

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi persaingan lingkungan bisnis global yang semakin ketat mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan baik untuk menjamin keberlanjutan usahanya. Karyawan menjadi salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki faktor penting dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha serta membantu keberlangsungan aktivitas usaha pada perusahaan. Karyawan yang berkualitas mampu mendorong terciptanya kinerja yang maksimal sehingga perusahaan dapat memperkuat daya saing. Pentingnya peran tenaga kerja dapat dilihat dari perkembangan kondisi ketenagakerjaan, khususnya Jawa Timur. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui Badan Pusat Statistik (BPS), perkembangan kondisi ketenagakerjaan Jawa Timur selama 3 (tahun) terakhir menunjukkan perubahan secara signifikan, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Jumlah Penduduk Bekerja dan
Pengangguran di Provinsi Jawa Timur (2023-2025)

Tahun	Jumlah Penduduk Bekerja	Jumlah Pengangguran
2023	22,70 juta orang	1,17 juta orang (4,88 %)
2024	23,36 juta orang	1,02 juta orang (4,19 %)
2025	23,80 juta orang	0,96 juta orang (3,88 %)

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja di Jawa Timur pada tahun 2023 sampai 2025 terus mengalami peningkatan yang signifikan dan menurunnya jumlah pengangguran menunjukkan bahwa karyawan atau tenaga kerja menjadi sumber daya yang memegang peran penting. Semakin besarnya jumlah karyawan yang bekerja menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada penyerapan tenaga kerja saja namun pada peningkatan kinerja karyawan juga agar karyawan mampu bekerja secara

optimal dan menghasilkan *output* secara maksimal.¹

Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang bekerja secara profesional namun juga karyawan yang sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga menciptakan hasil yang optimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Meski perusahaan memberikan modal yang banyak, sarana, dan prasarana yang mendukung dan memadai, aktivitas perusahaan akan terhambat jika tidak didukung dengan adanya karyawan yang handal. Sebagaimana dikemukakan oleh Jeffrey Pfeffer bahwa karyawan atau sumber daya manusia menjadi acuan dalam meningkatkan keunggulan daya saing bagi perusahaan untuk menghadapi berbagai dinamika persaingan.² Banyak perusahaan sejenis yang bergerak dalam berbagai bidang membuat persaingan bisnis semakin sengit yang mengharuskan perusahaan agar menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan, serta menjaga keberlangsungan usahanya demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Persaingan tidak hanya terjadi pada perkotaan besar tetapi juga di wilayah pelosok, salah satunya berada pada wilayah Kabupaten Kediri.

Kabupaten Kediri menjadi bagian dari Provinsi Jawa Timur yang mempunyai karakteristik geografis dan demografi yang mendukung perkembangan kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS)³, Kabupaten Kediri memiliki luas wilayah yang cukup besar, mencapai sekitar 1.523,97 km² sehingga menyediakan cakupan lahan yang luas untuk aktivitas ekonomi termasuk pada kegiatan perusahaan di sektor industri pada skala menengah sampai besar. Luas wilayah yang luas dapat memberikan ruang yang memadai bagi masyarakat untuk melakukan berbagai jenis usaha guna meningkatkan pendapatan perekonomian serta membantu perusahaan dalam proses distribusi bahan baku, transportasi, dan penyerapan

¹ Badan Pusat Statistik, “*Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur 2025*”, 2025, <https://jatim.bps.go.id/id> (diakses 15 Desember 2025).

² Sihite Mislan, “Peran Kompetensi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0: suatu Tinjauan Konseptual.” *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 4, No. 2, 2018.

