

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian.

Industri merupakan sektor ekonomi yang krusial bagi pertumbuhan ekonomi. Akhir ini kompetisi industri semakin ketat, kegiatan ekonomi yang berkembang secara dinamis menuntut setiap organisasi ataupun pelaku usaha untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan usaha. Persaingan yang kompetitif dalam dunia usaha mendorong perusahaan agar meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam setiap aktivitas operasional. Hal ini ditujukan agar perusahaan mencapai tingkat maksimal dalam pengelolaan modal dan pendapatan laba.¹

Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari ukuran pengelolaan modal serta teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam memanfaatkan seluruh sumber daya secara optimal.² Setiap perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat agar dapat mempertahankan keberlangsungan usaha dan mencapai orientasi yang telah ditentukan.

Akhir ini dalam perkembangan dunia industri menyatakan bahwa faktor pekerja/manusia mempunyai peran yang penting untuk menentukan keberhasilan organisasi/badan usaha. Sumber daya manusia merupakan tonggak penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas dalam

¹ Misri Ikhwan, Anna Wulandari, dan Billy Josef Anis, "Peran Adaptabilitas Lingkungan dalam Memediasi Orientasi Pasar dan Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Bersaing Berkelanjutan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 3, no. 1 (2022): 43–56.

² Nur Afni et al., "Analisis Kompetensi SDM sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Organisasi pada Usaha UMKM di Kota Parepare," *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* 5, no. 1 (2026): 110–17.

organisasi badan usaha.³ Peran tersebut tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh teknologi karena manusia memiliki kemampuan berpikir kreatif mengambil keputusan serta menyelesaikan permasalahan yang kompleks.

Kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan tingkat produktivitas serta daya saing organisasi.⁴ Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek krusial yang harus diperhatikan secara seksama. Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk pendekatan strategis yang digunakan untuk mengelola tenaga kerja supaya mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.⁵

Semakin bagus pengelolaan sumber daya manusia, akan semakin efektif pula perusahaannya. Aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia di dalamnya terdapat peranan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi aspek yang penting bagi terciptanya kinerja yang baik.⁶ Maka dari itu perusahaan dituntut agar dapat mengelola sumber daya. Pengelolaan yang tidak optimal terhadap salah satu aspek dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja secara keseluruhan.

UD. Mulia Abadi yang berlokasi di Jalan Waringin Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri adalah salah satu bentuk usaha yang bergerak dibidang pengolahan kayu dan pembuatan furnitur

³ Siti Hapsah Pahira dan Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)* 3, no. 3 (2023): 810–17.

⁴ Henny, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada PT. Duta Intra Yasa Yogyakarta," *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 2, no. 2 (2024): 200–208, <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2.420>.

⁵ Syabina Permata et al., "Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan," *Jurnal Mahasiswa Humanis* 5, no. 2 (2025): 919–25.

⁶ Almadina Nurramadhania, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 1 (2023): 83–89.

(*woodworking and sawmill*). Usaha ini berfokus pada pembuatan/pengolahan rangka dasar lantai untuk hunian dan *furniture*. Usaha pengolahan kayu merupakan bidang usaha yang dinamis namun memiliki risiko yang tinggi, terutama dalam prosesnya. Proses produksi yang melibatkan alat-alat pemotong, mesin-mesin besar, debu, suhu udara, dan menyebabkan kebisingan tingkat tinggi menciptakan risiko kerja yang ada. Dalam hal ini, kondisi kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut, terutama bagaimana lingkungan kerja mendukung atau tidak dalam memberikan kenyamanan dan keamanan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang didapat oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi atau badan usaha.⁷ Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja yang rendah menunjukkan adanya kendala dalam proses kerja yang perlu diperbaiki melalui kebijakan manajemen yang tepat. Peningkatan kinerja karyawan tidak terjadi secara otomatis tetapi dipengaruhi oleh berbagai indikator dan faktor yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia.⁸

⁷ Anissa Nur Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Phapros Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.

⁸ Adinda Kusuma Hati et al., "Evaluasi Kinerja: Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Efektif," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 10 (2024): 57–63, <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.952>.

