

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menjalankan tugasnya, lengkap dengan berbagai fasilitas pendukung yang dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai tempat kerja, perusahaan seharusnya menyediakan tempat lingkungan yang nyaman bagi karyawannya. Tidak dapat dipungkiri, setiap karyawan menginginkan suasana kerja seperti itu, yaitu lingkungan yang membuat mereka merasa nyaman saat bekerja. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan bekerja dengan sepenuh hati. Hal ini pada akhirnya akan mendorong mereka untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, bahkan meningkatkan produktivitas mereka.¹

Kinerja karyawan dapat meningkat karena faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung pelaksanaan tugas, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi lebih baik. Selain itu, lingkungan yang baik juga dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja di dalamnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi organisasi sebagai tempat kerja untuk menyediakan lingkungan yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan memberikan kepuasan bagi pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif

¹ Ratna Marsela dan Lativa Hartiningtyas, “Analisis Lingkungan Kerja Dan Tata Ruang Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung,” *SOSEBI Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (2022): 29–52.

terhadap kinerja mereka.²

Aspek Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas serta tempat di mana karyawan bekerja, sementara lingkungan non-fisik berkaitan dengan interaksi dan hubungan antar karyawan, termasuk dengan pimpinan. Pemilihan anggota tim yang memiliki sikap positif dapat memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif. Ketika satu anggota tim memiliki semangat dan sikap positif, hal ini bisa menular kepada anggota lainnya. Karyawan yang menjalin hubungan baik dengan atasan dan rekan-rekannya cenderung merasakan dukungan dari lingkungan kerjanya, yang pada gilirannya mendorong perkembangan yang lebih baik selama proses perubahan. Suasana kerja yang memadai dan tenang memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan diri. Agar produktivitas karyawan dapat terjaga, sangat penting untuk memiliki tempat kerja yang sehat, aman, serta akses yang memadai terhadap informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka.³

Produktivitas, pada dasarnya, mencerminkan sikap yang selalu berorientasi pada perbaikan. Ini berarti metode kerja yang diterapkan hari ini harus lebih baik daripada yang digunakan kemarin, dan hasil yang dapat dicapai esok hari harus lebih banyak atau lebih berkualitas dibandingkan dengan yang diperoleh hari ini. Ketika seseorang memiliki sikap seperti ini, ia akan terdorong untuk mencari dan menemukan metode kerja yang lebih efektif

² Ria Santika, Uhaib M. As'ad, and Nikharawi A. Hamdie, "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kapuas Barat," *Concept and Communication*, no. 23 (2019): 02.

³ Holong Saor Nababan, Ramses Simanjuntak, and Diapari S. Putra Pane, "Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasasi," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9, no. 1 (2022): 03.

guna meningkatkan kemampuannya. Untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan, organisasi perlu menyediakan hal-hal yang dapat memicu semangat kerja mereka. Dengan demikian, produktivitas bukan hanya tentang kemampuan untuk menghasilkan hasil yang lebih baik, tetapi juga terkait dengan sikap dan cara pandang karyawan dalam upaya mereka untuk bekerja lebih baik.⁴

Keberhasilan suatu usaha di pengaruhi oleh produktivitas karyawan, termasuk usaha kuliner. Lingkungan kerja yang kondusif telah lama diakui sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan suhu, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Dalam konteks usaha kuliner, di mana interaksi langsung dengan pelanggan menjadi faktor penting, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat menciptakan kesan positif bagi pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka. Kondisi usaha kuliner di Kecamatan Prambon dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamika yang cukup aktif, ditandai dengan munculnya berbagai usaha kafe yang saling bersaing dalam menarik minat konsumen. Saat ini terdapat enam usaha kafe yang aktif beroperasi di wilayah Kecamatan Prambon, yaitu MD Café dan Resto, Warkop Griyo, Plataran Coffee and Meal, Sinonamanis Coffee and Roastery, Café dan Resto Empat Lima, serta Joglo Prambon. Keberadaan kafe-keafe tersebut mencerminkan tingginya dinamika persaingan usaha di bidang kuliner, baik dari segi konsep, menu yang

⁴ Saiful Muslim, “Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja,” *An-Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2022): 84.

ditawarkan, pelayanan, maupun kenyamanan lingkungan usaha.