³ Badan Pusat Statistik, “*Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur 2025*”, 2025, <https://jatim.bps.go.id/id> (diakses 15 Desember 2025).

tenaga kerja lokal sehingga tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, namun pada akhirnya akan berdampak juga pada peningkatan perekonomian lokal Kabupaten Kediri. Selain itu, jumlah penduduk di wilayah Kabupaten Kediri memiliki total 1,69 juta jiwa pada 2024, dengan dominasi penduduk usia kerja (15-59 tahun) yang mencapai lebih dari 65% dari total keseluruhan jumlah penduduk. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa dengan tersedianya tenaga kerja yang besar dan produktif yang potensial untuk terlibat dalam kegiatan ekonomi berbasis industri dan usaha lainnya. Semakin besar jumlah penduduk yang ikut andil dalam aktivitas ekonomi, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan pendapatan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi lokal Kabupaten Kediri.

Perusahaan memiliki posisi penting dalam menciptakan nilai tambah (*value added*) yang dapat memperkuat struktur perekonomian daerah. Dibandingkan hanya menjual bahan mentah, pengolahan bahan mentah menjadi barang jadi atau setengah jadi menghasilkan produk yang memiliki harga lebih tinggi di pasar, sehingga memberikan efek *multiplier* terhadap ekonomi lokal. Dengan demikian, dinamika tenaga kerja dan kondisi demografis di Kabupaten Kediri dapat dimanfaatkan secara optimal apabila didukung oleh sektor industri yang aktif mengolah sumber daya lokal menjadi produk bernilai. Sehingga, sektor industri memiliki peran nyata dalam penyediaan lapangan kerja dan keberlangsungan kegiatan ekonomi di wilayah Kabupaten Kediri. Dibandingkan dengan sektor lain, sektor industri tidak hanya berkontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, tetapi juga aktivitas produksinya berkontribusi secara langsung terhadap proses penciptaan nilai tambah dalam perekonomian lokal.

Dari beberapa perusahaan swasta, peneliti melakukan observasi terhadap 3 (tiga) perusahaan swasta pada bidang yang sejenis di Kabupaten Kediri yakni perusahaan industri manufaktur pengelolaan kayu lapis (*plywood*) meliputi PT. Sukses Mitra Sejahtera, CV. Sahabat Lama, dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera. Pemilihan ketiga perusahaan tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan satu-satunya

perusahaan swasta berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dalam industri pengelolaan kayu lapis. Oleh karena itu, peneliti menjadikan dasar pertimbangan untuk membandingkannya dengan CV. Sahabat Lama, dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera Berikut adalah data perbandingan ketiga perusahaan tersebut:

Tabel 1.2
Data Perbandingan Perusahaan Industri
Kayu Lapis (*Plywood*) Milik Swasta di Kabupaten Kediri

No.	Pembeda	PT. Sukses Mitra Sejahtera	CV. Sahabat Lama	CV. Hasil Nusantara Sejahtera
1.	<i>Product</i> (Produk)	Kayu lapis (<i>plywood</i>), lembaran-lembaran veener, barecore, dan blockboard	Kayu lapis/triplek (<i>plywood</i>)	Kayu lapis (<i>plywood</i>), lembaran-lembaran veener dan produk kayu gergajian.
2.	<i>Price</i> (Harga)	100.000-1.000.000	50.000-700.000	80.000-1.000.000
3.	<i>Place</i> (Tempat)	Desa Krandang, RT.5/RW.2, Kecamatan Ringinrejo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur	Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kab. Kediri, Jawa Timur	Jl. Basuki Rahmad No.1, Templek, Sambirejo, Kec. Pare, Kab.Kediri, Jawa Timur
4.	<i>Promotion</i> (Promosi)	Secara <i>online</i> , melalui pemasaran digital seperti <i>Google Ads</i> dan <i>YouTube</i> . Secara <i>offline</i> , perusahaan mengikuti <i>event</i> pameran yang melihatkan secara langsung pengolahan kayu ke konsumen.	Secara <i>offline</i> (bertatap muka dengan konsumen) dan secara <i>online</i> melalui <i>Whatsapp</i> dan <i>Facebook</i>	Secara <i>offline</i> (secara langsung dengan konsumen) dan secara <i>online</i> dengan menggunakan <i>digital marketing</i> menggunakan <i>Google Ads</i> , <i>YouTube</i> , dan media sosial lainnya.