Kinerja karyawan dalam hal ini dapat diukur dari jumlah kapasitas produksi dan jumlah karyawan.⁹ Dari dua poin tersebut jika diproyeksikan di UD. Mulia Abadi didapatkan data berikut:

s

Tabel 1.1
Hasil Produksi UD. Mulia Abadi Tahun 2023-2025

Indikator Kinerja Karyawan	2023	2024	2025
Kapasitas Produksi	97.680 Batang	107.300 Batang	85.560 Batang
Jumlah Karyawan Produksi	55 Orang	60 Orang	49 Orang

(Sumber : Wawancara dengan Yopy S. Sundoro selaku Kepala Produksi UD. Mulia Abadi pada tanggal 16 Maret 2026.)

Dari data di atas menjelaskan bahwa kuantitas kerja atau bisa diartikan sebagai kapasitas produksi memiliki hubungan dengan jumlah karyawan. Di antaranya ketika tahun 2023 jumlah tenaga karyawan 55 orang, kuantitas yang dihasilkan adalah 97.680 batang. Tahun 2024 dengan jumlah karyawan 60 orang, jumlah kuantitas berubah menjadi 107.300 batang. Sedangkan pada tahun 2025 dengan jumlah karyawan 49 orang kuantitas barang yang dihasilkan 85.560 batang. Dari hal tersebut kita bisa melihat bahwa UD. Mulia Abadi membutuhkan karyawan untuk memaksimalkan produksinya. Jumlah karyawan yang efektif akan memberikan dampak positif bagi

⁹ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2021).

pendapatan laba usaha. Untuk itu guna mendukung jumlah karyawan yang stabil maka diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman.¹⁰

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai tempat dan fasilitas pendukung yang ada bagi sejumlah kelompok/tim bekerja sama guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.¹¹ Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.¹²

Lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk kondisi nyata yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi aktivitas serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik meliputi; penerangan/pengaturan cahaya di tempat kerja, suhu udara, kebisingan, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara, getaran mekanis, aroma ruangan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.¹³ Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan sehat sehingga mampu meningkatkan konsentrasi, semangat, serta produktivitas karyawan.

Dalam perspektif Islam, menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja merupakan bagian dari implementasi nilai *thaharah* dan bentuk tanggung jawab terhadap amanah pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja yang tertata rapi, bersih, dan mendukung aktivitas kerja

¹⁰ Armansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang,” *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2024): 81 – 93.

¹¹ Linda Mulyana Sari dan Jauhar Arifin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong,” *JAPB* 5, no. 2 (2022): 1051–63.

¹² Khaeruman, dkk “*Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*”(Banten: CV. AA RIZKY, 2021), 56.

¹³ *Ibid*, 57

juga mencerminkan nilai *ihsan*, yaitu bekerja secara optimal dan profesional.¹⁴ Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja fisik agar tercipta suasana kerja yang kondusif serta mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, serta suasana psikologis yang terjadi di dalam lingkungan kerja dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan.¹⁵ Kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan penuh motivasi sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja non fisik yang positif mencerminkan nilai ukhuwah, tolong menolong, kejujuran, dan saling menghormati antar sesama. Hubungan kerja yang dilandasi nilai-nilai keislaman dapat membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif akan membentuk suasana kerja yang menyenangkan. Berikut adalah paparan data yang didapat dari UD. Mulia Abadi yang disesuaikan dengan indikator-indikator yang memengaruhi lingkungan kerja: ¹⁶

¹⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2008), 25.

¹⁵ *Ibid*, 56.

¹⁶ *Ibid*, 56.

