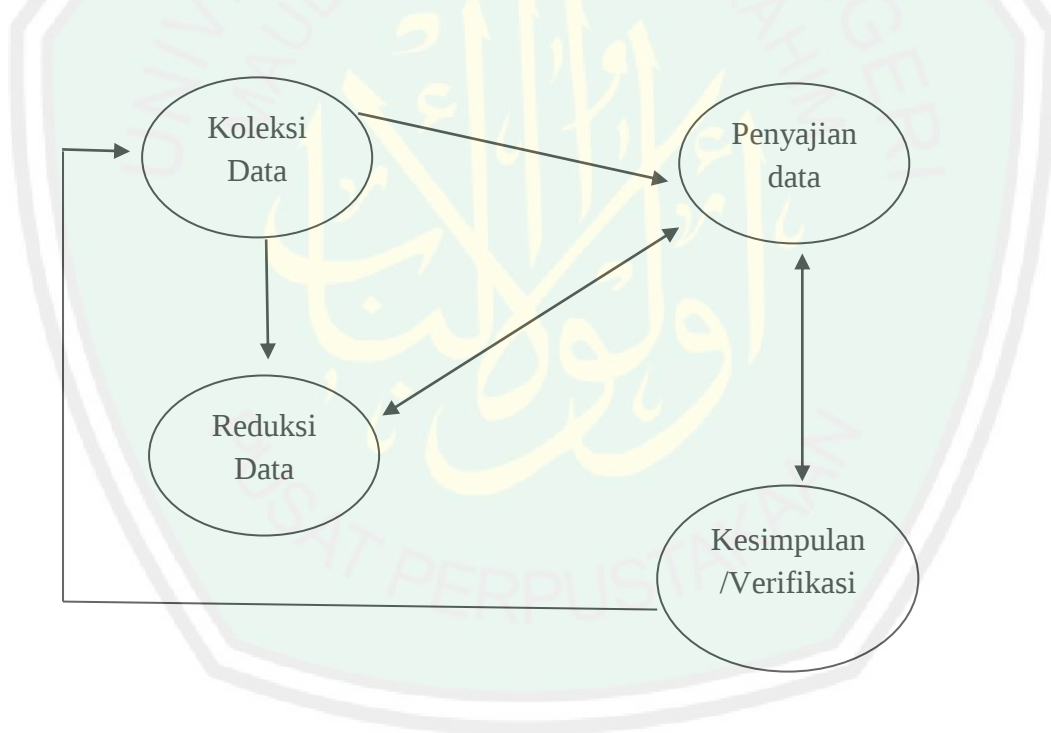
Peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari penelitian baik data primer maupun sekunder yang didapat dari CV. Dharma Utama Batu kemudian merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu, kemudian mereduksi data tersebut sehingga data tersebut lebih fokus pada hal-hal yang diperlukan saja.

- a. Melakukan penyajian data, yaitu data yang diperoleh tentang peranan lingkungan kerja apa saja yang diberikan pada karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu. Sehingga memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi dan kemudian peneliti dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

- b. Kemudian melakukan pengujian terhadap keabsahan data. Keabsahan data ini dapat tercapai apabila sudah memenuhi kriteria kredibilitas (derajat kepercayaan) yaitu dengan teknik pemekrisaan atau verification.
- c. Terakhir peneliti menarik kesimpulan dari data yang diperoleh dari penelitian di CV. Dharma Utama Batu

Gambar 3.1

Siklus Analisis Data



BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Batu

Perkembangan dan pertumbuhan dalam perusahaan tidak dapat lepas dari salah satu faktor yaitu faktor lingkungan. Dengan kata lain lingkungan dapat berpengaruh positif dan negatif bagi karyawan dan perusahaan. Oleh sebab itu lingkungan kerja tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja bisa dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan yang dapat dilihat oleh pekerja seperti melalui gaya kepemimpinan apa yang diterapkan pada karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat membuat semangat karyawan dalam bekerja misalnya dengan pengupahan dan jaminan sosial yang dapat menumbuhkan motivasi dalam bekerja yang akan membuat produktivitas karyawan meningkat.

Lokasi CV. Dharma Utama Batu ini sangat mendukung karena dekat dengan jalan raya dan mudah di jangkau bagi konsumen serta para karyawannya yang 70% berasal dari penduduk sekitar perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan selalu dijaga kebersihannya, keamanannya, dan kenyamanannya agar para karyawan bisa memberi pelayanan yang terbaik kepada konsumen yang nantinya akan membuat konsumen akan datang kembali ke perusahaan tersebut. Fasilitas di lingkungan perusahaan juga selalu diperhatikan demi kenyamanan karyawan dan konsumen misalnya toilet, mushola, tempat makan, tempat duduk, dan sebagainya.

4.1.1 Profil Perusahaan dan Sejarah Berdirinya

CV. Dharma Utama (DUTA) didirikan oleh bapak H. Suhardjito yang berdiri sejak tahun 1986, beliau mengawali industrinya dibidang jasa boga (cathering) dan kontraktor. Industri ini berkembang sampai ke luar kota seperti Malang Raya, Pasuruan, Probolinggo, Jember, Lumajang, Sidoarjo, Surabaya, Kediri, Tulungagung, dan Jombang. Setelah usaha yang pertama ini berkembang pesat dan dikenal masyarakat luas beliau mendirikan beberapa usaha lainnya seperti kontraktor, dan juga cat tembok.

Perusahaan ini dapat dibilang perusahaan keluarga yang dirintis oleh bapak H.Suhardjito beserta istri dan juga anak-anaknya. Perusahaan ini diawali dengan usaha yang sangat kecil, dengan kegigihan dan keuletan beliau beserta keluarga maka usaha ini dapat berkembang seperti saat ini. Dan juga dapat membuat usaha yang lainnya seperti yang disebutkan diatas.

Dari ketiga usaha tersebut usaha yang paling maju dan telah dikenal secara mendarah daging bagi masyarakat luas adalah usaha jasa boga yaitu cateringnya, Karena usaha ini sudah hampir berumur seperempat abad. Kualitas dari usaha ini sudah tidak perlu diragukan lagi karena memiliki kualitas yang tinggi dan terjamin kehalalannya. Jadi dari usaha inilah awal mula CV. Dharma Utama berdiri dan berkembang seperti saat ini. Dan dari usaha ini memiliki aset terbesar dari usaha yang lainnya.

Awal ide didirikannya perusahaan cat ini adalah dari teman-teman beliau yang mengalami masa pensiun dan ingin mendirikan sebuah usaha, lalu beliau mengusulkan untuk kerjasama. Dan perusahaan cat ini mulai dirintis

pada bulan November 2008 dan mulai produksi pada bulan Maret 2009 sampai saat ini.

Industri cat ini baru berumur kurang lebih tujuh tahun, tetapi usaha ini sudah dapat mengepakkan sayapnya sampai malang raya, baru-baru ini ada kerjasama dengan distributor-distributor luar kota maupun sampai luar jawa, seperti bali, mataram, lombok, kalimantan, dan lain-lainnya. Beberapa produk cat ini diberi nama yaitu Duta Paint, Anggrek Paint, dan setelah ini adanya peluncuran produk yang baru dengan nama Duta Bintang Paint yang memiliki warna-warna yang lebih cerah dan terang.

Sasaran industri cat ini adalah masyarakat menengah ke bawah dari segi harganya juga cukup terjangkau dan dari segi kualitasnya tidak kalah bagus dengan produk-produk kompetitor. Karena perusahaan dan konsumen menginginkan kualitas diatas kompetitor dan harga dibawah kompetitor. Dan untuk mencapai target yang diinginkan konsumen maka perusahaan harus memiliki tenaga ahli dan juga pengalaman yang mendalam tentang produk yang akan diproduksi dan itu semua telah dimiliki oleh industri cat ini.

Industri cat ini baru berbentuk home industri, meskipun hanya home industri tetapi tenaga kerja yang ada didalamnya sudah sangat profesional sehingga mereka dapat mengembangkan usahanya dengan waktu yang cukup singkat, dan industri ini beroperasi di Desa Dadaprejo Kecamatan Junrejo yang termasuk ke dalam kawasan Batu.

