

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen sumber daya insani, istilah "insan" didasarkan pada konsep Islam tentang manusia seutuhnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya insani melihat manusia sebagai individu, bukan sebagai kelompok mereka adalah makhluk dengan jiwa dan raga, dengan kecerdasan dan sifat yang berbeda dari makhluk lain.¹

Sumber daya manusia harus memegang peran tertentu dalam perusahaan, oleh karena itu proses dan upaya yang dilakukan dalam menarik, mempertahankan, mengembangkan, dan menilai seluruh jumlah sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi atau bisnis untuk menjalankan aktivitasnya.²

Pada masa ini perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik. Perusahaan memiliki manajemen yang baik dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Efektifitas perusahaan dapat tercapai apabila dalam mengelola sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik dan benar karena peran manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan.³ Perusahaan juga menekankan pada lingkungan kerja karena menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Seperti pemikiran karyawan mengenai lingkungan kerja yang didapatkan sehingga

¹Kartawan, et.al, *Manajemen Sumberdaya Insani* (Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 38.

²Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 58.

³Oktaria Ardika Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, Mei 2022), 31.

karyawan dapat menilai atas lingkungan kerja yang dialaminya. Lingkungan kerja adalah aspek terpenting karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dihadapi.⁴

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.⁵

Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting karena menunjukkan sejauh

⁴Faisal Dwi Wahyu Ismoyo, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki, *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)* Vol. 1, No. 1 (2023): 55-72.

⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 9.

⁶Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 1992), 159.

mana mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepada mereka.⁷ Pekerja yang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka biasanya berusaha untuk mendapatkan hasil maksimal dengan beberapa tujuan, seperti memperoleh kepuasan kerja atas kinerja mereka; juga, mereka harus memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dengan kemampuan terbaik mereka.

Manajemen sumber daya manusia selalu ada dalam setiap perusahaan termasuk perusahaan kecil atau *home industry*, terdapat 10 (sepuluh) *Home industry* opak gambir atau keripik di Kecamatan Ngadiluwih. Berikut data *home industry* opak gambir atau keripik di Kecamatan Ngadiluwih :

Tabel 1.1
***Home industry* opak gambir atau keripik yang terdapat di wilayah Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri**

No	Nama home industry	Jumlah karyawan	Jenis makanan ringan yang diproduksi	Alamat
1	UD Syaeba Mandiri Sukses	8	Opak dolar (gambir)	Nambangan, Badal, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
2	UD Rega Jaya Sinar Jaya	6	Opak gambir dan jipang beras	Rembang kepuh, Tawangrejo, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
3	Opak Gambir Ketan Zafran	6	Opak gambir	Slumbung, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
4	Askar	5	Keripik tape	Badalpandean, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
5	Keripik Lamuk Emplek	6	Keripik lamuk emplek	Tegalrejo, Wonorejo, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
6	Produsen Opak Gambir Kediri	5	Opak gambir	Dukuh selatan, Dukuh, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
7	Pusat Keripik Gadung Kediri	4	Keripik gadung	Krajan, Dukuh, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
8	Omah Nasya	4	Keripik pisang dan keripik ketela	Ngreco, Rembang, Kecamatan Ngadiluwih

⁷Kasmitr, *Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2016), 181.

				Kabupaten Kediri
9	Keripik Bayam Bossman	2	Keripik bayam	Sumberjoyo, Mangunrejo, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri
10	Keripik Pisang	2	Keripik pisang	Krajan, Dukuh, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Sumber: Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *home industry* opak atau keripik dimiliki oleh perseorangan dengan memiliki beberapa karyawan. Begitupun *home industry* di UD Syaeba Mandiri Sukses salah satu dari beberapa produk opak gambir di Kecamatan Ngadiluwih yang juga memproduksi 1 (satu) jenis opak gambir dan disetorkan beberapa pemasok yang ada di daerah Kediri dan luar kota seperti Semarang, Solo, Mojokerto, Malang dan lain-lain, lebih tepatnya tempat pusat oleh-oleh. Data tersebut disimpulkan bahwa UD Syaeba Mandiri Sukses lebih unggul dilihat di dari kesuksesan dengan produknya yang semakin beragam baik segi produksi maupun penjualan hingga banyaknya karyawan yang unggul di UD Syaeba Mandiri Sukses.⁸