Tabel 1.2
Indikator Lingkungan Kerja di UD. Mulia Abadi

Indikator	Uraian
Lingkungan Kerja Fisik :	
Penerangan /Pengaturan Cahaya di Tempat Kerja	Di bagian kantor setiap ruangan kantor memiliki sumber penerangan 3 titik untuk ukuran ruangan 4x3 meter. Ditambah setiap ruangan memiliki akses jendela sebayak 2 titik disebalah barat dan 2 titik disebalah selatan sehingga cahaya matahari masuk setiap harinya. Untuk penerangan di bagian produksi gedung ukuran 25 x 16 meter memiliki 52 titik penerangan dengan jangkauan per titiknya sekitar 9 m² . ditambah ruangan tengah dan depan semi terbuka membuat cahaya matahari bebas masuk dan penerangan pun maksimal. Hal ini sangat membantu karyawan bagian produksi dalam menjalankan tugasnya.
Suhu Udara	Atap ruangan kantor yang terbuat dari asbes membuat suhu ruangan terasa panas disiang hari sampai dengan sore hari, dan hal ini merusak konsentrasi dan fokus karyawan di bagian kantor dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini cukup teratasi dengan pemasangan pendingin ruangan (<i>air conditioner</i>) sebanyak 1 buah per ruangnya. Tetapi tetap tidak efektif karena ketika sore hari suhu terus meningkat panas akibat Untuk bagian produksi atap ruangan terbuat dari seng atau baja ringan sehingga ketika siang hari sampai dengan sore suhu ruangan sangat panas. Hal ini sangat mengganggu konsentrasi karyawan produksi dalam melakukan pekerjaan.
	Ruangan kantor yang terpisah dan berjarak dengan area tempat produksi membuat kebisingan dari alat-alat produksi tidak begitu terdengar. Hal ini menandakan tingkat kebisingan rendah untuk.

Kebisingan	Sebaliknya, pada gedung produksi tingkat kebisingan sangat tinggi. Mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi mengeluarkan suara yang bising dan cenderung membuat pusing bagi yang mendengarkan. Hal ini berdampak negatif untuk karyawan karena dapat memecah konsentrasi karyawan dalam bekerja. Meskipun sudah menggunakan penutup telinga tetap tidak efektif karena tingkat kebisingan yang tinggi.
Kelembapan di Tempat Kerja	Kelembapan di ruangan kantor stabil karena suhu udara yang cenderung panas telah di atasi dengan pemasangan pendingin ruangan (<i>air conditioner</i>) menjadikan kelembapan normal. Di area produksi yang atapnya terbuat dari seng membuat suhu tinggi sehingga tingkat kelembapan kering.
Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara pada area kantor sudah bagus. Adanya 4 titik jendela membuat udara bisa keluar masuk dengan bebas. Berbeda dengan area kantor, area produksi memiliki sirkulasi yang kurang bagus. Area semi <i>outdoor</i> yang hanya ada di tengah membuat udara tidak bisa masuk ke seluruh area produksi sehingga debu-debu dari proses produksi yang tidak terserap ke dalam <i>blower</i> tetap terjebak di area tersebut. Hal ini sangat mengganggu dalam bekerja.
Getaran Mekanis	Ruangan kantor yang terpisah dan berjarak dengan area tempat produksi membuat getaran dari alat-alat produksi tidak terasa. Getaran mekanis di area produksi terjadi cukup terasa diakibatkan alat-alat yang digunakan memiliki daya getar yang lumayan kuat. Tetapi hal cukup mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan meskipun dalam pengoperasiannya karyawan berada pada jarak tertentu dari alat ataupun mesin yang memiliki getaran mekanis

	tinggi.
Aroma Ruangan di Tempat Kerja	Aroma kayu dari sisa produksi masih tercium meskipun ruangan kantor yang terpisah dan berjarak dengan area tempat produksi. Untuk area produksi aroma yang kuat terasa adalah bau serbuk kayu dan debu halus sisa produksi kayu. Meskipun dalam proses produksi seluruh karyawan menggunakan masker, aroma kayu dan debu halus masih sangat menyengat.
Keamanan di Tempat Kerja	Keamanan lingkungan kerja terjaga. Karyawan diharuskan parkir di dalam area pabrik sehingga rasa kecemasan akan kehilangan barang berharga pribadi cukup rendah. Disediakan APD berupa masker, sarung tangan kain/karet, dan kacamata kerja. Setiap karyawan wajib memakainya dalam bekerja.
Lingkungan Kerja Non-Fisik:	
Hubungan Rekan Kerja	Hubungan antar rekan kerja/karyawan di UD. Mulia Abadi baik dan terasa seperti keluarga tanpa adanya konflik yang berarti. Rasa solidaritas sesama rekan kerja tinggi. Meski pernah terjadi konflik antar karyawan hal itu dapat diselesaikan secara kekeluargaan.
Hubungan Atasan dengan Bawahan	Hubungan antara atasan dan bawahan yang ada di UD. Mulia Abadi baik dan terasa kekeluargaannya. Meski pernah terjadi konflik antara kepala bagian produksi dengan bawahan, dikarenakan kurang koordinasi hal tersebut langsung dapat diatasi dengan cepat oleh atasan.