Tabel 1.1
Daftar Nama Café Di Kecamatan Prambon

NO	NAMA	ALAMAT
1.	MD Café dan Resto	Ds. Gondanglegi Kec. Prambon Kab. Nganjuk
2.	Warkop Griyo	Jl. Tegaron, Tanjungtani, Kec. Prambon Kab. Nganjuk
3.	Plataran Coffee and Meal	Jl. Warujayeng, Tanjungtani, Kec. Prambon Kab. Nganjuk
4.	Café dan Resto Empat Lima	Wtudandang Kec. Prambon Kab. Nganjuk
5.	Sinonamanis Coffee and Roastery	Bandung, Kec. Prambon Kab. Nganjuk
6.	Joglo Prambon	Jl. Warujayeng, Tanjungtani, Kec. Prambon Kab. Nganjuk

Sumber :Hasil Observasi Lapangan dan Penelusuran Google Maps 2025

Di antara enam kafe tersebut, MD Café dan Resto, Joglo Prambon, serta Warkop Griyo merupakan usaha kuliner yang cukup dikenal oleh masyarakat setempat. Ketiga kafe ini memiliki jumlah pengunjung yang relatif lebih stabil dan dikenal luas karena karakteristik serta keunggulan masing-masing. MD Café dan Resto secara khusus dipilih sebagai lokasi penelitian karena dinilai memiliki keunggulan yang lebih menonjol dibandingkan kafe lainnya. Keunggulan tersebut antara lain terletak pada lokasi usaha yang strategis dengan konsep suasana alam di pinggir Sungai Brantas, sehingga mampu memberikan kenyamanan tersendiri bagi pengunjung maupun karyawan. Selain itu, MD Café dan Resto juga menawarkan variasi menu makanan berat yang lebih lengkap, yang memungkinkan aktivitas operasional berjalan lebih kompleks dan menuntut tingkat produktivitas karyawan yang optimal. Kondisi tersebut menjadikan MD Café dan Resto sebagai objek penelitian yang relevan dan menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam menelaah peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha kuliner.

Tabel 1.2
Perbandingan Terkait Indikator Produktivitas Kinerja Usaha Kuliner

No	Produktivitas Kinerja	MD café dan Resto	Warkop Griyo	Joglo Prambon
1.	Jumlah Karyawan	10	5	6
2.	Kualitas	Pelayanan konsisten, rapi, ramah, dan profesional sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan	Pelayanan cukup konsisten dan ramah kepada pelanggan	Pelayanan cukup konsisten dan ramah kepada pelanggan
3.	Kuantitas	Mampu menyelesaikan 30–40 pesanan per jam pada waktu sibuk	Mampu menyelesaikan sekitar 15-20 pesanan/jam, relatif stabil namun lebih rendah dibanding MD Café dan Resto	Mampu menyelesaikan sekitar 18-22 pesanan/jam, stabil tetapi terbatas saat jam ramal
4.	Ketepatan Waktu	Rata-rata waktu penyajian 5-7 menit/pesanan, kehadiran karyawan tepat waktu dengan tingkat keterlambatan < 5%	Rata-rata waktu penyajian 8-10 menit/pesanan, keterlambatan sekitar 10-15% pada jam sibuk	Rata-rata waktu penyajian 7-9 menit/pesanan, keterlambatan sekitar 10% dan belum sepenuhnya konsisten.
5.	Efektivitas Biaya	Efisiensi penggunaan bahan baku mencapai sekitar 90-95%, minim pemborosan dan biaya operasional terkontrol.	Efisiensi biaya sekitar 75-80%, namun pengelolaan bahan baku kurang terkontrol.	Efisiensi biaya sekitar 80-85%, pengelolaan cukup baik namun masih terdapat potensi pemborosan
6.	Kebutuhan Akan Pengawasan	Pengawasan dilakukan secara langsung oleh manajemen dan didukung penggunaan CCTV di area kerja, sehingga tingkat kesalahan kerja < 5% dan kedisiplinan tinggi.	Pengawasan dilakukan secara berkala, belum sepenuhnya didukung CCTV, tingkat kesalahan kerja sekitar 10-15%	Pengawasan terbatas, penggunaan CCTV belum optimal, tingkat kesalahan kerja sekitar 10%
7.	Dampak Interpersonal	Hubungan harmonis antar karyawan dan dengan atasan menciptakan suasana kerja nyaman dan mendukung kerja sama tim	Hubungan antar karyawan cukup baik, suasana kerja kondusif meski komunikasi masih terbatas	Hubungan antar karyawan cukup baik, namun kerja sama tim masih perlu ditingkatkan