Tabel 1.2
Jumlah karyawan *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses
Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

No	Bagian / Jabatan	Jumlah tenaga kerja
1	Admin	1
2	Pembuat adonan	2
3	Bagian Packing	4
4	Kurir	1
	Jumlah	8 Orang

Sumber: Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses ini berjumlah 8 orang, yang dimana masing-masing dari setiap karyawan tersebut mempunyai bagiannya

⁸Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023.

tersendiri. Untuk bagian administrasi ada 1 orang yaitu posisi bendahara dan sekretaris, dan 7 orang di bagian produksi.⁹

Tabel 1.3
Fungsi manajemen sumber daya insani di UD Syaeba Mandiri Sukses
Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri

No	Rekrutmen	Pemeliharaan Karyawan	Penilaian Kerja
1	Pecarian kandidat	Konsumsi 1 kali sehari	Berdasarkan keaktifan absensi harian
2	Usia minimal 18 tahun	Konsumsi 1 kali sehari	Berdasarkan keaktifan absensi harian

Sumber: Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa di *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses telah menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia. Mereka memiliki kriteria tertentu dalam proses rekrutmen, mereka juga memperhatikan kebutuhan karyawan dengan adanya konsumsi. Manajemen mereka juga peduli terhadap perkembangan dari pekerjaannya. Selain itu adanya fungsi evaluasi kerja yang didasarkan pada tingkat kehadiran dari pekerja.¹⁰ Setiap perusahaan pastilah tidak terlepas dari konflik didalamnya, agar perusahaan berfungsi secara efektif, manajemen harus memiliki keputusan atas permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur kinerja setiap karyawannya.

Tabel 1.4
Penilaian kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses
Tahun 2021-2023

No	Aspek yang dinilai	2021	2022	2023
1	Kualitas	29%	42%	57%
2	Kuantitas	60kg/hari	62 kg/hari	65 kg/hari
3	Ketepatan waktu/disiplin	5%	4%	2%
4	Kemandirian	8 orang	8 orang	8 orang

Sumber: Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan perkembangan kinerja karyawan pada UD. Syaeba Mandiri Sukses dari tahun ke tahun. Dalam tabel tersebut nampak

⁹Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023.

¹⁰Ibid.,

bahwa kualitas produksi semakin membaik dengan ditunjukkan angka pertahunnya semakin naik. Untuk kuantitas pendapatan unit pertahun juga mengalami kenaikan dimana produksi perhari ditahun 2021 hanya mencapai 60 kg/hari maka di tahun 2023 mampu mencapai 65 kg/hari.¹¹

Namun sayangnya, untuk disiplin waktu menunjukkan mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Hal ini di picu oleh adanya kehadiran antar pekerja *home industry* sehingga mengakibatkan seringnya pekerja tidak masuk kerja. Di sisi lain, dalam hal kemandirian data menunjukkan kenaikan dimana kemandirian ini dilihat dari pengembangan skill dimana pekerja diberi kesempatan untuk menguasai keahlian dalam hal produksi kerupuk sehingga ketika ada posisi yang kosong saat adanya pekerja yang absen bisa langsung diisi oleh pekerja lain. Meski demikian, perlu adanya penelitian lebih lanjut dari berbagai indikator peningkatan kinerja pada sumber daya insani di *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses. Hal ini untuk memastikan apakah manajemen sumber daya insani di home industry ini telah dapat berperan dalam kinerja karyawan di dalamnya. Selain hubungan kerja yang baik penerapan manajemen sumber daya insani juga perlu diterapkan dalam sisi yang lain, termasuk juga di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

Manajemen sumber daya manusia selalu ada dalam setiap perusahaan termasuk *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses merupakan salah satu dari banyak *home industry* yang ada di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri yang masih bertahan sampai sekarang. Demikian, perlu adanya penelitian lebih

¹¹Hasil Observasi pada tanggal 20 Oktober 2023.

lanjut untuk memastikan apakah manajemen sumber daya insani di UD Syaeba Mandiri Sukses ini telah dapat berperan dalam Lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya.

Bedasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk membuatnya sebagai tulisan ini yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri)”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti, peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri dalam perspektif manajemen sumber daya insani?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

2. Untuk menjelaskan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri dalam perspektif manajemen sumber daya insani.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumber serta pengetahuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan memahami ilmu ekonomi yang berbasis syari'ah, terutama tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi UD Syaeba Mandiri Sukses, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dokumen untuk memecahkan permasalahan, meningkatkan penetapan kebijakan, pertimbangan dalam pengelolaan manajemen khususnya dalam pengelolaan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan bahan evaluasi bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya berkembang lebih jauh, lebih baik dan lebih optimal.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Dalam hal ini, penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan penelitian yang terkait dengan masalah peran lingkungan kerja berupa skripsi dan jurnal.

1. Penelitian oleh Zuhrotul Aini tahun 2023 dengan judul “Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri.”¹²

Hasil penelitian tersebut oleh Budaya organisasi yang ada pada Dewa Snack Kota Kediri berbeda dengan perusahaan lain. Dengan adanya kebiasaankebiasaan yang dilakukan di Dewa Snack Kota Kediri seperti ngaji rutin, kajian rutin, sholat berjamaah, dzikir pagi, breafing, dapat memberikan dampak positif dan warna baru pada kinerja karyawan untuk meningkatkan secara optimal. Persamaan dari penelitian keduanya adalah penelitian keduanya memfokuskan pada kinerja karyawan dan dampaknya terhadap lingkungan kerja. Keduanya juga menggunakan analisis sebagai penelitian. Sedangkan perbedaan keduanya adalah perbedaan fokus dan ruang lingkup penelitian membuat kedua penelitian ini memiliki tujuan dan metodologi yang berbeda, pada penelitian penulis memfokuskan pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani (Studi UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri). Pada penelitian terdahulu memfokuskan Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri.

2. Penelitian oleh Dyah Ayu Sukma tahun 2020 dengan judul “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toko SK Grosir Kediri)”¹³

¹²Zuhrotul Aini, “Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri” (*Skripsi*, IAIN Kediri Januari 2023).

¹³Dyah Ayu Sukma, “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Toko SK Grosir Kediri” (*Skripsi*, IAIN Kediri April 2020).

Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh lingkungan kerja yang merupakan sebagai sarana dan prasarana yang diberikan pada karyawan agar untuk kedepannya bisa mencapai tujuan bersama. Hasil dari penelitian yang dipaparkan bahwasanya dari beberapa teori lingkungan kerja yang diterapkan pada toko SK Grosir Kediri tidak ada peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja seperti biasanya yang mereka lakukan dan lebih bersifat kehatian-hatian serta bekerja dengan baik, meskipun beberapa faktor dari lingkungan kerja yang kurang mendukung akan tetapi mereka tetap bekerja karena fasilitas yang diterima oleh karyawan selain fasilitas yang menunjang mereka untuk tetap meningkatkan kinerjanya yaitu keakraban sesama dengan karyawan yang begitu erat dan ketersediaan jam makan siang relatif dekat dengan tempat bekerja. Persamaan dari penelitian keduanya adalah penelitian keduanya memfokuskan pada kinerja karyawan dan dampaknya terhadap lingkungan kerja. Keduanya juga menggunakan analisis sebagai penelitian. Sedangkan perbedaan keduanya adalah perbedaan fokus dan ruang lingkup penelitian membuat kedua penelitian ini memiliki tujuan dan metodologi yang berbeda, pada penelitian penulis memfokuskan pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani (Studi UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri). Pada penelitian terdahulu memfokuskan Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toko SK Grosir Kediri).

3. Penelitian oleh Saybi Cindikia Umaira Putri tahun 2020 dengan judul “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)”.¹⁴

Penelitian tersebut dilatar belakangi oleh suatu budaya organisasi yang memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hasil dari penelitian ini ialah mampu menyatukan budaya organisasi yang ada di dalamnya dengan sumber daya manusia yang ada sehingga menciptakan karyawan memiliki potensi tinggi dalam bekerja. Dengan memadukan unsur Islam didalam budaya tersebut pemilik memiliki tujuan dapat mengarahkan karyawan sebagaimana semestinya mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan serta membantu sesama karyawan lainnya gotong royong secara tim dan karyawan memiliki motivasi untuk terus menggali potensinya dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga disinilah pemilik memiliki peranan penting dalam mengelola serta mengatur sumber daya manusia di dalamnya. Persamaan dari penelitian keduanya adalah penelitian keduanya memfokuskan pada kinerja karyawan. Keduanya juga menggunakan analisis sebagai penelitian. Sedangkan perbedaan keduanya adalah perbedaan fokus dan ruang lingkup penelitian membuat kedua penelitian ini memiliki tujuan dan metodologi yang berbeda, pada penelitian penulis memfokuskan pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif

¹⁴Saybi Cindikia Umaira Putri, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri” (*Skripsi*, IAIN Kediri Januari 2020).

manajemen sumber daya insani (Studi UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri). Pada penelitian terdahulu memfokuskan Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Corporation Desa Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri).