(Sumber : Wawancara dengan Yopy S. Sundoro selaku Kepala Produksi dan Joko Ariyanti selaku Mandor Lapangan di UD. Mulia Abadi pada tanggal 16 Maret 2026)

Berdasarkan tabel di atas, kondisi lingkungan kerja fisik di UD. Mulia Abadi memiliki beberapa aspek yang sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa kondisi yang kurang mendukung kenyamanan kerja

karyawan. Dari segi penerangan, area kantor maupun area produksi telah memiliki pencahayaan yang memadai melalui lampu dan akses cahaya matahari sehingga membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Akan tetapi, kondisi suhu udara di area kantor dan produksi masih terasa panas akibat penggunaan atap asbes dan seng, terutama pada siang hingga sore hari, sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Selain itu, tingkat kebisingan di area produksi tergolong tinggi karena suara mesin-mesin produksi yang terus beroperasi dan dapat memecah fokus pekerja. Kondisi sirkulasi udara di area produksi juga kurang optimal karena debu dan serbuk kayu masih terjebak di dalam ruangan sehingga menimbulkan aroma kayu dan debu yang menyengat. Meskipun demikian, aspek keamanan kerja di UD. Mulia Abadi sudah cukup baik karena perusahaan menyediakan area parkir di dalam pabrik sehingga karyawan merasa lebih aman terhadap barang pribadi mereka.

Dari paparan data di atas penulis memutuskan untuk memilih lingkungan kerja fisik sebagai aspek untuk diteliti. Alasan pemilihan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini didasarkan pada pentingnya kondisi tempat kerja dalam memengaruhi kenyamanan, kesehatan, serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang secara langsung dirasakan oleh karyawan karena berkaitan dengan kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, dan fasilitas pendukung lainnya. Apabila lingkungan kerja fisik berada dalam kondisi yang baik dan kondusif, maka karyawan akan lebih mudah berkonsentrasi, merasa nyaman, serta memiliki motivasi

kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Selain itu, dalam perspektif Islam, menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan bentuk penerapan nilai ihsan dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dipilih dalam penelitian ini karena dianggap memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang efektif, harmonis, dan produktif sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

Sebelumnya dapat dilihat terjadi penurunan karyawan pada tahun 2025. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah latar belakang karyawan keluar dari tempat kerja. Apakah diakibatkan oleh lingkungan kerja atau ada hal lain yang melatar belakanginya. Untuk itu peneliti telah melakukan wawancara dan koordinasi dengan pihak bagian terkait di UD. Mulia Abadi dan ditemukan beberapa alasan. Berikut adalah data alasan karyawan keluar/*resign* dari perusahaan pada tahun 2025:

Tabel 1.3
Alasan Karyawan *Resign* dari UD. Mulia Abadi

No	Alasan	Jumlah Karyawan
1	Sirkulasi udara yang kurang bagus.	1
2	Suhu udara di tempat kerja panas.	1
3	Aroma ruangan di tempat kerja.	4
4	Kebisingan di tempat kerja.	3
5	Jarak rumah yang jauh dari tempat kerja.	2
Total		11

(Sumber : Wawancara dengan Joko Ariyanto selaku Mandor Lapangan UD. Mulia Abadi pada tanggal 16 Maret 2026)

Berdasarkan paparan data di atas, menunjukkan alasan-alasan karyawan keluar (*resign*) dari UD. Mulia Abadi. Alasan yang memiliki keterangan paling banyak adalah karena aroma ruangan di tempat kerja dan kebisingan di tempat kerja. Selanjutnya ada masalah jarak rumah yang teralu

jauh dari tempat kerja, suhu udara di tempat kerja yang panas, dan yang terakhir ada sirkulasi udara yang kurang bagus.