4.1.2 Visi, Misi, dan Motto

4.1.2.1 Visi

Prinsip yang selalu ditegakkan pada CV. Dharma Utama ini adalah pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dari segi moril maupun materil. Apabila perusahaan mengalami kemajuan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat, maka dengan prinsip ini perusahaan terus berupaya untuk menjadikan usaha ini menjadi sukses agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada di dalamnya. Jadi visi ini bukan hanya menjadi visi tetapi juga menjadi motivasi bagi para karyawan, staff dan juga pimpinan CV. Dharma Utama ini. Maka visi CV. Dharma Utama ini adalah “Terbentuknya beberapa usaha dengan memberdayakan tenaga kerja lokal”.

4.1.2.2 Misi

Nilai-nilai yang selalu ditanamkan oleh pimpinan CV. Dharma Utama kepada seluruh bawahannya adalah “selalu berusaha dan beribadah”, tetapi ini juga menjadi misi perusahaan. Dimana perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik bagi semuanya (karyawan, konsumen, maupun pimpinan), setelah berusaha sekuat tenaga maka mereka berdo’a dan tawakkal kepada Allah SWT. Bukan hanya ditanamkan pada bawahannya tetapi juga pimpinan selalu memberikan contoh seperti misi tersebut kepada bawahannya.

4.1.2.3 Motto

Dan motto hidup Pimpinan beserta bawahannya adalah “kerjaku ibadahku, InsyaAllah”. Jadi setiap pekerjaan yang mereka lakukan selalu diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT dan tidak mengharapkan imbalan yang berlebih secara materil tetapi hanya dengan mengharap imbalan yaitu Ridho Allah SWT.

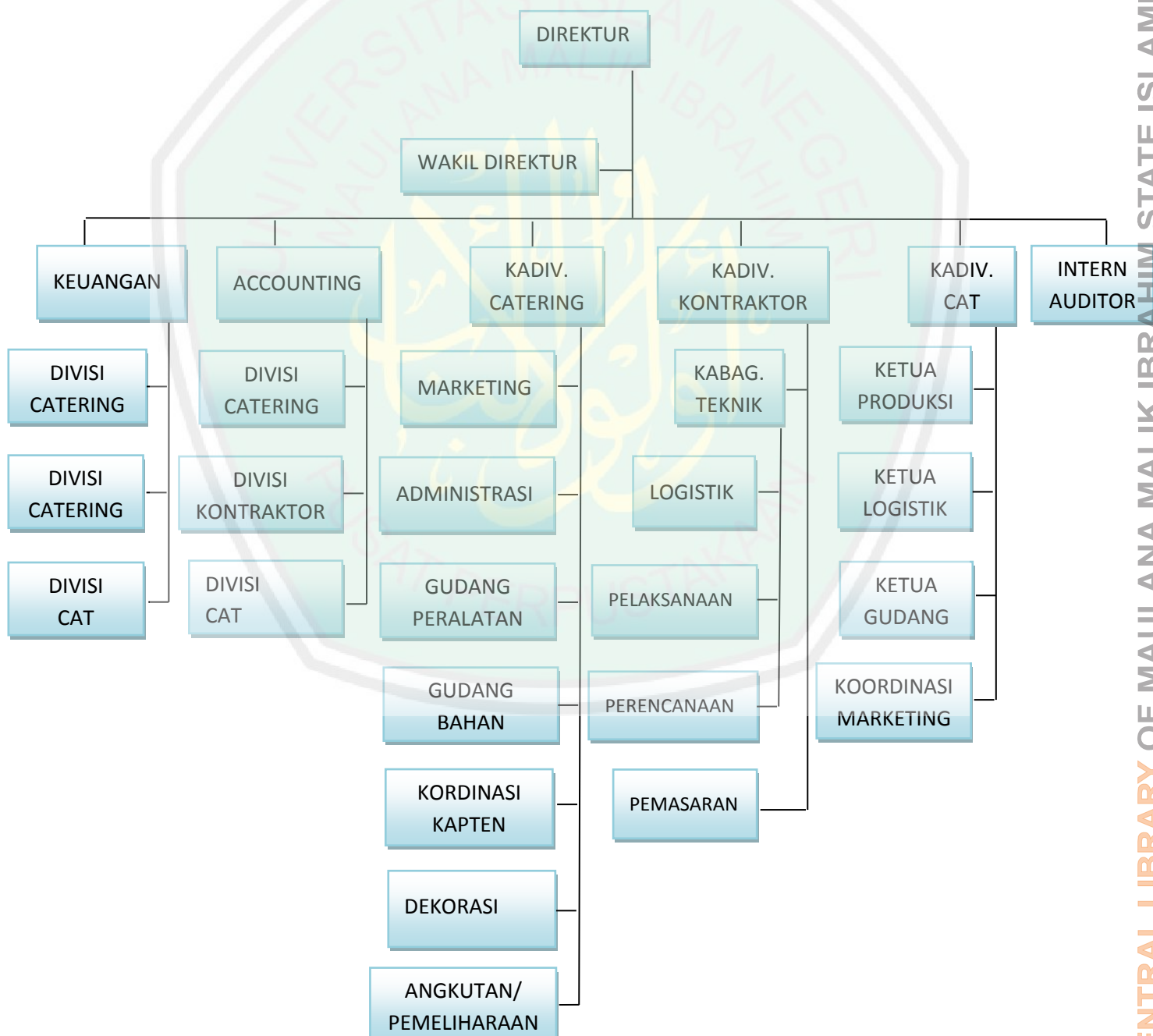


4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Dharma Utama

CV. DHARMA UTAMA (DUTA)



4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan

Usaha dari Instansi atau Perusahaan adalah:

1. Jasa Boga (Cathering)
2. Produksi Cat Dinding-Genting
3. Kontraktor Pembangunan Gedung, Jalan, Jembatan, dan Drainase Pengairan

Sedangkan ruang lingkup kegiatan CV Dharma Utama (Duta Paint) sendiri meliputi kegiatan produksi dan memasarkan hasil produk ke pasaran. Produk yang dihasilkan adalah cat tembok dan cat genteng dengan warna yang tersedia sebanyak 40 warna, meliputi merah, kuning, hijau, biru, pink, dan lain -lain. Hasil produk yang dihasilkan dalam sehari kurang lebih sebanyak 1 ton.

Dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan adalah pembuatan pasta dan pencapuran formula-formula bahan baku pembuatan cat, kemudian pencampuran warna yang satu dengan warna yang lain untuk menghasilkan warna yang diinginkan, dengan warna dasar merah, kuning, hijau, biru. Setelah itu proses penuangan ke dalam kaleng dengan ukuran 1kg, 5kg, dan 25kg, kemudian baru pengepakan ke dalam kardus, untuk ukuran 1kg adalah 1 kardus ada 14 biji. Dan untuk yang ukuran 5kg, dalam 1 kardus ada 4 biji, dan yang terakhir adalah proses penempelan kode warna. Setelah semua selesai baru proses pengiriman hasil produk kepada konsumen atau distributor.

Produk yang dihasilkan ada 3 merek yakni Duta, Vanda dan Anggrek. Tentunya dengan harga dan kualitas yang berbeda, mengenai kualitas cat,

Duta merupakan cat kualitas unggulan perusahaan ini jadi kualitas Vanda masih di bawah Duta.

4.1 Pembahasan Hasil Data Penelitian

Dalam pembahasan hasil ini perlu dianalisis data lapangan dengan teori-teori yang di paparkan di dalam landasan teori.