4. Penelitian oleh Musthoufiyatus Sholihah tahun 2021 dengan judul “Peran Manajemen Sumberdaya Insani Dalam Meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus home industry kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri)”¹⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani yang ada pada home industry kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri memberikan pengawasan kepada karyawan dengan baik, selain memberikan pengawasan kepada karyawan melalui pemilik usaha, juga memberi pengajaran tentang pengawasan tertinggi adalah pengawasan dari Allah SWT. Persamaan dari penelitian keduanya adalah penelitian keduanya memfokuskan pada kinerja karyawan. Keduanya juga menggunakan analisis sebagai penelitian. Sedangkan perbedaan keduanya adalah perbedaan fokus dan ruang lingkup penelitian membuat kedua penelitian ini memiliki tujuan dan metodologi yang berbeda, pada penelitian penulis memfokuskan pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani (Studi UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri). Pada penelitian terdahulu memfokuskan Peran Manajemen Sumberdaya Insani Dalam Meningkatkan

¹⁵Musthoufiyatus Sholihah, “Peran Manajemen Sumberdaya Insani Dalam Meningkatkan kinerja karyawan Studi Kasus home industry kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri” (*Skripsi*, IAIN Kediri Juli 2020).

kinerja karyawan (Studi Kasus home industry kerupuk Ibu Kusuma Rahmat Badas Kediri).

5. Penelitian oleh Dyna Ika Niswiyanti tahun 2023 dengan judul “Peran Sistem Kerja Dengan Pengawasan Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Perspektif MSDI (Studi Kasus Di UD Fadil Jaya Mojoayu Plemahan Kediri)”.¹⁶

Peneliti menunjukkan pertama, sistem kerja yang diterapkan oleh UD Fadil Jaya Mojoayu Plemahan adalah sistem kerja borongan dimana dalam pengerjaan produksi karung atau glangsing ini tidak dilakukan di lokasi usaha akan tetapi dilakukan di rumah masing-masing karyawannya. Kedua, sistem kerja yang diterapkan oleh UD Fadil Jaya dapat meningkatkan produktivitas dimana setiap karyawan bisa menghasilkan 2.550-2.725 karung per bulan dan dengan sistem kerja tersebut karyawan juga merasa nyaman dan leluasa dalam melakukan pekerjaan mereka. Ketiga, dari tinjauan manajemen sumber daya insani, UD Fadil Jaya sudah memenuhi konsep Manajemen Sumber Daya Insani dalam proses perencanaan (Planning) dan pengorganisasian (Organizing) dan juga masih ada yang belum memenuhi yaitu pada proses pengarahan (directing) dan proses pengawasan (controlling) yang belum berjalan baik dimana masih belum sesuai dengan rencana dan masih ada beberapa karung yang belum memenuhi standar. Sehingga karung yang belum memenuhi tersebut harus dijual dengan harga yang lebih murah. Persamaan dari penelitian keduanya adalah penelitian keduanya memfokuskan pada dampaknya terhadap

¹⁶Dyna Ika Niswiyanti, “Peran Sistem Kerja Dengan Pengawasan Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Perspektif MSDI Studi Kasus Di UD Fadil Jaya Mojoayu Plemahan Kediri” (*Skripsi*, IAIN Kediri April 2023).

kinerja. Keduanya juga menggunakan analisis sebagai penelitian. Sedangkan perbedaan keduanya adalah perbedaan fokus dan ruang lingkup penelitian membuat kedua penelitian ini memiliki tujuan dan metodologi yang berbeda, pada penelitian penulis memfokuskan pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perspektif manajemen sumber daya insani (Studi UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri). Pada penelitian terdahulu memfokuskan Peran Sistem Kerja Dengan Pengawasan Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Produktivitas Perspektif MSDI (Studi Kasus Di UD Fadil Jaya Mojoayu Plemahan Kediri).

