

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena membantu mengembangkan sistem perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹ Jika dikelola secara efektif maka dapat bermanfaat bagi perusahaan. Efektivitas seluruh kegiatan operasional dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan kritis dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, tindakan, dan manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan manajemen kinerja dalam upaya mencapai tujuannya.² Untuk mencapai tujuan perusahaan, memperhatikan karyawan saja tidak cukup, namun juga perlu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas menurut standar kerja yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.³ Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 178.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Refika Aditama, 2014), 61.

³ Budi, Setiyawan dan Waridin. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi" (Semarang: JRBI, Vol 2. No 2, 2018), 181.

Dalam kehidupan sehari-hari kita banyak mendapati barang dan jasa. Produk tersebut sudah di pastikan mengalami proses produksi terlebih dahulu sebelum kita mengkonsumsinya. Proses produksi ada yang melalui proses langsung konsumsi dan ada juga yang melalui proses pengolahan dari bahan baku, bahan setengah jadi menjadi bahan jadi yang dapat kita nikmati.

Kabupaten Jombang merupakan salah satu kota yang memiliki berbagai macam jenis industri atau pabrik, terlebih pada bidang pertanian, yang terpusat di Kecamatan Ngoro, hal ini didukung karena banyaknya masyarakat setempat yang bermata pencaharian sebagai seorang petani padi. Dari hasil panen para petani padi, kemudian padi akan diolah atau diproduksi menjadi beras. Beras merupakan bahan pangan pokok bagi lebih dari 95 persen penduduk Indonesia. Petani padi menyediakan lapangan pekerjaan dan sebagai sumber pendapatan bagi jutaan rumah tangga pertanian. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan jika campur tangan pemerintah Indonesia sangat besar dalam upaya peningkatan produksi dan stabilitas harga beras. Beras termasuk ke dalam barang inelastis, yaitu berapapun harga barang yang ditawarkan, permintaan akan barang tersebut tidak akan banyak berubah. Beras adalah kebutuhan pokok, sehingga kebutuhan akan beras akan selalu tinggi. Akibat dari kebutuhan beras yang tinggi, maka usaha produksi beras semakin diminati para pengusaha.⁴ Berikut produsen beras yang ada di Kecamatan Ngoro:

⁴ Novan Yudhistira, "Penentuan Strategi Pemasaran Beras Herbal Forte CV AN-NAHLAH Jember", *INFERENSI: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 2, Mei 2017, 248.

Tabel 1.1
Produsen Beras Di Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang

No	Nama Perusahaan	Alamat
1.	CV. Kembar Jaya	Jombok, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
2.	Beras Pak Huda	Grenggeng, Rejoagung, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
3.	Beras Karang	Cermanan, Sugihwaras, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
4.	CV. Arto Moro	Dukuhtimoro, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
5.	Raja Tandur	Santren, Pulorejo, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
6.	UD. Agung Abadi	Kupang, Tebel, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
7.	Bayu Beras Berkah	Kecapangan, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
8.	CV. Sinar Terang	Kauman, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
9.	UD. Karya Padi	Tebel, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
10.	UD. Wafa Jaya	Mojo, Kesemen, Kec. Ngoro, Kab. Jombang

Sumber: Hasil Observasi Pada Tanggal 3 dan 4 Juni 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa produsen beras yang ada di Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. Meskipun semua produsen beras beroperasi dalam sektor yang sama, mereka memiliki strategi yang berbeda dalam hal produk dan pasar yang mereka targetkan.