4.1.1 Kondisi Lingkungan Kerja di CV. Dharma Utama Batu Yang Meliputi: Tempat Bekerja, Fasilitas dan Alat Bantu Pekerjaan, Kebersihan, Penerangan, Ketenangan, Termasuk Juga Hubungan Kerja

Dalam suatu perusahaan kondisi tempat bekerja sangat penting bagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Batu terdapat tiga bagian yaitu bagian kantor, bagian produksi catering, dan bagian produksi cat.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja

(Kadarisman, 2012 dalam Muhni, 2012:8). Berikut penjelasan bagaimana kondisi lingkungan kerja di CV. Dharma Utama Batu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor CV. Dharma Utama Batu mengatakan bahwa:

“Kondisi tempat bekerja di bagian kantor sudah membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja karena meja, lemari, kursi, rak peralatan bekerja, sirkulasi udara dan lain sebagainya yang sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Fasilitas juga sudah sesuai kebutuhan karyawan dan konsumen seperti adanya kamar mandi, mushola, tempat ruang tunggu bagi konsumen, jaringan internet (wifi) dan parkir kendaraan sudah cukup luas. Alat bantu pekerjaan yang terdiri dari komputer, mesin fotocopy dan printer sudah cukup meringankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan tempat bekerja juga sudah baik, karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja. Penerangan dan ketenangan dalam tempat kerja disini juga sudah baik, karyawan bisa melihat dengan jelas apa yang ada disekitarnya serta selalu bisa bekerja dengan tenang. Hubungan kerja baik sesama karyawan atau dengan pimpinan juga sudah baik karena disini memiliki rasa kekeluargaan yang kuat.”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 1 Juli 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Menurut informasi dari ibu Astrid di atas dan hasil observasi peneliti di lapangan dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, oleh sebab itu perusahaan CV. Dharma Utama Batu harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya seperti tempat bekerja harus sesuai standar operasional karena dengan dukungan tempat kerja yang sesuai standar bisa meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan harus memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan dan konsumen agar mereka merasa nyaman serta aman. Alat bantu pekerjaan juga perlu bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan lebih cepat dan sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Kebersihan lingkungan kerja juga sangat penting bagi karyawan maupun konsumen jika saja di tempat kerja itu

kotor dan banyak sampah maka akan membuat karyawan ataupun konsumen merasa terganggu kenyamanannya. Penerangan di ruangan kerja juga harus sesuai kebutuhan karyawan karena penerangan yang kurang baik akan mengakibatkan mata menjadi sakit dan tidak bisa melihat dengan jelas. Ketenangan dalam melakukan pekerjaan juga perlu bagi karyawan agar bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya jika saja ada suara kebisingan di tempat kerja itu bisa membuat fokus karyawan menjadi pecah yang nantinya pekerjaan tidak maksimal. Hubungan kerja antar sesama karyawan atau dengan pimpinan harus selalu di jaga agar tidak timbul konflik yang bisa merugikan karyawan dan perusahaan.

Jadi kesimpulan dari kondisi lingkungan kerja bagian kantor di CV. Dharma Utama Batu yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja sudah dapat dikatakan layak.

Selanjutnya wawancara dengan ibu Mulyati Karyawan bagian catering mengatakan bahwa:

“Kondisi tempat kerja di bagian produksi catering sudah membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja yang luas, sirkulasi udara yang baik, meja, kursi, kompor, gas, wajan, panci, kulkas dan rak penyimpanan peralatan sudah terpenuhi. Fasilitas seperti adanya alat pemadam kebakaran juga sudah ada. Kebersihan tempat kerja dan alat memasak juga sudah baik karena karyawan selalu menjaga alat-alat tersebut. Penerangan juga sudah dapat dikatakan baik pencahayaan sudah sangat terang. Ketenangan dalam bekerja juga baik tidak ada suara kebisingan yang mengganggu karyawan dalam bekerja. Hubungan kerja antara sesama karyawan maupun pimpinan juga cukup baik, tetapi tidak dapat dipungkiri konflik antar sesama karyawan tetap ada tapi tidak sampai mengganggu pekerjaan”. (Wawancara dengan ibu Mulyati. Tgl 21 Juli 2016 jam 09.30-11.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Berdasarkan informasi dari ibu Mulyati dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di bagian pembuatan makanan (Catering) yang meliputi tempat bekerja sudah terpenuhi seperti meja, kursi, alat-alat bekerja, dan lain-lain. Fasilitas juga sudah terpenuhi dengan adanya alat pemadam kebakaran akan membuat karyawan merasa tenang apabila terjadi kebakaran di tempat kerja. Alat bantu dalam memasak makanan sudah terpenuhi seperti kompor, gas, dan wajan sudah memenuhi standar operasional. Kebersihan di tempat kerja dirasa sudah cukup bersih, hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya sampah di lantai atau di tempat yang lain, karena karyawan selalu menjaga kebersihan peralatan memasak dan ruangan kerjanya. Penerangan dalam ruangan kerja juga sudah baik, pencahayaan di tempat kerja sudah terang dengan adanya lampu-lampu dan pencahayaan dari sinar matahari yang bisa masuk pada ruangan kerja. Hubungan kerja sesama karyawan ataupun dengan pimpinan memiliki hubungan yang harmonis karena karyawan banyak yang berasal dari penduduk sekitar perusahaan dan dari keluarga pimpinan sehingga dalam perusahaan tersebut jarang sekali adanya konflik. Tetapi jika ada konflik antar sesama karyawan, pimpinan akan turun langsung untuk dimusyawarahkan agar masalah tersebut bisa selesai dan tidak akan mengganggu pekerjaan karyawan.

Selanjutnya wawancara lain dengan pak Andi selaku Teknisi bagian cat mengatakan bahwa:

“Kondisi tempat bekerja di pembuatan cat cukup membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena kursi, meja, rak peralatan, ruangan kerja sudah cukup baik. Fasilitas alat keselamatan sendiri sudah ada tetapi penggunaannya masih belum maksimal karena masih adanya karyawan

yang tidak disiplin dalam menggunakan masker, sirkulasi udara kurang baik karena sebenarnya bangunan tersebut awalnya adalah sebuah gudang yang tidak terpakai sehingga bangunannya ada yang tidak sesuai tetapi seiring perkembangan pabrik nanti bangunan tersebut akan segera di perbaiki agar bisa mencapai hasil yang lebih maksimal. Alat bantu pekerjaan yang dimiliki yaitu mesin pengaduk cat yang sudah baik. Penerangan disini juga sudah baik karyawan dapat melihat dengan jelas. Ketenangan karyawan dalam bekerja sudah cukup baik karena adanya pengawasan. Kebersihan tempat bekerja disini tidak bisa disamakan pada bagian pembuatan catering dan kantor karena ketika proses pembuatan cat pasti ada saja bahan-bahan cat yang tumpah di lantai. Hubungan kerja yang biasanya terjadi masalah pada bagian produksi dan pemasaran karena bagian produksi tidak meneliti produk yang akan dipasarkan sehingga ketika di pasarkan ada sebagian kecil produk yang cacat, tetapi hal tersebut tidak sampai menjadi konflik yang berkepanjangan karena karyawan mampu menjaga hubungan yang baik antar sesama pekerja ataupun dengan pimpinan”. (Wawancara dengan pak Andi. Tgl 1 Agustus 2016 jam 12.00-13.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Berdasarkan informasi dari pak Andi di atas dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan ada yang sudah sesuai standar operasional perusahaan dan ada juga yang masih harus di perbaiki. Kondisi tempat bekerja sendiri sudah cukup baik dilihat dari perabotan yang ada di ruangan bekerja namun masih belum tertata rapi. Fasilitas seperti alat keselamatan dalam bekerja sudah ada tetapi penggunaannya masih belum sepenuhnya digunakan, karyawan masih belum disiplin dalam menggunakan masker padahal penggunaan alat keselamatan bekerja itu penting bagi karyawan agar keselamatan dan kesehatan karyawan terjamin, bangunan sendiri masih belum cukup baik karena bangunan kurang tinggi dan ventilasi udara yang sedikit sehingga sirkulasi udara yang keluar masuk juga akan kurang. Alat bantu karyawan sendiri sudah memenuhi standar operasional meskipun mesin pengaduk cat hasil modifikasi sendiri tetapi sudah berkualitas, jika saja mesin tersebut tidak baik dalam mengaduk cat akan

membuat kualitas cat tersebut tidak maksimal. Kebersihan tempat kerja sudah cukup baik karena karyawan rutin membersihkan tempat bekerjanya. Penerangan sudah cukup dengan adanya lampu-lampu dan pencahayaan dari luar yang membuat karyawan bisa melihat dengan jelas benda-benda yang ada sekitarnya. Ketenangan bekerja juga sudah baik karena mesin pembuatan cat sudah di modifikasi agar tidak terjadi kebisingan yang berlebih serta adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan ataupun pengawas lapangan untuk menjaga karyawan tetap tenang dalam bekerja. Hubungan sesama karyawan atau dengan pimpinan juga baik, sikap saling menghargai dan menghormati tetap terjaga meskipun terkadang ada konflik antara bagian produksi dan pemasaran karena kesalahan pada bagian produksi yang kurang mengecek produknya sehingga ada produk yang cacat ikut di terjual di pasaran yang nantinya akan membuat produk tersebut mempunyai cap yang tidak baik oleh konsumen.