Sumber : Hasil observasi lapangan, penulis dan wawancara informan dengan media sosial, serta konfirmasi dari pelaku usaha di kecamatan prambon pada April 2025

MD Café dan Resto adalah sebuah tempat yang mengkhususkan diri dalam penyajian kopi, minuman, dan makanan lezat. Terletak di Dsn. Combre, Ds. Gondanglegi, Kec. Prambon, Kab. Nganjuk, MD Café dan Resto memiliki visi untuk menjadi tempat yang tak terlupakan bagi para pelanggan. Kami berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik, produk berkualitas, serta atmosfer yang nyaman, sehingga MD Café dan Resto menjadi pilihan utama bagi siapa saja. Mengusung misi untuk membangun tim yang solid dan profesional, kami menjunjung tinggi etika bisnis yang baik. Kami juga bertekad untuk menjaga standar dalam penyediaan makanan dan minuman yang segar, sehat, lezat, variatif, dan higienis dengan harga yang bersaing. Selain itu, kami berusaha menciptakan suasana yang alami dan santai, dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung demi meningkatkan kenyamanan setiap pelanggan yang berkunjung.

Hasil observasi yang dilakukan di MD Cafe dan Resto, terdapat korelasi yang kuat antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat produktivitas karyawan. Aspek fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan yang kurang merata di area dapur, suhu ruangan yang terlalu panas pada saat jam sibuk, serta desain tata letak peralatan yang kurang memadai ditemukan menjadi kendala yang signifikan. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Aspek psikologis juga turut mempengaruhi produktivitas karyawan. Kurangnya ruang pribadi untuk beristirahat sejenak menyebabkan karyawan merasa lelah dan stres. Beban kerja yang tidak merata antara satu karyawan dengan karyawan lainnya juga menjadi sumber

ketidakpuasan. Komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan seringkali menyebabkan miskomunikasi dan menghambat koordinasi kerja. Kurangnya apresiasi atas kinerja yang baik juga dapat menurunkan motivasi karyawan.⁵ MD Café dan Resto juga memiliki kompetitor di daerahnya salah satunya yaitu Warkop Griyo dan Pendopo Prambon, café tersebut juga menawarkan konsep yang sama seperti menyediakan tempat nongkrong dengan menu kopi, makanan ringan dan makanan berat. Namun MD Café dan Resto memiliki keunggulan dalam segi makanan yang ditawarkan serta tempat café yang menarik yang berada di pinggir sungai Berantas yang menyajikan pemandangan yang indah sehingga menarik pengunjung yang akan datang. Berikut adalah perbandingan antara MD Café dan Resto, Warkop Griyo dan Pendopo Prambon.

Berdasarkan tabel produktivitas kinerja karyawan, dapat dianalisis bahwa MD Café & Resto Kecamatan Prambon menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang paling unggul dibandingkan warkop Griyo dan Joglo Prambon. Keunggulan tersebut terlihat dari aspek kuantitas kerja, dimana karyawan MD Café & Resto mampu menyelesaikan 30–40 pesanan per jam pada jam sibuk pukul 16.00 hingga 21.30, yang didukung oleh jumlah karyawan yang lebih memadai, pembagian tugas yang jelas, serta sistem pengawasan manajemen yang terstruktur dan diperkuat dengan penggunaan CCTV. Selain itu, dari sisi ketepatan waktu, MD Café & Resto memiliki rata-rata waktu penyajian yang lebih cepat, yaitu 5–7 menit per pesanan, dengan tingkat keterlambatan yang sangat rendah, sehingga pelayanan dapat berjalan