Tabel 1.2
Data Perbandingan Produsen Beras Di Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang

No	Kategori	CV. Kembar Jaya	CV. Arto Moro	CV. Sinar Terang
1.	Alamat	Jombok, Kec. Ngoro, Kab. Jombang	Dukuhtimoro, Kec. Ngoro, Kab. Jombang	Kauman, Kec. Ngoro, Kab. Jombang
2.	Tahun berdiri	2003	2006	2008
3.	Jumlah Karyawan	60	43	47
4.	Jenis Produk	Nona Mentil	Ikan Diskus	Sintanola

Sumber: Hasil Observasi Pada Tanggal 3 dan 4 Juni 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sama-sama mengolah atau memproduksi padi hingga menjadi beras. Masing – masing perusahaan bersaing untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Namun persaingan yang terjadi yaitu persaingan yang sehat. CV. Kembar Jaya sendiri menawarkan produk yang lebih unggul dan berkualitas, produk yang dihasilkan merupakan beras bebas bahan kimia, dan bebas pemutih dengan harga terjangkau untuk kebutuhan pangan. Beras yang

dihasilkan kemudian akan dijual ke agen-agen yang meliputi wilayah yang ada di Jombang maupun di luar kota.

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya ke arah tujuan tertentu.⁵ Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawannya. Motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal dari karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan dapat menjadi penentu seberapa baik kinerja mereka. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat membuat mereka merasa senang dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pemberian motivasi dalam perusahaan dengan menerapkan beberapa cara guna menumbuhkan motivasi kerja pada karyawannya yaitu dengan beberapa hal berikut:

⁵ Steers, M. Richard, "*Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku*", Terjemahan Magdalena Jamin, (Jakarta: Ghalia, 2015),19.

Tabel 1.3
Upaya CV. Kembar Jaya dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan

No	Kegiatan	Pelaksanaan	Tujuan
1.	Pemberian materi tentang bidang masing-masing. Misalnya produksi, pengemasan, pemasaran, dan lain-lain.	Setiap hari dan terkadang dilakukan seminggu sekali.	Merupakan sarana memberikan pengalaman tentang tugas dan tanggung jawab yang sesuai bidang pekerjaannya
2.	Berbagi informasi.	Saat pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan atau satu bulan sekali.	Sebagai sarana berbagi antara karyawan dan manajer dan jika ada masalah, dengan memiliki tujuan agar permasalahan dapat segera terselesaikan. Selain itu juga dapat menampung ide-ide dari karyawan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan.
3.	Liburan, dan ziarah mak3am.	Liburan, ziarah makam ulama' atau waliyullah.	Upaya sebagai sarana untuk refreshing hal ini merupakan salah satu cara pembaharuan diri untuk membentuk semangat tim yang kuat, mempererat hubungan kerja dengan orang lain, meminimalkan konflik dan mengurangi stress kerja pada karyawan.
4.	Pemberian libur cuti karyawan.	Setiap seminggu sebanyak 1 kali.	Hal ini memiliki tujuan untuk mengurangi stress dalam bekerja dan refreshing setelah pekerjaan selesai.
5.	Pemberian reward dan punishment.	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan.	Mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam bekerja.
6.	Pemberian bonus.	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan.	Untuk membuat karyawan lebih termotivasi dan berkembang serta sebagai cara memberi penghargaan atas kerja keras yang mereka lakukan.

Sumber: HRD CV. Kembar Jaya

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi di CV. Kembar Jaya sudah cukup baik. Dengan adanya motivasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa senang dan berdampak kinerja yang semakin baik.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman, seperti pemimpin perusahaan yang tidak

membedakan-bedakan karyawannya dan rekan kerja yang saling membantu dan berkomunikasi selama bekerja, akan memberikan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja berjalan dengan baik, produktivitas dan kinerja karyawan dapat terlaksanakan. Hubungan yang baik antara karyawan dan lingkungan kerja mereka menunjukkan semangat dan pengendalian dalam perusahaan mencapai tujuan.⁶

Dalam bekerja setiap hari karyawan memerlukan lingkungan yang nyaman. Baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja. Sedangkan lingkungan fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diberikan, dan keamanan kerja.⁷ Lingkungan kerja pada CV. Kembar Jaya Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

⁶ Sutrisno Edy, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*", 40.

⁷ Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", (Bandung: Mandar Maju, 2016), 46.

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja di CV. Kembar Jaya

Variabel	Kategori	Pelaksanaan
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Terjalannya hubungan kekeluargaan yang dibangun antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.
Lingkungan kerja fisik	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan dari lampu cukup terang. • Penerangan dari cahaya matahari dapat masuk dengan baik.
	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara di dalam ruangan baik, karena sirkulasi udara cukup baik.
	Suara bising	<ul style="list-style-type: none"> • Suara bising yang dihasilkan dari mesin tidak mengganggu karyawan. • Tidak ada suara bising dari luar perusahaan
	Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> • Warna dinding perusahaan berwarna putih, putih merupakan warna netral dan cerah.
	Ruang gerak yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang gerak luas.
	Keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat alat penunjang keamanan saat bekerja.

Sumber: HRD CV. Kembar Jaya

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja di CV. Kembar Jaya baik non fisik maupun fisik cukup baik. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan tanggung jawab perusahaan dan karyawan, dan turut serta memelihara lingkungan kerja yang baik untuk kelangsungan kegiatan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberian dorongan sebagai sarana motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga pada akhirnya mengantarkan mereka mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Kemampuan seseorang adalah ukuran peningkatan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.⁸ Hal ini masih belum berjalan sesuai harapan dan banyak karyawan yang masih sering mengalami kendala. Kendala yang terjadi dalam CV. Kembar Jaya yang disebabkan oleh

⁸ Henny Pratiwi, dkk, “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari”, E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, Volume 6 Nomor 2 April 2022.

karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan tidak mematuhi jadwal yang telah ditetapkan. Selain itu, produktivitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka rendah, serta kurang semangat dalam bekerja. Mereka juga mudah merasa lelah dan bosan. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh pemimpin guna pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor atau aspek lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Karyawan akan lebih produktif bila lingkungan kerjanya baik, dan kinerjanya dipengaruhi oleh lingkungan tersebut.⁹ Ketika karyawan bekerja secara harmonis, kinerja mereka meningkat secara signifikan. Namun masih terdapat karyawan CV. Kembar Jaya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, beberapa karyawan masih cenderung mengambil keputusan sendiri dan kurang mendengarkan saran masukan atau komunikasi antar rekan kerja lainnya. Lingkungan dalam suatu perusahaan harus ditingkatkan, dan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan dapat ditingkatkan jika perusahaan dapat menyediakan sumber daya manusia yang profesional. Faktor-faktor seperti kondisi lingkungan kerja yang rendah dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya secara efektif.

⁹ Ahiruddin & Josiah, T, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung", *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 04, 2020, 01.

Dengan adanya permasalahan diatas menunjukkan bahwa karyawan tetap berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh kepada perusahaan meskipun masih terdapat beberapa masalah dan kendala yang muncul akibat kelalaian yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya. Dengan ini lah CV. Kembar Jaya berupaya menjaga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berguna untuk memahami, mengerti, dan mengendalikan terhadap kinerja karyawan.

Gap penelitian memberikan peluang bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut ataupun memungkinkan juga untuk membantah hasil penelitian yang telah ada. Masalah ini tidak selalu merupakan masalah yang baru ditemukan. Apabila ditemukan kesenjangan dalam penelitian, permasalahan yang telah diselesaikan sebelumnya dapat dirumuskan kembali menjadi topik penelitian baru. Research gap juga diartikan sebagai kesenjangan penelitian yang timbul dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya, mulai dari ide, teori, dan data hingga permasalahan yang ditemukan di lapangan. Akibatnya, ada kesenjangan dalam penelitian selanjutnya.¹⁰

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan adanya kesenjangan hasil atau perbedaan hasil. Hal ini mengakibatkan adanya research gap, yaitu perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya. Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut juga menunjukkan adanya research gap dalam hal peningkatan kinerja karyawan melalui

¹⁰ Nanda Dwi Septianingsih, “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada CV. Natural Palembang” (Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 13-14.

motivasi kerja dan lingkungan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esti Retno Valufi (2019), Dolly V.P Sitanggang (2021), Yustinus Doddie Martha Sajuni (2017), Umi Latifah (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Regita Febiola Afifasari (2023), Yulinda dan Rozzyana (2018), Dadang Suparman (2020), Daniel Surjosuseno (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas menunjukkan bahwa hasilnya tidak selalu sama. Dari uraian fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis memilih judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kembar Jaya Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kembar Jaya.
2. Bagi tempat penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan kinerja karyawan CV. Kembar Jaya.
3. Bagi akademik, sebagai referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

E. Telaah Pustaka

1. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan” oleh Esti Retno Valufi, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹¹

¹¹ Esti Retno Valufi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Ana Farm Ds. Wonorejo Kec. Wates Kab. Kediri)”, (Skripsi S1, IAIN Kediri, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja pada ANA FARM masing-masing dikategorikan cukup. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 3 variabel, perbedaan kedua letak lokasi penelitian yang berbeda.

2. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau” oleh Dolly V.P Sitanggang, Mahasiswa Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Riau Pekanbaru.¹²

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kedua, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

¹² Dolly V.P Sitanggang, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*”, (Skripsi S1, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021).

3. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul” oleh Yustinus Doddie Martha Sajuni, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.¹³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. 3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kedua, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

4. “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Karya Perdana Kabupaten Jombang)” oleh Umi Latifah, mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹⁴

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari pengujian secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

¹³ Yustinus Doddie Martha Sajuni, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*”, (Skripsi S1, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017).

¹⁴ Umi Latifah, “*Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)*”, (Skripsi S1, IAIN Kediri, 2019).

Sedangkan variabel upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, faktor Y sama meneliti tentang kinerja karyawan, faktor X2 sama meneliti tentang lingkungan kerja, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu pertama terletak pada faktor X1 yang menggunakan upah, sedangkan penelitian penulis X1 menggunakan motivasi kerja, perbedaan kedua letak lokasi penelitian yang berbeda.

5. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa, Desa Bandung, Prambon-Nganjuk” oleh Regita Febiola Afifasari, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹⁵

Dari hasil temuan penelitian ini, bisa dikemukakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan di Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapadesa Bandung, Prambon–Nganjuk.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu pertama terletak pada faktor X yang menggunakan 1 variabel sedangkan penelitian penulis menggunakan 2 variabel X yaitu motivasi kerja dan

¹⁵ Regita Febiola Afifasari, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa, Desa Bandung, Prambon-Nganjuk*”, (Skripsi S1, IAIN Kediri, Kediri, 2023).

lingkungan kerja, perbedaan kedua letak lokasi penelitian yang berbeda.

6. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” oleh Yulinda dan Rozzyana, (*Jurnal of Applied Managerial Accountin*), Vol.2, No.1, Politeknik Negeri Batam).¹⁶

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan oil and gas yang ada di Batu Ampar dengan 170 sampel responden. Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu pertama terletak pada faktor X yang menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan kedua letak lokasi penelitian yang berbeda.

7. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin

¹⁶ Yulinda dan Rozzyana, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, (*Jurnal of Applied Managerial Accounting*, Vol.2, No.1, Politeknik Negeri Batam, 2018).

Kulon Kabupaten Sukabumi” oleh Dadang Suparman, (*Jurnal Ekonomedia*, Vol.9, No.2, STIE Pasim Sukabumi).¹⁷

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel pengetahuan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu pertama terletak pada faktor X yang menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, perbedaan kedua letak lokasi penelitian yang berbeda.

8. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic” oleh Daniel Surjosuseno, (*Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2).¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁷ Dadang Suparman, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kabupaten Sukabumi” (*Jurnal Ekonomedia*, Vol.9, No.2, STIE Pasim Sukabumi, 2020).

¹⁸ Daniel Surjosuseno, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik”, (*Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2, 2015).

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah pertama, sama-sama meneliti tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, kedua sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan karena itu rumusan masalah penelitian biasanya dibuat dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁹ Dari penelitian yang dilakukan, dibuat hipotesis sebagai berikut ini:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kembar Jaya.

¹⁹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, 99.