Menurut Hasan (2005:19-20) lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Sebagai pemimpin manusia diberi tanggung jawab untuk mengatur alam semesta demi kesejahteraan umat manusia. Sesungguhnya Allah SWT telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling melengkapi dan membutuhkan. Saling berhubungan yang membuat

kesetimbangan yang dinamis dengan keseimbangan ini akan membuat lingkungan tetap terjaga kelestariannya.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang lingkungan kerja, Rasulullah S.A.W bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَنَظِّفُوا فَنُفِيتَكُمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik dan menyukai kebaikan, bersih dan menyukai kebersihan, mulia dan menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu" (HR. At-Turmudzi).

Dalam sebuah hadits lain juga disebutkan,

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النَّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كَلٌّ نَظِيفٌ

Artinya: "Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih" (HR. Ath-Thabrani).

Penjelasan hadits tersebut menunjukkan sangat pentingnya menjaga kebersihan di lingkungan sekitar termasuk tempat bekerja karena kebersihan adalah sebagian dari iman, islam saja dibangun atas dasar kebersihan.

Sesungguhnya Allah SWT sangat menyukai kebersihan, Oleh karena itu manusia harus menjaga kebersihan lingkungannya. Sesuatu yang bersih akan menimbulkan kebaikan contohnya: hati yang bersih akan membuat sikap dan perilaku menjadi baik. Hadits tersebut juga menjelaskan setiap orang tidak akan bisa masuk surga kecuali orang-orang yang bersih.

Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan ataupun perusahaan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal, maka perlu menciptakan dan menjaga kondisi lingkungan kerja yang baik seperti menjaga kesehatan, keamanan, dan kenyamanan.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam menjaga kondisi lingkungan kerja berupa fisik maupun non fisik perusahaan agar tetap baik, maka pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja perusahaan harus benar-benar diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mulyati Karyawan bagian catering mengatakan bahwa:

“Pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja dilakukan 3 sampai 6 bulan sekali yaitu: dengan melakukan perbaikan ketika terjadi masalah dengan kondisi lingkungan kerja yang mengalami kerusakan atau sudah tidak layak pakai yang sudah waktunya diganti maka pihak perusahaan akan mengganti dengan yang baru dan juga pemeliharaan hubungan kerja agar tetap baik CV. Dharma Utama Batu setiap hari rabu malam melakukan istiqosah untuk karyawan sedangkan di hari jumat untuk umum”. (Wawancara dengan ibu Mulyati. Tgl 21 Juli 2016 jam 09.30-11.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Selanjutnya wawancara lain dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor juga mengatakan bahwa:

“Bahwa perbaikan yang berhubungan fasilitas kerja dilakukan secara kondisional, apabila ada fasilitas yang rusak maka dari pihak perusahaan akan memperbaiki atau mengganti dengan yang baru agar karyawan bisa kembali bekerja dengan baik. Ada hal yang perlu diperbaiki lagi dalam hal waktu dalam bekerja karena sering karyawan melakukan pekerjaan yang melebihi batas waktu yang bisa membuat karyawan merasa lelah yang mengakibatkan karyawan tidak bisa melayani konsumen dengan maksimal”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 1 Juli 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Sedangkan wawancara dengan pak Andi selaku Teknisi pada bagian cat mengatakan bahwa:

“perawatan mesin pengaduk cat biasanya dilakukan 2 bulan (mengecek mesin keseluruhan) dan setiap minggu (pengecekan pada bagian tertentu saja)”. (Wawancara dengan pak Andi. Tgl 1 Agustus 2016 jam 12.00-13.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Jadi dapat diambil kesimpulan informasi dari ibu Astrid, ibu Mulyati dan pak Andi kondisi lingkungan kerja perusahaan itu perlu adanya perawatan atau perbaikan, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik agar kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tetap baik yang nantinya membuat karyawan bisa bekerja sesuai apa yang diinginkan dan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Di dalam perspektif islam dijelaskan memberikan ketenangan dan kenyamanan di tempat bekerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Di dalam Surat Al- Mujadalah: ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ

انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan"* (Qs. al- Mujadalah: 11).

Penjelasan ayat di atas yaitu apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di lingkungan kantor tempat kita bekerja, karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

4.2.2 Peran Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di

CV. Dharma Utama Batu Seperti: Menciptakan Gairah Kerja, Menciptakan Suasana Kerja Yang Kondusif, Meningkatkan Produktivitas Kerja, Kedisiplinan, Meningkatkan Keterbukaan Komunikasi Sesama Karyawan Serta Dengan Atasan, Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan langsung yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut teori tersebut dapat diketahui lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan non fisik yaitu keadaan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik melalui bentuk fisik maupun non fisik.

Adapun dibawah ini adalah hasil wawancara peneliti dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor, guna memperjelas peran dari lingkungan kerja sebagai apa saja :

“Peran lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, rak peralatan, komputer, printer, mesin fotocopy, sirkulasi udara, suhu, dan lain-lain sangat penting

bagi karyawan. Benda-benda tersebut mempunyai peran dalam menciptakan gairah kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kepuasan kerja karyawan Sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Begitupun hubungan kerja sesama karyawan dan pimpinan yang baik memiliki peran penting untuk membuat keterbukaan antara karyawan maupun pimpinan, kedisiplinan, dan meningkatkan moral karyawan”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 4 Juli 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Informasi dari ibu Astrid di atas dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sangat penting bagi karyawan seperti meja, kursi, rak peralatan, komputer, printer, mesin fotocopy, sirkulasi udara, suhu, hubungan kerja antar karyawan ataupun pimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan gairah kerja melalui pemberian lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman dengan cara memberikan alat keselamatan bekerja serta menjaga kebersihan tempat bekerja, membuat kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan fasilitas-fasilitas serta alat bantu yang memadai, membuat keterbukaan antara sesama karyawan maupun pimpinan agar tau apa yang diinginkan keduanya, menciptakan kedisiplinan bekerja agar karyawan tidak seenaknya dalam melakukan pekerjaannya, meningkatkan moral karyawan dengan cara selalu menerapkan ajaran islam dalam setiap aktivitas, jika kondisi fisik dan non fisik semua sudah terpenuhi maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya wawancara dengan ibu Mulyati Karyawan bagian catering mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan mempunyai peran yaitu untuk membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, membuat suasana kerja yang tenang, membuat kepuasan kerja karyawan, menciptakan hubungan yang harmonis sesama karyawan maupun dengan pimpinan, yang nantinya akan membuat produktivitas kerja meningkat”. (Wawancara dengan ibu Mulyati. Tgl 25 Juli 2016 jam 09.00-10.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Informasi ibu Mulyati diatas dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa peran dari lingkungan kerja sangat besar dalam mempengaruhi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berperan untuk membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, membuat kepuasan kerja seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan bisa bekerja secara maksimal sehingga karyawan tersebut akan puas atas hasil yang dicapai dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja juga sangat penting bagi sesama karyawan atau dengan pimpinan disini perusahaan menerapkan hubungan dengan rasa kekeluargaan yang kuat, dan membuat suasana kerja yang baik seperti dengan menjaga kebersihan, kesehatan, kenyamanan, dan ketenangan.

Selanjutnya wawancara lain dengan pak Andi selaku teknisi bagian cat mengatakan bahwa:

“Peran lingkungan kerja meliputi menumbuhkan semangat dalam bekerja melalui pimpinan yang selalu memotivasi karyawan agar selalu bekerja keras, menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui hubungan kerja dan ruangan kerja yang baik, dan membuat produktivitas kerja meningkat melalui fasilitas-fasilitas yang memadai”. (Wawancara dengan pak Andi. Tgl 3 Agustus 2016 jam 12.00-13.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Berdasarkan informasi dari pak Andi diatas dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa apa saja yang berada di lingkungan kerja mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan baik berupa lingkungan kerja fisik atau non fisik. Karena secara tidak langsung maupun langsung karyawan selalu bersentuhan dengan lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa senang sehingga semangat bekerja pun akan meningkat dan produktivitas pun akan tercapai.