No.	Pembeda	PT. Sukses Mitra Sejahtera	CV. Sahabat Lama	CV. Hasil Nusantara Sejahtera
5.	Tahun Berdiri	Tahun 2010	Tahun 2013	Tahun 2016
6.	Total Karyawan	1.500 orang	358 orang	256 orang
7.	Kapasitas Produksi	Kayu lapis atau <i>plywood</i> 70.000 m ³ per tahun, veener 2000 m ³ per tahun, barecore 5000 m ³ , blockbord 3000 m ³ per tahun	Triplek atau <i>plywood</i> 52.000 m ³ per tahun	Veener 1.800 m ³ per tahun dan kayu gergajian 4.150 m ³ per tahun

Sumber: Data Observasi Peneliti.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT. Sukses Mitra Sejahtera lebih unggul dari mulai dari tahun berdiri yang lebih dulu berdiri dibandingkan dengan CV. Sahabat Lama dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera, jumlah karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera juga lebih banyak dibandingkan dengan CV. Sahabat Lama dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera. PT. Sukses Mitra Sejahtera menghasilkan produk yakni kayu lapis (*plywood*), veener, barecore, dan blockboard. Sedangkan CV. Sahabat Lama menghasilkan produk kayu triplek (*plywood*) dan CV. Hasil Nusantara Sejahtera menghasilkan produk veener dan produk kayu gergajian. Sementara untuk kapasitas produksi, PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki kapasitas produksi kayu lapis atau *plywood* 70.000 m³ per tahun, veener 2000 m³ per tahun, barecore 5000 m³, dan blockbord 3000 m³ per tahun. Untuk CV. Sahabat Lama memiliki kapasitas produksi triplek atau *plywood* 52.000 m³ per tahun. Sementara untuk CV. Hasil Nusantara Sejahtera memiliki kapasitas produksi veener 1.800 m³ per tahun dan kayu gergajian 4.150 m³ per tahun. Maka PT. Sukses Mitra Sejahtera juga lebih unggul juga dibagian kapasitas produksinya.

PT Sukses Mitra Sejahtera terletak di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri merupakan Perseroan Terbatas (PT) dalam bidang Industri manufaktur pengolahan kayu lapis (*plywood*) dengan luas tanah ±3,8 hektar.

Berdiri sejak 2010 memiliki visi dan misi menjadi perusahaan berskala global dengan produk berkualitas tinggi yang mampu bersaing di pasar domestik hingga internasional dengan memastikan bahan bakunya berasal dari sumber yang legal. Adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera yakni mengolah kayu gelondongan menjadi triplek atau kayu lapis (*plywood*) dengan macam jenis dan ukurannya. Triplek yang dihasilkan mulai dari *plywood* ukuran 2,7 mm, *plywood* ukuran 3,6 mm, *plywood* ukuran 4,8 mm, *plywood* ukuran 6,5 mm, *plywood* ukuran 7,5 mm, *plywood* ukuran 8,5 mm, *plywood* ukuran 11,5 mm, *plywood* ukuran 14,5 mm, *plywood* ukuran 17,5 mm, *plywood* ukuran 23 mm dan *plywood* dengan menggunakan barcore 18 mm.. PT. Sukses Mitra Sejahtera yang menerapkan sistem waktu selama 6 hari kerja (senin-sabtu) menjadi tiga shift, yakni jam operasional mulai pagi pukul 07.30-15.30 WIB, sore pukul 15.30-23.30 WIB, dan malam pukul 23.30-07.30 WIB.