⁵ Observasi, di MD Café dan Resto Kec. Prambon, 17 Desember 2024

lebih efisien dan konsisten. Pada indikator efektivitas biaya, MD Café & Resto mampu mengelola bahan baku dan peralatan secara hemat dan efisien dengan tingkat efisiensi 90–95%, tanpa menurunkan kualitas pelayanan. Sementara itu, Warkop Griyo menunjukkan produktivitas yang cukup baik namun masih terbatas, ditandai dengan capaian 15–20 pesanan per jam, waktu penyajian yang relatif lebih lama, serta pengendalian biaya dan sistem pengawasan yang belum optimal karena belum sepenuhnya didukung CCTV. Adapun Joglo Prambon (Pendopo) memiliki tingkat produktivitas yang relatif stabil dengan capaian 18–22 pesanan per jam, namun masih menghadapi kendala pada konsistensi ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta keterbatasan pengawasan, sehingga diperlukan penguatan pengelolaan lingkungan kerja dan kerja sama tim agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan mendekati capaian MD Café & Resto. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen lingkungan kerja di MD Café & Resto lebih efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas dibandingkan kompetitornya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, yaitu Pak Agus selaku koki di MD Café dan Resto, diketahui bahwa karyawan menginginkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja. Pak Agus menyampaikan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja saat ini sudah cukup baik, masih diperlukan beberapa perbaikan agar aktivitas kerja, khususnya pada jam sibuk, dapat berjalan lebih optimal. Usulan perbaikan yang disampaikan meliputi penyediaan pencahayaan yang lebih baik di area dapur, pengaturan suhu ruangan yang lebih optimal, serta perbaikan tata letak peralatan kerja agar lebih rapi dan mudah dijangkau.

Selain itu, karyawan juga mengharapkan tersedianya ruang istirahat yang lebih nyaman untuk mendukung pemulihan kondisi fisik setelah bekerja. Tidak hanya dari aspek fisik lingkungan kerja, Pak Agus juga menekankan pentingnya program pelatihan yang lebih intensif guna meningkatkan kompetensi karyawan serta kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan terkait perbaikan proses kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik, tetapi juga dukungan manajerial yang mendorong pengembangan kemampuan dan partisipasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dari wawancara diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di MD Cafe dan Resto masih memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Dengan melakukan perbaikan pada aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada pelanggan.⁶

Penelitian ini berfokus pada peran lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di MD Cafe & Resto, sebuah usaha kuliner yang terletak, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk. Pemilihan MD Cafe & Resto sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, usaha kuliner ini memiliki potensi yang cukup besar untuk berkembang, namun masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kedua, karakteristik unik dari usaha kuliner ini, seperti jam kerja yang fleksibel dan tekanan kerja yang tinggi. Ketiga,

⁶ Hasil Wawancara, Bapak Agus, Koki MD Café dan Resto, pada tanggal 17 Desember 2024

penelitian ini penting dilakukan karena lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peranan krusial dalam membentuk kinerja dan motivasi karyawan. Dengan demikian membuatnya menjadi studi kasus yang menarik untuk diteliti.

Dengan memahami faktor-faktor lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen MD Cafe & Resto untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks usaha kuliner.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Usaha Kuliner Md Café dan Resto (Desa Gondanglegi Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk)”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana lingkungan kerja Pada MD Café & Resto ?
2. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada MD Café & Resto ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan lingkungan kerja Pada MD Café & Resto
2. Untuk menjelaskan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada MD Café & Resto

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi MD Café dan Resto
 - a. Dapat meningkatkan produktivitas bagi karyawan.
 - b. Dapat megambil keputusan yang lebih tepat terkait investasi dalam perbaikan lingkungan kerja.
 - c. Meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.
2. Bagi Akademik
 - a. Memperkaya literatur ilmiah tentang hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas di sector kuliner.
 - b. Mengidentifikasi Variabel-Variabel baru yang mempengaruhi produktivitas.
3. Bagi Peneliti

Penelitian ini harapannya dapat meningkatkan kemampuan peneliti dan menambah ilmu pengetahuan, serta pengalaman peneliti si bidang ini.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabilah Zulfiana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Ekonomi Syari'ah, IAIN Kediri pada skripsinya tahun 2022 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bengkel Mesin Dan Bubut Mean Tehnik Kota Cirebon)”.⁷

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja serta kinerja karyawan di Bengkel Mesin dan Bubut Mean Tehnik, dengan fokus pada peran lingkungan kerja dalam mendukung aktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bengkel Mean Tehnik terbagi menjadi dua area, yaitu kantor dan bengkel. Namun, kondisi di bengkel dianggap masih kurang memadai dikarenakan adanya situasi dan kondisi yang belum sepenuhnya mendukung. Di sisi lain, kinerja karyawan di bengkel tersebut cukup baik, karena telah memenuhi standar yang ditetapkan.