Dalam perspektif islam juga dijelaskan peran dari lingkungan kerja islami yaitu untuk membuat sifat dan perilaku yang baik bagi semua manusia termasuk karyawan. Berikut cara yang dilakukan perusahaan CV. Dharma Utama Batu dalam meningkatkan moral karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Astrid selaku Administrasi mengatakan bahwa:

“Pimpinan selalu menanamkan kepada bawahannya untuk bekerja secara ikhlas serta diniatkan beribadah kepada Allah SWT. Perusahaan CV. Dharma Utama Batu mempunyai kegiatan rutin dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan melakukan istighosah setiap hari kamis malam bagi karyawan yang di selenggarakan di aula, hari sabtu yang diselenggarakan untuk umum yang diselenggarakan di masjid yang dekat dengan perusahaan dan ada juga kegiatan seperti ziarah wali dan outbound bagi karyawan”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 4 Juli 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Jadi menurut informasi dari ibu Astrid mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja harus dijaga agar tetap baik, bukan hanya lingkungan kerja fisik saja yang di jaga perusahaan tetapi lingkungan kerja non fisik juga harus di jaga seperti: dengan menjaga kebersihan hati, menerapkan nilai-nilai syariat

islam dalam aktivitas kehidupan sehari-hari, dan menjaga hubungan antara sesama manusia.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan ibu Mulyati Karyawan di bagian catering juga mengatakan bahwa:

“Menerapkan nilai-nilai syari’at Islam dalam segala aktifitasnya juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu bentuk penerapannya yakni dengan mengajak karyawan bekerja dengan niat ibadah agar kebahagiaan bisa tercapai bukan hanya di dunia saja melainkan di akhirat juga, karena kebahagiaan akhirat adalah yang paling utama sedangkan kebahagiaan dunia mungkin bisa dikatakan sebagai bonus saja”. (Wawancara dengan ibu Mulyati. Tgl 25 Juli 2016 jam 09.00-10.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Dalam islam juga dijelaskan tentang bekerja yang baik yang tercantum pada Al-Qur’an surat Al- Qashasah: ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Qs. al- Qashasah: 77).

Dalam ayat lain juga dijelaskan tentang kerja dalam islam diterangkan dalam surat Al- A’raaf: ayat 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak

akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik” (Qs. al- A’raaf: 56).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia di suruh mencari apa yang di anugerahkan oleh Allah SWT kebahagiaan akhirat serta kenikmatan dunia. Dan dilarang berbuat kerusakan di muka bumi karena Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang membuat kerusakan. Oleh sebab itu lingkungan harus dijaga kelestariannya, baik lingkungan kerja maupun lingkungan yang ditempati semua makhluk ciptaan Allah SWT.

4.2.3 Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Batu Meliputi:

Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut harus benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Suntoro, 1999 dalam Nawawi Uha, 2010:213).

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan out put atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat cara mengukurnya yaitu:

1. Menurut Dharma (1991) dalam Sani dan Machfudz (2010:282) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Menik selaku Asisten Pimpinan mengatakan bahwa:

“Peningkatan kinerja karyawan dapat di ukur dengan seberapa besar hasil yang telah dicapai oleh karyawan bila dibandingkan dengan target yang sudah di tetapkan perusahaan, maka karyawan CV. Dharma Utama Batu sudah memenuhi target yang ditentukan perusahaan. mutu yang dihasilkan pun juga sudah sesuai target baik di bagian kantor, catering maupun cat. Ketepatan waktu yang sudah ditentukan pun juga sudah terpenuhi, karyawan selalu mampu bertugas sesuai apa yang ditentukan perusahaan”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 18 Juli 2016 jam 11.30-12.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Menurut informasi dari ibu Menik dan hasil observasi peneliti di CV. Dharma Utama Batu dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja dalam hal jumlah yang harus diselesaikan karyawan sudah terpenuhi, karena pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja keras. Kualitas atau mutu yang dihasilkan karyawan dalam mengelola produknya juga sudah baik, karena perusahaan sudah memberikan dukungan sarana dan prasarana yang memadai. Ketepatan waktu pun juga sudah sesuai target yang diinginkan perusahaan, karena karyawan sudah dibekali dengan alat-alat yang bisa membuat pekerjaan menjadi cepat terselesaikan.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor mengatakan bahwa:

“Terjadi peningkatan kinerja karyawan dalam hal jumlah pekerjaan yang terselesaikan serta mampu mengerjakannya pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Contohnya laporan-laporan keuangan harian, bulanan, dan tahunan bisa selesai dengan tepat waktu”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 14 Juli 2016 jam 08.30-09.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Selanjutnya wawancara dengan ibu Mulyati karyawan bagian catering juga mengatakan bahwa:

“Terjadi peningkatan mutu pada produk catering contohnya konsumen puas akan rasa makanan yang dipesan serta karyawan mampu menyelesaikan pesanan dengan tepat waktu”. (Wawancara dengan ibu Mulyati. Tgl 27 Juli 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Selanjutnya wawancara lain dengan pak Andi selaku teknisi bagian cat juga mengatakan bahwa:

“Peningkatan yang terjadi pada mutu cat yang dihasilkan sudah baik, bahan-bahan sudah berkualitas sehingga produk tersebut akan mampu bersaing dengan produk cat yang lain dan jumlah produksi cat yang terselesaikan sehari kurang lebih 1 ton cat. Ketepatan waktu dalam pembuatan cat juga sudah sesuai target, akan tetapi ada yang kurang baik dalam pengecekan produk yang terselesaikan sehingga ada sedikit produk cacat yang ikut terjual di pasaran serta kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam pemakaian alat keselamatan bekerja”. (Wawancara dengan pak Andi. Tgl 3 Agustus 2016 jam 12.00-13.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Jadi kesimpulan dari kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu terdapat peningkatan baik dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan pada bagian kantor, catering, sedangkan pada bagian pembuatan cat peningkatannya masih belum maksimal.

Dalam ajaran islam dijelaskan manusia diciptakan dunia untuk bekerja dan beribadah agar dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Bekerja adalah kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu diniatkan untuk ibadah kepada Allah SWT maka nilainya adalah sama dengan ibadah.

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Menurut Yusanto et. al (2002:160) dalam sani dan Machfudz (2010:133) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi disisi Allah SWT.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor yang mengatakan bahwa:

“Pimpinan selalu menanamkan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya kepada perusahaan dan yang lebih penting kepada Allah SWT”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 14 Juli 2016 jam 08.30-09.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Jadi sebagaimana yang sudah dijelaskan di atas kinerja dalam pandangan Islam adalah orang yang bekerja yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan.

Disebutkan tentang kinerja dalam Al-Qur'an surat Al-An'am:135

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۚ إِنَّهُ لَا

يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (Qs. al-Ana'm: 135).

Ayat tersebut mengatakan manusia disuruh untuk bekerja keras agar dapat memperoleh hasil yang baik di dunia, termasuk pada saat bekerja di kantor siapa

yang paling bekerja keras maka dia yang akan memperoleh kinerja atau pencapaian kerja yang baik.

Disebutkan juga dalam Al-Qur'an surat Al-An'am: ayat 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رُبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”* (Qs. al-Ana'm: 132).

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manusia akan memperoleh perlakuan yang sama dari Allah SWT atas apa yang dikerjakan manusia di muka bumi termasuk disaat karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan dapat imbalan dari pimpinan apabila karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu.

Melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien merupakan suatu prestasi kerja yang baik, berikut hasil wawancara peneliti dengan ibu Astrid selaku Administrasi di kantor mengatakan bahwa:

“pemberian bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik selama 10 tahun akan diberi tanah atau di berangkatkan umroh oleh perusahaan, sudah 8 orang yang sudah diberi tanah dan 10 orang yang sudah di berangkatkan umroh”. (Wawancara dengan ibu Astrid. Tgl 14 Juli 2016 jam 08.30-09.30 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Sedangkan wawancara lain dengan ibu Mulyati karyawan bagian catering juga mengatakan demikian,

“Bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan diberi bonus misalnya perhiasan, sembako, dll. Biasanya bonus dikasihkan pada saat

gajian atau saat akhir tahun, yang sudah mendapatkan bonus tersebut sekitar 15 orang pada tahun kemarin”. (Wawancara dengan ibu Mulyati.