Berikut adalah data jumlah sumber daya manusia atau karyawan yang berada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera yakni:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera

No.	Divisi	Jumlah
1.	Direksi	2
2.	Manajer	3
3.	Produksi	738
4.	<i>Production Planning and Inventory Control (PPIC)</i>	78
5.	<i>Quality Control</i>	69
6.	<i>Log Yard</i>	110
7.	Pengadaan Bahan Baku (PBB)	83
8.	Tata Usaha Kayu (TUK)	57
9.	<i>Maintenance</i>	105
10.	HRD	38
11.	<i>Acounting</i>	4
12.	Gudang	48
13.	<i>Purchasing</i>	110
14.	ISO/K3	55
	Total	1.500

Sumber: Data Laporan Dari HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki karyawan dengan 14 bagian divisi. Karyawan bagian direksi

sebanyak 2 orang, bagian manager sebanyak 3 orang, bagian produksi sebanyak 738 orang, bagian PPIC sebanyak 78 orang, bagian *quality control* sebanyak 69 orang, bagian *log yard* sebanyak 110 orang, bagian pengadaan bahan baku sebanyak 83 orang, bagian tata usaha kayu sebanyak 57 orang, bagian *maintance* sebanyak 105, bagian HRD sebanyak 38 orang, bagian *acounting* sebanyak 4 orang, bagian gudang sebanyak 48 orang, bagian *purchasing* sebanyak 110 orang, dan yang terakhir bagian ISO/K3 sebanyak 55 orang. Maka karyawan terbanyak di PT. Sukses Mitra Sejahtera yakni divisi produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 738 orang.

Karyawan divisi produksi menjadi sumber daya manusia yang paling diandalkan dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan terbaik. Secara umum, produksi merupakan aktivitas yang berkaitan dengan usaha menciptakan serta memberikan nilai tambah pada barang atau jasa. Dalam proses produksi kayu lapis, setiap tahapan pekerjaan saling berkaitan dengan kelancaran proses produksi yang sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.⁴

Perusahaan tidak akan optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan jika hanya memperhatikan karyawan saja. Menurut Sutrisno, keberhasilan perusahaan dapat dilihat apabila dapat mendayagunakan karyawannya dengan maksimal, optimal dan profesional.⁵ Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu mengingat hal ini mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Kasmir dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa, kinerja merupakan pencapaian pada tindakan yang dilakukan secara konsisten selama periode tertentu. Pelaksanaan penilaian kinerja sangat diperlukan dengan teknik yang tepat agar hasil pengukuran yang diperoleh bersifat akurat dan objektif.

⁴ Ria Arifianti, *Kebijakan dan Strategi Produksi Edisi 3* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2019), 2

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana , 2009), 3.

Adapun indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.⁶ Berikut pengukuran kinerja karyawan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera:

Tabel 1.4
Pengukuran Kinerja Karyawan Divisi Produksi
PT. Sukses Mitra Sejahtera

No.	Kategori	Pelaksanaan
1.	Kualitas Kerja	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kayu lapis yang sesuai dengan standar mutu perusahaan berupa tingkat kesesuaian ukuran panjang, lebar, dan ketebalan kayu lapis sesuai standar perusahaan, kekuatan daya rekat (<i>bonding</i>) antar lapisan veneer, tingkat produk cacat (<i>reject</i>) seperti lapisan terkelupas (<i>delaminasi</i>), rongga pada inti (<i>core void</i>), retak atau permukaan gelombang serta kerapian hasil produksi.
2.	Kuantitas Kerja	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan jumlah <i>output</i> kayu lapis yang berhasil dihasilkan sesuai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan berupa jumlah lembar atau volume (m ³) <i>plywood</i> yang dihasilkan per <i>shift</i> atau per hari.
3.	Waktu Kerja	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan serta menjaga kelancaran proses produksi pada setiap tahapannya. Ketepatan waktu kerja yang baik dapat mengurangi keterlambatan dan mendukung tercapainya target produksi perusahaan. Pengukuran dilakukan berdasarkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan pada setiap tahapan produksi, kelancaran alur produksi agar tidak terjadi penumpukan material (<i>bottleneck</i>) serta kecepatan menangani gangguan atau kendala mesin sehingga dapat mengakibatkan waktu produksi berhenti (<i>downtime</i>) dapat diminimalkan selain itu waktu

⁶ Kasmir, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),182.