Oleh karena hal itu, peneliti memilih karyawan bagian produksi sebagai subjek penelitian karena bagian produksi merupakan bagian yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan kondisi lingkungan kerja fisik di UD. Mulia Abadi. Karyawan produksi menghadapi berbagai kondisi kerja seperti suhu udara yang panas, tingkat kebisingan mesin yang tinggi, sirkulasi udara yang kurang baik, aroma serbuk kayu dan debu produksi yang menyengat, serta getaran mekanis dari alat-alat produksi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, kesehatan, dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan produksi dianggap sebagai sumber data yang paling relevan dan mampu memberikan informasi yang mendalam mengenai peran lingkungan kerja fisik atas kinerja karyawan produksi di UD. Mulia Abadi.

Pada jurnal penelitian karya Deva Vebri Rahmatillah dan Ika Rahmadani menjelaskan bahwa Peranan Lingkungan Kerja merupakan salah satu indikator penting yang mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan lingkungan kerja yang bagus, bersih, nyaman, damai, tentram pastinya tingkat kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih tinggi.¹⁷ Selanjutnya pada jurnal penelitian karya Armansyah

¹⁷ Deva Vebri Rahmatillah dan Ika Rahmatillah, "Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Meulaboh Kabupaten Aceh Barat", *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi*, no. 1 vol.2 (2022).

menjelaskan bahwa hasil penelitian statistiknya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun hasil analisis statistik uji determinasi sebesar 18,8% dan sisanya faktor lain penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karena hal tersebut juga berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.¹⁸

Dengan paparan data dan landasan jurnal penelitian pada tabel di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja fisik di UD. Mulia Abadi atas kinerja karyawan produksi. Oleh sebab itu didasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Peran Lingkungan Kerja Fisik Atas Kinerja Karyawan Produksi UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri ”***

B. Fokus Penelitian.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimana kinerja karyawan produksi UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri ?
3. Bagaimana peran lingkungan kerja fisik atas kinerja karyawan produksi UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri ?

¹⁸ Armansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang,” *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (2024): 81 – 93.

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja fisik UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan produksi UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.
3. Untuk mendeskripsikan peran lingkungan kerja fisik atas kinerja karyawan produksi UD. Mulia Abadi Desa Banjarejo Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan perhatian utama yang dipusatkan pada penelitian sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Pelaku Usaha

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi UD. Mulia Abadi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui

perbaikan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah literatur dan bahan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain dalam melakukan penelitian sejenis.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan kepada masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama belajar di bangku perkuliahan ke dalam praktik yang sesungguhnya, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Penelitian Terdahulu

Studi-studi sebelumnya menjadi landasan penting bagi peneliti dalam melaksanakan riset, karena dapat memberikan tambahan wawasan serta memperluas teori yang dijadikan rujukan, berikut penelitiannya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ririn Septianingsih dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.*

- X Cabang Semarang*.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang dilakukan, diperoleh nilai $F=13,992$ dan $p = 0,0001$ ($p<0,050$) di mana artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. X cabang Semarang. Hasil *R square* menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 29,2% .
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati Haryanto dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung”*.²⁰ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. Lingkungan kerja yang sehat berpotensi mendorong hubungan kerja sama, komunikasi, kreativitas, inovasi, dan peningkatan produktivitas karyawan.
 3. Penelitian yang dilakukan Ikrima Nur Adila dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur”*.²¹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil perhitungan uji koefisien (R^2)

¹⁹ Ririn Septianingsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X Cabang Semarang,” (Universitas Semarang, 2021)

²⁰ Sukmawati Haryanto, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung” (Universitas Sangga Buana Bandung, 2024).

²¹ Ikrima Nur Adila, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur ” (Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2023).

sebesar 0,361 atau 36,1% di mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Marketing pada PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali*”.²² Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Oktabrina dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya*”.²³ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang paling dominan.

²² Krido Hary Gunawan dan Lailatul Fitria, “Pengaruh Rekrutmen Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Marketing pada PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali,” *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* 3, no. 2 (2025): 322–29, <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/excellence.v3i2.2998>.

²³ Pandu Hardianika Oktabrina, Endang Siswati, dan Nurul Iman, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya,” *Benchmark* 5, no. 1 (2024): 11–19.