Tgl 27 Juni 2016 jam 09.00-10.00 WIB, di CV. Dharma Utama Batu).

Dalam Islam kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah SWT adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Oleh karena itu dalam hadits Rasulullah SAW disebutkan:

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah” (HR. Ahmad & Ibnu Asakir).

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah: ayat 105 juga dijelaskan kinerja yang baik

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Qs. at-Taubah: 105).

Dalam ayat tersebut berkesimpulan bahwa manusia di perintahkan bekerja serta beribadah kepada Allah SWT dan apa yang dikerjakan oleh karyawan akan diberi bonus yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

5.1.1 Kondisi lingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Batu di bagian kantor dan produksi catering sudah dapat dikatakan baik karena tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, kenyamanan, keamanan, kesehatan bagi, dan juga hubungan kerja sudah terpenuhi semua, sedangkan pada bagian pembuatan cat ada beberapa masalah seperti sirkulasi yang kurang baik dan ketidakdisiplinnya karyawan dalam menggunakan alat keselamatan dalam bekerja (masker). Perawatan yang dilakukan oleh perusahaan pada bagian kantor secara kondisional, di bagian pembuatan catering 3 sampai 6 bulan sekali, dan bagian pembuatan cat 2 bulan. Bukan hanya perawatan fisik saja yang dilakukan perusahaan tetapi ada juga perawatan non fisik dengan adanya kegiatan istighosah bagi semua karyawan untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT dan menjaga silaturahmi baik antara rekan kerja atau dengan atasan.

5.1.2 Lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama Batu yaitu untuk menciptakan gairah kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas kerja, kedisiplinan, meningkatkan keterbukaan komunikasi sesama karyawan serta dengan atasan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Itu semua memiliki peran

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik yang nanti akan membuat karyawan bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Menerapkan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu bentuk penerapannya yakni dengan mengajak karyawan bekerja dengan niat ibadah agar kebahagiaan bisa tercapai bukan hanya di dunia saja melainkan di akhirat juga, karena kebahagiaan akhirat adalah yang paling utama sedangkan kebahagiaan dunia mungkin bisa dikatakan sebagai bonus saja.

5.1.3 Kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama Batu dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada bagian kantor sudah baik, di bagian pembuatan catering juga sudah baik, sedangkan pada bagian pembuatan cat masih ada yang harus diperbaiki seperti karyawan kurang disiplin dalam penggunaan alat keselamatan bekerja, dan tidak teliti dalam pengecekan pada produk yang akan dipasarkan.

5.2 Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

5.2.1 Bagian Akademis

penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang peranan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk berbagai program manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karyawan, perencanaan karir karyawan, dan lain sebagainya.

5.2.2 Perusahaan

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan, kesehatan, kenyamanan, penerangan, dan lain sebagainya.
2. Dalam mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing karyawan pada CV. Dharma Utama Batu, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.

-----, (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Edisi VI. Jakarta: Rineka Cipta

Cholid, Narbuko., dan Ahmadi, Abu. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.

Flippo, Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Handoko,T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (jilid 2, cet. Ke-15). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasan, Muhammad Tolhah. (2005). *Ahlussunah Wal Jamaah Dalam Persepsi dan Tradisi NU*. Jakarta: Lantabora Press.

Hidayah, Khomsah Nurul. (2006). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Harian Pos (Radar Tulungagung)*.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.

Irfan, Bahtiar. (2012). *Analisis Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja (Studi Kasus di Intrans Publishing)*.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran Dan Industri.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhni. (2014). *Penciptaan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Skripsi. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Mukaromah, Septina. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV. CODO Wajak Malang*.
- Nawawi Uha, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Nazir. M. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permanasari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Timothy, A. Judge. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- , (2003). *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyani, Tri Budi. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.

Stevenson, Nancy. (2002). *Penuntun 10 Menit Seni Memotivasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.

-----, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendidikan Kuantitatif cet 19, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, Ferina. (2008). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di. PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Wahyudi, Agustinus Sri. (1996). *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berfikir Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Wati, Zuni Setia. (2014). *Peran Lingkugan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo*, Skripsi. Fakultas Syari'ah dan Hukum.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

<http://www.frijal.com/2013/03/anjuran-bekerja-dalam-islam.html> /, diakses 25 juli 2016.

<http://www.mirajnews.com/id/kebersihan-dan-kesehatan-lingkungan-dalam-islam/15154>, diakses 25 juli 2016.

Pedoman Wawancara

**ANALISIS PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. DHARMA UTAMA
BATU)**

Materi: Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja Di CV. Dharma Utama Batu

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan di CV. Dharma Utama ?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan maupun dengan pemimpin ?
3. Apakah lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan ?
4. Apakah ada waktu khusus dalam pemeliharaan atau perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik ?

Materi: Apa Saja Peran Lingkungan Kerja Yang Ada Di CV. Dharma Utama Batu

1. Apa saja peran lingkungan kerja fisik terhadap karyawan ?
2. Apa saja peran lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan ?
3. Apa yang selalu ditanamkan pimpinan kepada bawahan ?
4. Apakah pimpinan menerapkan ajaran islam dalam lingkungan kerja ?
5. Bagaimana upaya pimpinan dalam menjaga lingkungan kerja yang baik ?
6. Apakah karyawan sudah merasakan dampak positif dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan ?

Materi: Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu

1. Bagaimana cara mengukur kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang sudah ada ?
2. Apa saja yang terjadi peningkatan dalam perusahaan?
3. Apa ada masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan?
4. Bagaimana cara pimpinan memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik?
5. Apakah ada pemberian bonus pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik ?



Hasil Penelitian (Metode Wawancara)

Tanggal	1 Juli 2016
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Ibu Astrid
Jabatan	Administrasi di kantor

- Materi: Bagaimana Kondisi Lingkungan Kerja Di CV. Dharma Utama Batu ?
 1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan di CV. Dharma Utama ?

“Menurut saya kondisi tempat bekerja di bagian kantor sudah membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja karena meja, lemari, kursi, rak peralatan bekerja, sirkulasi udara dan lain sebagainya yang sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Fasilitas juga sudah sesuai kebutuhan karyawan dan konsumen seperti adanya kamar mandi, mushola, tempat ruang tunggu bagi konsumen, jaringan internet (wifi) dan parkir kendaraan sudah cukup luas. Alat bantu pekerjaan yang terdiri dari komputer, mesin fotocopy dan printer sudah cukup meringankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan tempat bekerja juga sudah baik, karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja. Penerangan dan ketenangan dalam tempat kerja disini juga sudah baik, karyawan bisa melihat dengan jelas apa yang ada disekitarnya serta selalu bisa bekerja dengan tenang. Hubungan kerja baik sesama karyawan atau dengan pimpinan juga sudah baik karena disini memiliki rasa kekeluargaan yang kuat”.
 2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan maupun dengan pemimpin ?

“Hubungan kerja baik sesama karyawan atau dengan pimpinan juga sudah baik karena disini memiliki rasa kekeluargaan yang kuat”

3. Apakah lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan ?

“Ya, lingkungan kerja yang ada di bagian kantor seperti fasilitas, ruangan kerja, peralatan kerja, kebersihan dan kenyamanan sudah sesuai apa yang diharapkan karyawan”.

4. Apakah ada waktu khusus dalam pemeliharaan atau perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik ?

“ada, perbaikan yang berhubungan fasilitas kerja dilakukan secara kondisional, apabila ada fasilitas yang rusak maka dari pihak perusahaan akan memperbaiki atau mengganti dengan yang baru agar karyawan bisa kembali bekerja dengan baik. Ada hal yang perlu diperbaiki lagi dalam hal waktu dalam bekerja karena sering karyawan melakukan pekerjaan yang melebihi batas waktu yang bisa membuat karyawan merasa lelah yang mengakibatkan karyawan tidak bisa melayani konsumen dengan maksimal”.