No.	Kategori	Pelaksanaan
		penyelesaian pekerjaan juga dapat diukur dari kedisiplinan kerja karyawan terkait kehadiran atau keterlambatan kerja sehingga dapat mempengaruhi cepat atau lambatnya waktu penyelesaian tugas.
4.	Penekanan Biaya	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan kemampuan karyawan menggunakan bahan baku atau bahan penunjang produksi secara efisien sehingga meminimalkan pemborosan seperti ketepatan konsumsi bahan perekat (<i>glue</i>) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
5.	Pengawasan	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan seperti kepatuhan karyawan dalam bekerja menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), kepatuhan karyawan dalam pengoperasian mesin sesuai instruksi kerja serta menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku.
6.	Hubungan Antar Karyawan	Pengukuran kinerja karyawan divisi produksi dilakukan dengan cara mengukur berdasarkan hubungan antar karyawan divisi produksi dengan cara menjamin terciptanya koordinasi dan komunikasi yang solid antar <i>shift</i> maupun antar unit kerja di sepanjang lini produksi agar proses produksi dapat berjalan tanpa hambatan tertentu.

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera dilaksanakan dengan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas kerja diukur berdasarkan kemampuan karyawan menghasilkan kayu lapis sesuai standar mutu perusahaan, kuantitas kerja diukur berdasarkan pencapaian target output produksi, waktu kerja diukur dari ketepatan penyelesaian pekerjaan dan kemampuan menjaga kelancaran proses produksi, penekanan biaya diukur melalui efisiensi penggunaan bahan baku dan bahan penunjang produksi, pengawasan dinilai dari tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP yang berlaku, serta hubungan antar karyawan diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menjalin koordinasi dan komunikasi yang baik selama proses

produksi berlangsung. Dengan adanya pengukuran tersebut, perusahaan dapat mengevaluasi tingkat kinerja karyawan secara lebih objektif guna mendukung tercapainya target produksi dan tujuan perusahaan. Meskipun demikian, tingkat kinerja yang dicapai karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

Peneliti telah melakukan observasi awal kepada 35 responden untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera, berikut:

Tabel 1.5
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera

No.	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	Jumlah
1.	Kemampuan dan Keahlian	3
2.	Pengetahuan	2
3.	Rancangan Kerja	3
4.	Kepribadian	3
5.	Motivasi Kerja	9
6.	Kepemimpinan	0
7.	Gaya Kepemimpinan	2
8.	Budaya Organisasi	2
9.	Kepuasan Kerja	0
10.	Lingkungan Kerja	7
11.	Loyalitas	1
12.	Komitmen	2
13.	Disiplin Kerja	1
	Total	35

Sumber: Data Observasi Peneliti.

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan divisi produksi, yang paling banyak yakni dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan responden sebanyak 9 orang dan lingkungan kerja dengan responden sebanyak 7 orang. Dengan pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Kata “motivasi” berasal dari istilah latin “*movere*”, yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan.⁷ Definisi motivasi yakni suatu dorongan baik dari dalam atau luar diri seseorang yang menggerakkan langkah atau tingkah laku untuk melakukan kegiatan demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya dorongan berupa sesuatu keinginan dalam bekerja yang berasal dari dalam atau luar diri karyawan.

Dengan motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan dan rasa semangat karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal, namun sebaliknya rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya semangat bekerja karyawan dan menurunkan hasil kualitas pekerjaan yang telah diembankan oleh perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu secara optimal dalam upaya mencapai tujuannya. Semakin baik pemberian motivasi oleh perusahaan dapat membuat perasaan senang dan hal tersebut dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan yang akan berdampak pada keberlangsungan suatu usaha.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diembankan oleh perusahaan.⁸ Menurut Sedarmayanti, indikator lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan kerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja.⁹ Jika lingkungan karyawan berjalan dengan efektif maka kinerja karyawan dapat terlaksanakan secara optimal.

⁷ Sarwoto, “*Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), 135.

⁸ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001), 110.

⁹ Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, (Bandung: Mandar Maju, 2016), 46.