Kesamaan penelitian ini terletak pada upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dengan menggunakan metode kualitatif. Namun, perbedaan utama penelitian ini adalah fokusnya pada lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bengkel Mean Tehnik. Sementara itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti menitikberatkan pada lingkungan kerja dalam konteks produktivitas karyawan di MD Café dan Resto. Penelitian ini dilaksanakan secara khusus di Bengkel Mean Tehnik.⁸

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febika Lisa Fitriani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Ekonomi Syari'ah, IAIN Kediri pada skripsinya tahun 2022 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Galeri Java Store Di Denanyar Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang)”⁹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Galeri Java Store ada yang baik dan kurang baik. Lingkungan kerja fisik yang baik

⁸ Nabilah Zulfiana, “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon), IAIN Kediri (2022).

⁹ Febika Lisa Fitriani, “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Galeri Java Store Di Denanyar Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang,” IAIN Kediri (2022)

seperti, penerangan, sirkulasi udara suara bising, kelembapan udara dan fasilitas. Sedangkan untuk lingkungan kerja yang kurang baik yaitu, penggunaan warna namun itu sudah diminimalisir. Kinerja karyawan pada Galeri Java Store sudah baik, dilihat dari indikator kinerja karyawan yang sudah terpenuhi, yaitu dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama dan komitmen kerja. Lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Galeri Java Store dikarenakan kondisi dan fasilitas lingkungan kerja fisik yang sudah terpenuhi dan lingkungan kerja yang menjadikan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya..

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian lain yang juga mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menggunakan metode kualitatif. Namun, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, di mana peneliti ini dilakukan di Galeri Java Store, sedangkan peneliti dilakukan di MD Café dan Resto.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pipit Kurniawati, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Progam Studi Ekonomi Syari'ah, IAIN Kediri pada skripsinya tahun 2020 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada *Home Industry* Tenun Ikat UD Medali Bandar Kidul Kec. Majoroto Kota Kediri)”.¹⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik di beberapa area dapat dianggap baik. Namun, ada juga bagian lain yang belum memenuhi standar ideal, seperti kualitas udara yang panas dan tercemar. Meskipun demikian, masalah ini dapat diatasi dengan penggunaan

¹⁰ Pipit Kurniawati, “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Pada *Home Industry* Tenun Ikat UD Medali Mas Bandar Kidul Kec Majoroto Kota Kediri),” IAIN Kediri 2020.

kipas angin. Di sisi lain, lingkungan non-fisik, terutama hubungan kerja di UD Medali Mas Bandar Kidul yang bergerak di bidang tenun ikat, telah berjalan dengan baik.

Penelitian ini memiliki kesamaan dalam fokus pada lingkungan kerja dan menggunakan metode kualitatif. Namun, perbedaan terletak pada penekanan penelitian oleh peneliti, yaitu mengenai peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, lokasi penelitian ini dilakukan di UD Medali Mas, sedangkan lokasi yang diteliti oleh peneliti adalah MD Café dan Resto.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi Astari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Parepare pada skripsinya tahun 2023 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru”.¹¹

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kondisi lingkungan kerja fisik di BRI Unit Mallawa Cabang Barru tergolong cukup memadai, ditinjau dari aspek kebersihan, keamanan, penerangan, sirkulasi udara, serta sarana dan prasarana. Namun demikian, fasilitas dan peralatan kantor masih perlu mendapat perhatian karena berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. (2) Kondisi lingkungan kerja nonfisik di BRI Unit Mallawa Cabang Barru juga dinilai cukup baik, terlihat dari adanya kerja sama antar karyawan, hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, serta hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. (3) Peran lingkungan kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di BRI Unit Mallawa Cabang Barru

¹¹ Devi Astari, “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru” Instiut Agama Islam Negeri Parepare (2023).

belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran di kantor. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada penekanan terhadap pentingnya lingkungan kerja. terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, di mana peneliti ini dilakukan di BRI Unit Mallawa Cabang Barru, sedangkan peneliti dilakukan di MD Café dan Resto.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ipa Ema Assagaf, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, IAIN Ambon pada skripsinya tahun 2021 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Waenibe Wood Industry Di Desa Waspait Kecamatan Fina Liesela Kabupaten Buru”.¹²

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi tingkat upah dan gaji yang diterima, peningkatan kualitas bahan baku produksi, serta pemilihan karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Semua ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Di sisi lain, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian lain yang juga mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menggunakan metode kualitatif. Namun, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, di mana peneliti ini dilakukan di PT Waenibe Wood Industry, sedangkan peneliti dilakukan di MD Café dan Resto.

¹² Ipa Ema Assegaf, “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Waenibe Wood Industry Di Desa Waspait Kecamatan Fina Liesela Kabupaten Buru,” IAIN Ambon 2021.,