Tanggal	4 Juli 2016
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Ibu Astrid
Jabatan	Administrasi di kantor

- Materi: Apa Saja Peran Lingkungan Kerja Yang Ada Di CV. Dharma Utama Batu

1. Apa saja peran lingkungan kerja fisik terhadap karyawan ?

“Peran lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, rak peralatan, komputer, printer, mesin fotocopy, sirkulasi udara, suhu, dan lain-lain sangat penting bagi karyawan. Benda-benda tersebut mempunyai peran dalam menciptakan gairah kerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kepuasan kerja karyawan Sehingga produktivitas kerja akan meningkat”.

2. Apa saja peran lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan ?

“hubungan kerja sesama karyawan dan pimpinan yang baik memiliki peran penting untuk membuat keterbukaan antara karyawan maupun pimpinan, kedisiplinan, dan meningkatkan moral karyawan”.

3. Apa yang selalu ditanamkan pimpinan kepada bawahan ?

“Pimpinan selalu menanamkan kepada bawahannya untuk bekerja secara ikhlas serta diniatkan beribadah kepada Allah SWT. Perusahaan CV. Dharma Utama Batu mempunyai kegiatan rutin dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan melakukan istighosah setiap hari kamis malam bagi karyawan yang diselenggarakan di aula, hari Sabtu yang diselenggarakan untuk umum yang diselenggarakan di masjid yang dekat dengan perusahaan dan ada juga kegiatan seperti ziarah wali dan outbound bagi karyawan”.

Tanggal	14 Juli 2016
Jam	08.30-09.30 WIB
Obyek	Ibu Astrid
Jabatan	Administrasi di kantor

• Materi: Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu

1. Apa saja yang terjadi peningkatan dalam perusahaan ?

“Terjadi peningkatan kinerja karyawan dalam hal jumlah pekerjaan yang terselesaikan serta mampu mengerjakannya pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Contohnya laporan-laporan keuangan harian, bulanan, dan tahunan bisa selesai dengan tepat waktu”.

2. Bagaimana cara pimpinan memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik ?

“Pimpinan selalu menanamkan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya kepada perusahaan dan yang lebih penting kepada Allah SWT”.

3. Apakah yang selalu ditanamkan pimpinan terhadap karyawan ?

“Pimpinan selalu menanamkan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya kepada perusahaan dan yang lebih penting kepada Allah SWT”.

4. Apakah ada pemberian bonus pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik ?

“pemberian bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik selama 10 tahun akan diberi tanah atau di berangkatkan umroh oleh perusahaan, sudah 8 orang yang sudah diberi tanah dan 10 orang yang sudah di berangkatkan umroh”.

Tanggal	18 Juli 2016
Jam	11.30-12.30 WIB
Obyek	Ibu Menik
Jabatan	Asisten Pimpinan

• Materi: Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Dharma Utama Batu

1. Bagaimana cara mengukur kinerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang sudah ada ?

“Peningkatan kinerja karyawan dapat di ukur dengan seberapa besar hasil yang telah dicapai oleh karyawan bila dibandingkan dengan target yang sudah di tetapkan perusahaan, maka karyawan CV. Dharma Utama Batu sudah memenuhi target yang ditentukan perusahaan. mutu yang dihasilkan pun juga sudah sesuai target baik di bagian kantor, catering maupun cat. Ketepatan waktu yang sudah ditentukan pun juga sudah terpenuhi, karyawan selalu mampu bertugas sesuai apa yang ditentukan perusahaan”.

Tanggal	21 Juli 2016
Jam	09.30-11.00 WIB
Obyek	Ibu Mulyati
Jabatan	Karyawan

- Materi: Bagaimana kondisi lingkungan kerja di CV. Dharma Utama Batu

5. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan di CV. Dharma Utama ?

“Kondisi tempat kerja di bagian produksi catering sudah membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja yang luas, sirkulasi udara yang baik, meja, kursi, kompor, gas, wajan, panci, kulkas dan rak penyimpanan peralatan sudah terpenuhi. Fasilitas seperti adanya alat pemadam kebakaran juga sudah ada. Kebersihan tempat kerja dan alat memasak juga sudah baik karena karyawan selalu menjaga alat-alat tersebut. Penerangan juga sudah dapat dikatakan baik pencahayaan sudah sangat terang. Ketenangan dalam bekerja juga baik tidak ada suara kebisingan yang mengganggu karyawan dalam bekerja. Hubungan kerja antara sesama karyawan maupun pimpinan juga cukup baik, tetapi tidak dapat dipungkiri konflik antar sesama karyawan tetap ada tapi tidak sampai mengganggu pekerjaan”.

6. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan maupun dengan pemimpin ?

“Hubungan kerja antara sesama karyawan maupun pimpinan juga cukup baik, tetapi tidak dapat dipungkiri konflik antar sesama karyawan tetap ada tapi tidak sampai mengganggu pekerjaan”.

7. Apakah lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan ?

“Ya, semuanya sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan”.

8. Apakah ada waktu khusus dalam pemeliharaan atau perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik ?

“ada, Pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja dilakukan 3 sampai 6 bulan sekali yaitu: dengan melakukan perbaikan ketika terjadi masalah dengan kondisi lingkungan kerja yang mengalami kerusakan atau sudah tidak layak pakai yang sudah waktunya diganti maka pihak perusahaan akan mengganti dengan yang baru dan juga pemeliharaan hubungan kerja agar tetap baik CV. Dharma Utama Batu setiap hari rabu malam melakukan istiqosah untuk karyawan sedangkan di hari jumat untuk umum”.

Tanggal	25 Juli 2016
Jam	09.30-10.30 WIB
Obyek	Ibu Mulyati
Jabatan	Karyawan

- Materi: Apa saja peran lingkungan kerja yang ada di CV. Dharma Utama Batu

7. Apa saja peran lingkungan kerja fisik terhadap karyawan ?

“lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan mempunyai peran yaitu untuk membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, membuat suasana kerja yang tenang, membuat kepuasan kerja karyawan”.

8. Apa saja peran lingkungan kerja non fisik terhadap karyawan ?

“Menciptakan hubungan yang harmonis sesama karyawan maupun dengan pimpinan, yang nantinya akan membuat produktivitas kerja meningkat”.

9. Apakah pimpinan menerapkan ajaran islam dalam lingkungan kerja ?

“Menerapkan nilai-nilai syari’at Islam dalam segala aktifitasnya juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu bentuk penerapannya yakni dengan mengajak karyawan bekerja dengan niat ibadah agar kebahagiaan bisa tercapai bukan hanya di dunia saja melainkan di akhirat juga, karena kebahagiaan akhirat adalah yang paling utama sedangkan kebahagiaan dunia mungkin bisa dikatakan sebagai bonus saja”.

Tanggal	27 Juli 2016
Jam	09.00-10.00 WIB
Obyek	Ibu Mulyati
Jabatan	Karyawan

- Materi: Bagaimana kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu

1. Apa saja yang terjadi peningkatan dalam perusahaan?

“Terjadi peningkatan mutu pada produk catering contohnya konsumen puas akan rasa makanan yang dipesan serta karyawan mampu menyelesaikan pesanan dengan tepat waktu”.

2. Apakah ada pemberian bonus pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik ?

“Bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan diberi bonus misalnya perhiasan, sembako, dll. Biasanya bonus dikasihkan pada saat gaji atau saat akhir tahun, yang sudah mendapatkan bonus tersebut sekitar 15 orang pada tahun kemarin”.

Tanggal	1 Agustus 2016
Jam	12.00-13.30 WIB
Obyek	Pak Andi
Jabatan	Teknisi Cat

• **Materi: Bagaimana kondisi lingkungan kerja di CV. Dharma Utama Batu**

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat bekerja, fasilitas serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, dan ketenangan di CV. Dharma Utama ?