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow tahun 1943 melalui karyanya *A Theory of Human Motivation*. Maslow menjelaskan bahwa manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan tersebut tersusun dalam lima tingkat, yaitu kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan sosial. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, semakin tinggi motivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih gigih.

Berikut adalah upaya PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan divisi produksi, sebagai berikut:

Tabel 1.6
Upaya PT. Sukses Mitra Sejahtera Dalam
Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Produksi

No.	Kategori	Pelaksanaan
1.	Kebutuhan Biologis	Perusahaan memenuhi kebutuhan biologis karyawan divisi produksi dengan memberikan upah/gaji pokok, bonus, insentif dan terdapat tunjangan seperti tunjangan jabatan yang diberikan kepada pemegang jabatan dengan nominal yang sesuai dengan jabatan yang dipegang.
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memenuhi kebutuhan keamanan karyawan bagian produksi dengan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS dengan 4 program dan beberapa tunjangan lainnya.
3.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan dilakukan pada karyawan divisi produksi secara periodik baik internal maupun eksternal dengan mengadakan pelatihan dan sosialisasi setiap 3 bulan sekali dengan bagian divisi masing-masing yang dipimpin oleh HRD. Materi pelatihan terkait standar operasional yang diterapkan perusahaan. Sedangkan secara eksternal, pihak perusahaan bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) Kediri.
4.	Kebutuhan Dihargai	Perusahaan melakukan evaluasi pada karyawan divisi produksi jika terdapat salah satu pemegang jabatan yang dinilai tidak layak maka akan digantikan karyawan yang berada di posisi bawah agar menggantikan posisi tersebut dengan menilai kinerja yang optimal karena perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti berdasarkan hasil kerja keras.

No.	Kategori	Pelaksanaan
5.	Kebutuhan Sosial	Perusahaan membuat hubungan kerja antar karyawan divisi produksi semakin erat dengan melaksanakan <i>breifing</i> sebelum memulai bekerja secara bersama-sama sebelum kegiatan operasional perusahaan dilaksanakan dan dilaksanakan rolling jadwal kerja dari shift A, B atau C karyawan bagian produksi secara bergilir setiap minggu..

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.¹⁰

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera mendapatkan motivasi kerja berdasarkan kebutuhannya. Kebutuhan biologis, karyawan divisi produksi memperoleh upah, bonus, insentif dan terdapat tunjangan seperti tunjangan jabatan. Kebutuhan rasa aman, karyawan divisi produksi memperoleh jaminan kesehatan seperti BPJS dengan 4 program dan beberapa tunjangan lainnya. Kebutuhan aktualisasi diri, karyawan divisi produksi memperoleh pelatihan dan sosialisasi setiap 3 bulan sekali dengan bagian divisi masing-masing terkait standar operasional yang diterapkan perusahaan serta pelatihan yang diadakan dengan bekerja sama dengan pihak eksternal seperti Balai Latihan Kerja (BLK) Kediri. Kebutuhan dihargai, karyawan divisi produksi memperoleh jenjang karir pasti yang dijamin perusahaan berdasarkan hasil kinerja dan kerja keras karyawannya. Serta Kebutuhan sosial, karyawan divisi produksi melaksanakan *breifing* setiap hari secara bersama-sama sebelum kegiatan operasional perusahaan dan dilaksanakan rolling jadwal kerja dari shift A, B atau C karyawan bagian produksi secara bergilir setiap minggu dilaksanakan guna memperkuat hubungan antar sesama karyawan.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan juga memberikan dampak bagi upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja seperti atasan yang tidak membedakan karyawan bawahan dan adanya tim yang saling *support* akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

¹⁰ Wawancara HRD di PT. Sukses Mitra Sejahtera, tanggal 13 Desember 2025 pukul 13.00 WIB.

Tabel 1.7

Lingkungan Kerja Produksi Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera

No.	Variabel	Kategori	Pelaksanaan
1.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan Kerja	Perusahaan memberikan fasilitas karyawan divisi produksi yaitu tempat istirahat yang nyaman dan terdapat <i>sound system</i> agar karyawan merasa tidak jenuh saat beristirahat dan kegiatan rutin bersama yakni <i>briefing</i> dimulai sebelum bekerja guna menjalin hubungan erat antar sesama karyawan.
2.	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	Perusahaan memberikan penerangan yang cukup memadai di tempat produksi dengan sistem 1 area 1 penerangan yang sudah disesuaikan sehingga tidak ada perbedaan antara pagi dan malam hari.
		Suhu Udara	Perusahaan melakukan pengecekan suhu udara di area produksi setiap 6 bulan sekali dengan bekerja sama dengan pihak eksternal untuk pengecekan suhu udara dan area produksi model semi tertutup dan terbuka sehingga bagian atap tertutup dan area samping terbuka sehingga sirkulasi udara dinilai sudah memadai.
		Kebisingan	Tingkat kebisingan dalam kegiatan produksi masih cukup bisa diterima dengan kapasitas pendengaran manusia dan tidak ada laporan dari warga sekitar dan dinas lingkungan hidup terkait kebisingan sehingga kebisingan masih dinilai aman dan nyaman.
		Penggunaan Warna	Perusahaan memberikan area produksi dengan penggunaan warna yang dibuat senyaman mungkin untuk penglihatan sehingga merasa karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.
		Ruang Gerak	Tata letak atau <i>layout</i> produksi di perusahaan memang sudah disesuaikan agar karyawan dapat bebas bergerak dan sudah sesuai dengan jumlah <i>human</i> didalamnya yang artinya tidak sempit dan tidak terlalu longgar.

No.	Variabel	Kategori	Pelaksanaan
		Keamanan Kerja	Perusahaan menerapkan sistem (K3) pada karyawan divisi produksi meliputi masker, sepatu, dan berhijab agar terhindar dari serbuk kayu serta jas laboratorium dan sarung tangan untuk karyawan yang berhubungan dengan zat kimia.

Sumber: Hasil Wawancara HRD PT. Sukses Mitra Sejahtera.¹¹

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera baik fisik atau non-fisik sudah memenuhi standar perusahaan. Lingkungan kerja kondusif merupakan bentuk kewajiban dari perusahaan dan karyawan dalam menjaga lingkungan kerja untuk keberlangsungan aktivitas operasional.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja. Perusahaan perlu memberikan motivasi dan dorongan dengan tepat untuk menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Ketidaksesuaian antara kebutuhan dan keinginan karyawan dengan kebijakan perusahaan yang diberikan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja yang dapat menghasilkan *output* tidak maksimal.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan fokus tanpa kendala. Penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan, memelihara, dan menjaga apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya di perusahaan. Mengingat kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan, maka dibutuhkan langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Gap penelitian membuka kesempatan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dan meninjau kembali hasil penelitian sebelumnya. Masalah ini tidak selalu berupa temuan baru. Apabila ditemukan

¹¹ Data Hasil Wawancara HRD di PT. Sukses Mitra Sejahtera, tanggal 13 Desember 2025 pukul 13.00 WIB.

perbedaan atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya, permasalahan terdahulu bisa menjadi topik penelitian baru. *Research gap* merupakan kesenjangan penelitian yang muncul akibat perbedaan hasil dengan penelitian terdahulu mulai dari ide, teori, dan data hingga permasalahan yang ditemukan di lapangan, sehingga terdapat kesenjangan dan memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian terdahulu oleh Risa Pujiyanti menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Regita Febiola Afifasar menunjukkan hasil yang berbanding terbalik bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³ Penelitian terdahulu yang telah disebutkan peneliti 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 Divisi Produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
2. Bagaimana lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
3. Bagaimana kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?

¹² Risa Pujiyanti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kembar Jaya Desa Jombang Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2024.

¹³ Regita Febiola Afifasar, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2021.

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, pemahaman serta hipotesis yang diperoleh selama studi sarjana untuk memberikan landasan yang kuat untuk studi masa depan di bidang khususnya manajemen bisnis dalam kajian mengenai kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi, masukan, dan bahan pertimbangan kepada PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja secara tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera sehingga dapat tercapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kajian teori yang relevan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi rujukan atau referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lainnya dalam mengembangkan studi lanjutan, serta memperdalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

c. Bagi Pihak Eksternal

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber wawasan, pengalaman, dan pengetahuan kepada pembaca lainnya untuk rujukan dalam mengukur kinerja karyawan perusahaan.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pengalaman langsung dalam menganalisis kinerja karyawan suatu perusahaan serta sebagai dasar untuk pengembangan penelitian di masa mendatang dengan topik serupa.

E. Telaah Pustaka

1. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kembar Jaya Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)” oleh Risa Pujiyanti (2024), mahasiswa IAIN Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian: (1) Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Kembar Jaya. Hal ini ditunjukkan dengan

nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel $(5,269) > (2,002)$, dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$ (2) Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel $(4,487) > (2,002)$, dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$ (3) Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Kembar Jaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel $(19,086) > (3,15)$, dengan nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$ Kesamaan yakni variabel bebas motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta metode menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan berada pada objek penelitian.¹⁴

2. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Swalayan Surya di Kabupaten Kediri)” oleh Ega Rabsari Senja (2020), mahasiswa IAIN Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil Penelitian: korelasi antara motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,766 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil $Y = 5,003 + 0,647 X$, artinya setiap kenaikan 1 (satu) satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,647 satuan. Hasil uji t pada tabel 4.19 menunjukkan nilai t-hitung = 11,571 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, koefisien determinasi atau R^2 (R Square) sebesar 0,588 yang berarti 58,8% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 41,2% dipengaruhi variabel lain. Kesamaan berada pada variabel yang digunakan yakni motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dan metode penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Perbedaan terletak pada peneliti meneliti tiga variabel yakni

¹⁴ Risa Pujiyanti, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kembar Jaya Desa Jombok Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2024.

motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sedangkan penelitian sebelumnya meneliti dua variabel yakni motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) serta objek penelitiannya.¹⁵

3. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)” oleh Elvira Milasari (2021), mahasiswa IAIN Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil Penelitian: korelasi pearson product moment diperoleh nilai sebesar 0,886, sehingga adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung > ttabel yakni $14,534 > 2,002$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar. Analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 5,042 + 0,576X$. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,785 atau 78,5%. Artinya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 78,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesamaan pada variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dan metode penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Perbedaan terletak pada jumlah variabel penelitiannya. Penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sedangkan penelitian sebelumnya dua variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) serta terletak pada objek penelitian.¹⁶
4. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kineja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk” oleh Regita Febiola Afifasar (2021), mahasiswa IAIN Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil Penelitian: lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

¹⁵ Ega Rabsari Senja, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Swalayan Surya di Kabupaten Kediri)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2020.

¹⁶ Elvira Milasari, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2021.

signifikansi sebesar $0,142 > 0,05$ sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $1,448 < 2,004$. Uji koefisien determinasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 39% sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesamaan pada variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) dan metode penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Perbedaan berada pada jumlah variabel. Penulis meneliti tiga variabel yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sedangkan penelitian sebelumnya dua variabel saja yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) serta terletak pada objek penelitian.¹⁷

5. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri)” oleh Febri Ayu Lestari (2022), mahasiswa IAIN Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Hasil Penelitian: Hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan regresi $Y = 16,682 + 0,579X$. Berdasarkan uji t , nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 4,637 lebih besar dari 0,333 dengan sig $0,000 < 0,05$ artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 39,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 60,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kesamaan pada variabel yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y) dan metode penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya berada pada jumlah variabel. Penulis meneliti tiga variabel yakni motivasi kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) sedangkan penelitian sebelumnya dua variabel saja yakni budaya organisasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) serta terletak pada objek.¹⁸

¹⁷ Regita Febiola Afifasar, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Uyel UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2021.

¹⁸ Febri Ayu Lestari, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kediri, 2022.