“Kondisi tempat bekerja di pembuatan cat cukup membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena kursi, meja, rak peralatan, ruangan kerja sudah cukup baik. Fasilitas alat keselamatan sendiri sudah ada tetapi penggunaannya masih belum maksimal karena masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan masker, sirkulasi udara udara kurang baik karena karena sebenarnya bangunan tersebut awalnya adalah sebuah gudang yang tidak terpakai sehingga bangunannya ada yang tidak sesuai tetapi seiring perkembangan pabrik nanti bangunan tersebut akan segera di perbaiki agar bisa mencapai hasil yang lebih maksimal. Alat bantu pekerjaan yang dimiliki yaitu mesin pengaduk cat yang sudah baik. Penerangan disini juga sudah baik karyawan dapat melihat dengan jelas. Ketenangan karyawan dalam bekerja sudah cukup baik karena adanya pengawasan. Kebersihan tempat bekerja disini tidak bisa disamakan pada bagian pembuatan catering dan kantor karena ketika proses pembuatan cat pasti ada saja bahan-bahan cat yang tumpah di lantai. Hubungan kerja yang biasanya terjadi masalah pada bagian produksi dan pemasaran karena bagian produksi tidak meneliti produk yang akan dipasarkan sehingga ketika di pasarkan ada sebagian kecil produk yang cacat, tetapi hal tersebut tidak sampai menjadi konflik yang berkepanjangan karena karyawan mampu

menjaga hubungan yang baik antar sesama pekerja ataupun dengan pimpinan”.

2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan maupun dengan pemimpin ?

“Hubungan kerja yang biasanya terjadi masalah pada bagian produksi dan pemasaran karena bagian produksi tidak meneliti produk yang akan dipasarkan sehingga ketika di pasarkan ada sebagian kecil produk yang cacat, tetapi hal tersebut tidak sampai menjadi konflik yang berkepanjangan karena karyawan mampu menjaga hubungan yang baik antar sesama pekerja ataupun dengan pimpinan”.

3. Apakah lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan ?

“ada yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan ada yang masih belum cukup baik seperti masih adanya karyawan bandel tidak taat peraturan keselamatan bekerja serta gedung pabrik yang perlu perbaikan”.

4. Apakah ada waktu khusus dalam pemeliharaan atau perbaikan lingkungan kerja fisik dan non fisik ?

“perawatan mesin pengaduk cat biasanya dilakukan 2 bulan (mengecek mesin keseluruhan) dan setiap minggu (pengecekan pada bagian tertentu saja)”.

Tanggal	3 Agustus 2016
Jam	12.00-13.00 WIB
Obyek	Pak Andi
Jabatan	Teknisi Cat

• **Materi: Apa saja peran lingkungan kerja yang ada di CV. Dharma Utama Batu**

1. Apa saja peran lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap karyawan ?

“Peran lingkungan kerja meliputi menumbuhkan semangat dalam bekerja melalui pimpinan yang selalu memotivasi karyawan agar selalu bekerja keras, menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui hubungan kerja dan ruangan kerja yang baik, dan membuat produktivitas kerja meningkat melalui fasilitas-fasilitas yang memadai”.

• **Materi: Bagaimana kinerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu**

6. Apa saja yang terjadi peningkatan dalam perusahaan ?

“Peningkatan yang terjadi pada mutu cat yang dihasilkan sudah baik, bahan-bahan sudah berkualitas sehingga produk tersebut akan mampu bersaing dengan produk cat yang lain dan jumlah produksi cat yang terselesaikan sehari kurang lebih 1 ton cat. Ketepatan waktu dalam pembuatan cat juga sudah sesuai target, akan tetapi ada yang kurang baik dalam pengecekan produk yang terselesaikan sehingga ada sedikit produk cacat yang ikut terjual di pasaran serta kedisiplinan karyawan yang kurang baik dalam pemakaian alat keselamatan bekerja”.

LAMPIRAN 3

Dokumentasi

Gambar 1. Papan Nama CV. Dharma Utama Batu



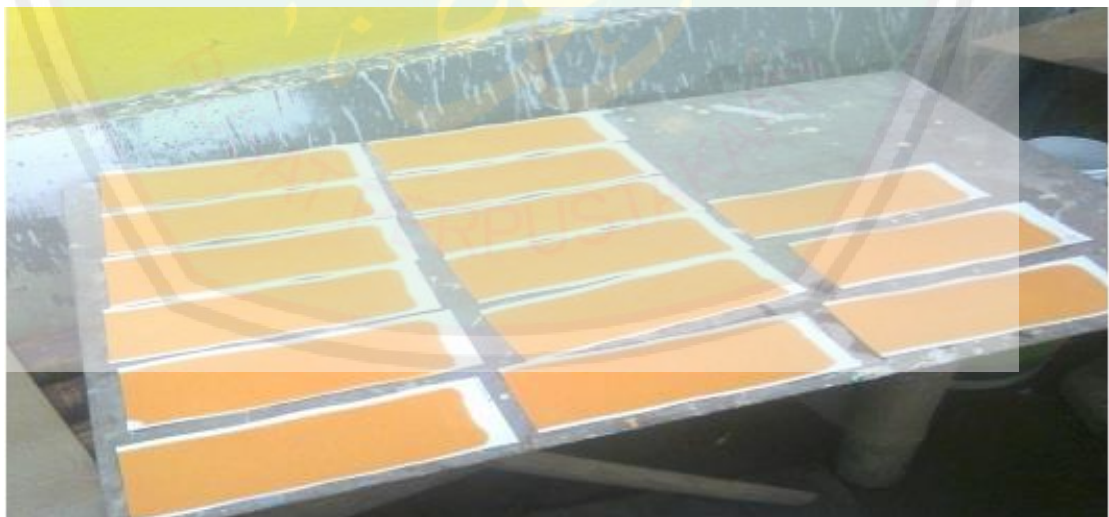
Gambar 2. Produk Duta Paint (Cat Tembok)



Gambar 3. Produk Vanda



Gambar 4. Pembuatan Caler Cat





Gambar 5. Wawancara Dengan Ibu Menik Asisten Pimpinan CV. Dharma Utama Batu



Gambar 6. Wawancara Ibu Astrid bagian Administrasi CV. Dharma Utama Batu



Gambar 7. Wawancara Dengan Ibu Mulyati CV. Dharma Utama Batu



Gambar 8. Wawancara Dengan Pak Andi Teknisi Pabrik Cat CV. Dharma Utama Batu



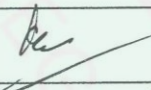
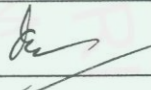
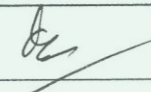
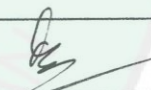
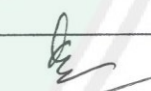
BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Iqbal Maulana

NIM/Jurusan : 12510151/Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Judul Skripsi : Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 November 2015	Outline	1 
2	14 Maret 2016	Proposal	2 
3	28 April 2016	Revisi & Acc Proposal	3 
4	23 Mei 2016	Seminar Proposal	4 
5	30 Mei 2016	Acc Proposal	5 
6	01 Juli 2016	Skripsi Bab I – IV	6 
7	08 Agustus 2016	Revisi & Acc Skripsi	7 
8	15 Agustus 2016	Acc keseluruhan	8 
9			9 

Malang, 15 Agustus 2016

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 197507072005011005



CV. Dharma Utama
Jl. Martorejo 130 Dadaprejo - Junrejo - Batu - Malang

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : H. Suhardjito
Jabatan : Direktur CV. Dharma Utama

Menerangkan bahwa

Nama : M. Iqbal Maulana
Nim : 1251051
Jur/ Fakultas : Manajemen /Ekonomi UIN Maliki
Judul Skripsi : Analisi Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Dhatma Utama Batu)
Waktu Penelitian : 1 Juli 2016 – 13 Agustus 2016

Telah melakukan penelitian pada tanggal 1 Juli 2016 s/d 13 Agustus 2016 dengan judul skripsi "Analisi Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Dhatma Utama Batu)"

CV. Dharma Utama



CV. Dharma Utama
Jl. Martorejo 130 Dadaprejo
Junrejo - Batu - Malang

H. Suhardjito

Direktur



BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : M. Iqbal Maulana
Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 27 Mei 1994
Alamat Asal : Jln. Glagah Lamongan
Alamat di Malang : Jln. Kanjuruhan No 39 Malang
Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Belum Kawin
Agama : Islam
Nomer Telepon : 085736165946
Email : Kaselan47@yahoo.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal

1. (2001) TK Falakhiyah Glagah, Lamongan
2. (2006) Lulus MI Falakhiyah Glagah, Lamongan
3. (2009) Lulus MTSN Lamongan
4. (2012) Lulus SMK 1 Muhammadiyah, Lamongan
5. (2016) Lulus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang