

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha dilakukan untuk memenuhi permintaan konsumen melalui penawaran barang atau jasa. Apabila sebuah organisasi menjalankan usahanya dengan efektif, pemiliknya akan mendapatkan keuntungan dari dana yang diinvestasikan. Selain itu, usaha juga membantu dalam menciptakan pekerjaan untuk karyawan, sehingga mereka dapat memperoleh pendapatan yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa usaha ini memberikan keuntungan bagi masyarakat, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Untuk memahami bagaimana usaha berfungsi, penting untuk mengetahui peran dan lingkungan di sekelilingnya. Usaha dioperasikan oleh individu atau kelompok yang berusaha menciptakan nilai melalui produk dan jasa untuk memenuhi permintaan dan meraih untung. Dalam dunia ekonomi, usaha berarti individu atau kelompok yang menyediakan produk atau jasa kepada konsumen untuk mendapatkan laba. Usaha menunjukkan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹

Dalam zaman globalisasi dan persaingan bisnis yang sengit, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi serta dalam menjaga eksistensinya di pasar. Tujuannya adalah untuk menjamin keberadaan tenaga kerja yang terampil, bersemangat, dan aktif berpartisipasi dalam mencapai sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek dari manajemen organisasi yang berfokus pada elemen manusia. Tugas utama

¹ Anang Martono, *Manajemen Bisnis* (Makassar: CV. Tohar Media, 2022).

dari MSDM adalah mengatur elemen manusia dengan baik supaya tenaga kerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sukses atau gagalnya suatu organisasi atau unit kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat terkait dengan individu-individu yang terlibat di dalamnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai faktor penentu dalam pencapaian kinerja suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen utama dalam sebuah organisasi. Meski bentuk dan tujuannya berbeda, organisasi didirikan berdasarkan visi yang bertujuan untuk kepentingan manusia dan dikelola serta dijalankan oleh manusia. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Mereka adalah penggerak dan penentu arah sebuah organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk memberikan panduan yang positif agar tujuan organisasi tercapai.²

Perusahaan juga memberikan perhatian pada tempat kerja karena menciptakan suasana kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Pandangan karyawan tentang lingkungan kerja yang mereka alami sangat penting, sehingga mereka dapat menilai pengalaman yang mereka miliki di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor utama bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, karena segala sesuatu di sekeliling mereka dapat memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaannya.³ Lingkungan tempat kerja berkaitan dengan segala aspek yang ada di lokasi kerja. Ini mencakup semua kondisi yang memengaruhi karyawan dan berhubungan dengan perubahan mental dalam individu tersebut. Lingkungan fisik di tempat kerja mencakup semua elemen fisik yang ada di sekitarnya, yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Di sisi lain, lingkungan non fisik mencakup semua aspek yang berhubungan

² Nurul Ikhsan Sahlan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi," *Jurnal EMBA* 3, no. 1 (2015): 53.

³ Faisal Dwi Wahyu Ismoyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki," *Akdimas: Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat* 1, no. 1 (2023): 55.

dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan sejawat, serta bawahan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai kondisi di area kerja, mulai dari penerangan, ventilasi, kenyamanan, keamanan, hingga kebersihan. Ketika lingkungan kerja nyaman, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam menjalani tugas mereka, sebab setengah dari waktu sehari-hari mereka dihabiskan di sana. Lingkungan yang menyenangkan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja. Memperhatikan keadaan lingkungan kerja berarti berupaya untuk menciptakan suasana yang memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan yang bekerja di tempat tersebut. Produktivitas dalam kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan dan inovasi untuk meningkatkan cara kerja, tetapi juga pada kenyamanan lingkungan kerja yang dapat mendukung penyelesaian tugas secara efektif.⁴

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di tempat kerja. Ini adalah semua keadaan di sekitar karyawan yang berkaitan dengan perubahan psikologis yang dialami oleh mereka. Lingkungan kerja fisik melibatkan semua kondisi yang bersifat nyata di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, baik yang melibatkan atasan. Karyawan yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan. Mengingat pentingnya posisi karyawan, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik demi kelangsungan usaha.⁵

Industri rumah atau home industry adalah kegiatan yang mengubah bahan mentah menjadi produk setengah jadi atau produk jadi dengan tujuan untuk menambah

⁴ Thomas Radito, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta," *Optimal* 13, no. 1 (2016): 20.

⁵ Dessy Marhandrie and Burhanuddin, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jakarta Dan Bekasi," *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 22, no. 1 (2024): 2.

nilai dan mendapatkan keuntungan. Home industry memainkan peranan penting dalam mengembangkan perekonomian suatu negara. Oleh sebab itu, keberadaan home industry menjadikan sektor ekonomi fokus perhatian pemerintah dalam upaya untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi.⁶ Home industry Citra Mandiri merupakan salah satu UMKM unggulan di Kelurahan Ngronggo, Kota Kediri. Usaha ini merupakan bisnis rumahan yang fokus pada pembuatan makanan ringan tradisional. Setiap hari dari Senin hingga Sabtu, Citra Mandiri beroperasi antara pukul 07.00 hingga 14.00, dengan waktu istirahat dari 12.00 hingga 13.00 secara bergantian. Produk utama yang ditawarkan termasuk kripik Ubi ungu, kripik singkong, kripik pisang, dan kripik singkong yang memiliki rasa khas, karena masih menggunakan proses pembuatan dengan tungku kayu bakar. Hal ini memberikan ciri khas tersendiri dibandingkan dengan produsen lainnya. Berikut adalah data perbandingan yang peneliti dapatkan dari wawancara awal:

Tabel 1.1
Perbandingan Rumah Industri Citra Mandiri dengan beberapa Rumah Industri serupa di Kota Kediri

No	UMKM	Citra Mandiri	Callista	Keripik Bu Sri
1.	Tahun berdiri	2009	2014	2017
2.	Produk yang dijual	Keripik sukun Keripik ubi ungu Keripik pisang Keripik singkong	Keripik pisang ori Keripik pisang manis	Keripik Singkong Keripik Pisang Sale Pisang
3.	Alamat	Jl Sempol 2, RT 02/RW 03, Ds Ngronggo, Kota Kediri	Gg Bujel 1, RT 02/RW 02, KEL.Bujel, KEC. Mojoroto, Kota Kediri	Jl. Rambutan, Kaliombo, KEC. Kota, Kota Kediri
4.	Jumlah Karyawan	6	3	1
5.	Makan siang/ Snack	Ditanggung Pemilik	-	-
6.	Masuk dihari libur nasional	Tergantung permintaan	Tergantung permintaan	Libur

⁶ Fadia Rizky Nur Puspita Sari and Sri Abidah Suryaningsih, "Peran Home Industry Dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Pekerja Perempuan Kabupaten Kediri," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 8, no. 1 (2025): 93.

	selain hari ahad			
7.	Libur Hari Raya	1Minggu	2 Minggu	2 Minggu
8.	Libur Tahun Baru	Tergantung Permintaan	Tergantung Permintaan	Libur
9.	Gaji yang dibayarkan kepada karyawan	Setiap 3 hari sekali	Setiap Produksi	Setiap Produksi
10.	Reward	Yang sering datang lebih awal	-	-
11.	Rata Rata Produksi Setiap Bulan	1 Ton	150Kg	80Kg

Sumber: Wawancara dengan pemilik usaha⁷

Berdasarkan data yang dianalisis di lapangan, Citra Mandiri muncul sebagai perusahaan tertua dan paling stabil di Kota Kediri jika dibandingkan dengan pesaing-pesaingnya. Ini mengindikasikan bahwa Citra Mandiri dapat dilihat sebagai pelopor di antara usaha mikro, kecil, dan menengah di wilayah tersebut. Sejak berdiri pada tahun 2009, Citra Mandiri tidak hanya menawarkan beragam produk yang lebih bervariasi, tetapi juga menjadi penyedia lapangan kerja terbanyak. Yang menarik adalah usaha Citra Mandiri dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan, seperti menyediakan makan siang dan memberikan bonus saat ada lonjakan pesanan, suatu hal yang tidak dilakukan oleh pesaingnya, seperti Callista atau Keripik Bu Sri. Namun, di balik keuntungan yang dimiliki, ada tuntutan pekerjaan yang cukup berat. Sementara usaha lain memilih beristirahat pada hari-hari besar atau saat tahun baru, Citra Mandiri tetap buka untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, faktur pembayaran yang dilakukan setiap tiga hari sekali menunjukkan kecepatan yang tinggi dalam sirkulasi uang dan aktivitas produksi di perusahaan ini. Cara yang berbeda dalam mengelola staf dan strategi untuk menghadapi pasar menjadi alasan mengapa Citra Mandiri menarik

⁷ Wawancara dengan pemilik Usaha tanggal 12 Oktober 2025 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

untuk dianalisis lebih lanjut, terutama dalam melihat bagaimana kesejahteraan karyawan dan cara kerja mereka memengaruhi kinerja kerja para staf tersebut.

Selain itu kinerja juga dapat dijadikan gambaran terkait kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dapat mengacu pada lima indikator yang meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Seorang karyawan apabila sudah memenuhi kelima indikator tersebut, maka dapat dikatakan telah mencapai kinerja yang baik dan dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan di masa sekarang. di Citra Mandiri, indikator pengukuran kinerja karyawan yang diterapkan antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, kemandirian, dan ketepatan waktu, Produktivitas.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja di Rumah Indusri Citra Mandiri

No	Lingkungan fisik	Kondisi		
		Lengkap	Cukup	Kurang
1.	Lantai, Dinding, dan Atap		✓	
2.	Suhu dan Ventilasi			✓
3.	Lampu dan Cahaya Alami		✓	
4.	Toilet			✓
5.	Wastafel	✓		
6.	Saluran Air			✓
7.	Tempat Sampah	✓		
8.	Tungku	✓		
9.	Alat Pemotong	✓		
10.	Spinner			✓
11.	Gudang Bahan Baku			✓
12.	Tempat Produk Jadi		✓	
13.	Tata Letak Tempat Produksi	✓		
14.	Kebisingan		✓	

Sumber: Observasi Tempat Usaha Citra Mandiri⁸

⁸ Observasi tempat Usaha tanggal 12 Oktober 2025 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu Home industri berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan lingkungan yang baik bagi karyawan sehingga hasil kinerjanya juga mengalami peningkatan. Kondisi lingkungan pada Citra Mandiri dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih perlu dilakukan pembersihan di beberapa bagian ruangan. Berdasarkan observasi yang ditemukan dari segi penataan ruang sudah cukup baik, Namun suhu ruangan panas karena kurang pembersihan dibagian ventilasi, dinding dan atap bangunan terlihat kotor dengan banyak noda dan sarang laba-laba yang menggantung, yang bisa jatuh dan mencemari produk, Faktor terakhir adalah terkait higienis dan keselamatan kerja, di mana karyawan bagian penggorengan bekerja tanpa pelindung sehingga sering terkena cipratan minyak panas, serta bagian pengemasan yang tidak menggunakan sarung tangan. Meskipun proses produksi dilakukan dengan kondisi fasilitas dan perlindungan kerja yang terbatas, kegiatan operasional di Citra Mandiri tetap berjalan setiap harinya untuk memenuhi permintaan konsumen. Dilihat dari hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja dan terjalinnya kerja sama antar karyawan.⁹ Fenomena menarik ditemukan pada objek penelitian ini, di mana loyalitas karyawan tetap terjaga di tengah kondisi yang ada. Tingkat loyalitas tersebut dapat diidentifikasi melalui data masa kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Masa kerja karyawan di Citra Mandiri

No	Masa Kerja Selama	Jumlah karyawan
1.	6 tahun	2
2.	3 tahun	2

⁹ Observasi tempat Usaha tanggal 12 Oktober 2025 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

3.	1 tahun	1
----	---------	---

Sumber: Wawancara dengan karyawan Citra Mandiri¹⁰

Data mengenai masa kerja karyawan di Rumah Industri Citra Mandiri menunjukkan adanya tingkat loyalitas yang cukup tinggi di kalangan pekerja. Dari total lima karyawan, mayoritas telah bekerja dalam kurun waktu yang lama, yaitu dua orang selama 6 tahun dan dua orang selama 3 tahun. Fakta bahwa hanya ada satu karyawan yang baru bergabung selama 1 tahun menandakan bahwa perputaran karyawan di usaha ini relatif rendah. Kondisi ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena meskipun beban kerja di industri ini tergolong tinggi seperti tetap beroperasi di hari libur nasional para karyawan cenderung bertahan lama. Hal ini mengindikasikan adanya faktor kenyamanan kerja, atau pola hubungan industrial yang harmonis antara pemilik dan karyawan yang berhasil dibangun oleh Citra Mandiri. Data menunjukkan bahwa Rumah Industri Citra Mandiri memiliki tingkat loyalitas karyawan yang sangat baik, di mana sebagian pekerjanya telah mengabdikan selama 3 hingga 6 tahun. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti karena sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan metode upah borongan, yakni dibayar berdasarkan jumlah keripik yang dihasilkan. Meskipun sistem borongan biasanya identik dengan ketidakpastian penghasilan, usaha ini berhasil menjaga retensi karyawan melalui berbagai bentuk kompensasi tambahan. Pemberian bonus berupa produk keripik untuk dibawa pulang, bonus borongan saat pesanan meningkat, hingga pemberian sembako dan THR menunjukkan adanya upaya usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di luar gaji pokok.

Selain itu kinerja juga dapat dijadikan gambaran terkait kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan yang

¹⁰ Wawancara dengan karyawan Citra Mandiri tanggal 18 Januari 2026 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

ditetapkan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan dapat mengacu pada lima indikator yang meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas, ketepatan waktu dan komitmen.¹¹ Seorang karyawan apabila sudah memenuhi kelima indikator tersebut, maka dapat dikatakan telah mencapai kinerja yang baik dan dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan di masa sekarang.¹² Di Citra Mandiri, indikator pengukuran kinerja karyawan yang diterapkan antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, komitmen, ketepatan waktu dan produktivitas. Kinerja karyawan di Citra Mandiri bisa kita lihat langsung dari jumlah barang yang dihasilkan (hasil produksi). Kalau lingkungan kerjanya nyaman karyawan jadi lebih semangat bekerja. Hasilnya, jumlah produksi pun meningkat. Berikut adalah Data Produksi Citra Mandiri:

Tabel 1.4
Data Produksi Citra Mandiri

No	Tahun	Jumlah produksi
1	2022	8,570 kg
2	2023	9,211 kg
3	2024	10,280 kg
4	2025	11,575 kg

Sumber: wawancara dengan pemilik usaha Citra Mandiri¹³

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat adanya tren peningkatan total produksi yang signifikan dari 8.570 kg di tahun 2022 menjadi 11.575 kg pada tahun 2025, yang menunjukkan kenaikan beban kerja dan target perusahaan sebesar kurang lebih 35% dalam kurun waktu empat tahun. Peningkatan volume produksi yang konsisten ini, terutama pada komoditas Keripik Sukun yang melonjak hampir dua kali lipat, mengindikasikan adanya tuntutan kinerja yang semakin tinggi terhadap karyawan. Fenomena pertumbuhan ini mempertegas urgensi lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor pendukung utama; karena tanpa lingkungan kerja yang optimal baik

¹¹ Robbin and Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

¹² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2013).

¹³ Wawancara dengan pemilik Usaha tanggal 12 Oktober 2025 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

secara fisik maupun non-fisik tekanan target produksi yang terus meningkat berisiko menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Penelitian oleh Jumang,¹⁴ menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Selanjutnya, penelitian oleh Yunitasari,¹⁵ menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Indo Suhar Jaya. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Fariz,¹⁶ di mana variabel motivasi kerja justru ditemukan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa kinerja tidak selalu linier dengan dorongan internal tanpa dukungan faktor eksternal yang kuat. Sementara itu, terdapat kekosongan penelitian pada objek Rumah Industri, di mana kondisi lingkungan kerja fisik memiliki karakteristik yang jauh berbeda dengan instansi pemerintah atau perusahaan besar. Perbedaan hasil dan perbedaan konteks objek penelitian inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali peran lingkungan kerja dan dalam mendukung performa karyawan pada Rumah Industri Citra Mandiri Kota Kediri. Di Home Industri Citra Mandiri di satu sisi, hubungan antar karyawan sangat solid dan kekeluargaan, tapi di sisi lain, kondisi fisiknya cukup memprihatinkan. Masalah kebersihan seperti sarang laba-laba yang bisa mencemari produk, suhu ruangan yang panas, hingga minimnya alat pelindung diri (seperti sarung tangan) adalah ancaman nyata bagi keselamatan kerja dan kualitas produk. Jika dibiarkan, kenyamanan

¹⁴ Syahrul H Jumang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019).

¹⁵ Dinda Annisa Yunitasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta, 2020).

¹⁶ Muhammad Fariz, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022).

karyawan akan terganggu, yang ujung-ujungnya bakal menghambat kinerja mereka.¹⁷ Kebanyakan penelitian terdahulu lebih banyak mengambil objek di kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang fasilitasnya sudah mapan. Padahal, karakteristik Home Industry itu beda banget fasilitasnya terbatas tapi tuntutan produksinya jalan terus setiap hari. Jadi, penelitian ini dilakukan karena perlu membuktikan Sejauh mana lingkungan kerja fisik yang kurang ideal ini berpengaruh pada kinerja karyawan di sektor industri rumah tangga. Hasilnya nanti bukan cuma jadi teori aja, tapi bisa jadi masukan buat pemilik usaha supaya bisa memperbaiki kondisi kerja demi kelangsungan bisnisnya ke depan.

Home Industry Citra Mandiri dipilih karena aktivitas kerjanya yang sangat berbeda dengan pabrik besar. Di sini, proses pembuatan keripik masih sangat bergantung pada tenaga manusia, di mana karyawan harus bekerja di tengah suhu panas penggorengan dan ruang produksi yang terbatas setiap harinya. Kondisi fisik seperti ini tentu sangat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja. Namun, di sisi lain, hubungan antar karyawan di industri rumahan ini cenderung sangat kekeluargaan dan tidak kaku. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri untuk meneliti bagaimana suasana kerja yang secara fisik menantang namun secara sosial hangat dapat memengaruhi kinerja mereka apakah lingkungan yang terbatas itu justru memicu semangat atau malah mempercepat rasa lelah. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Peran Lingkungan Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan (Studi Rumah Industri Citra Mandiri Ngronggo Kota Kediri).**

¹⁷ Observasi tempat Usaha tanggal 12 Oktober 2025 di Home Industri Citra Mandiri Desa Ngronggo Kota Kediri

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan Fisik di Citra Mandiri?
2. Bagaimana Kondisi Lingkungan Non Fisik di Citra Mandiri?
3. Bagaimana Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Citra Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis Kondisi Lingkungan Fisik di Citra Mandiri
2. Untuk Menganalisis Bagaimana Kondisi Lingkungan Non Fisik di Citra Mandiri
3. Untuk Menganalisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Citra Mandiri

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam bagaimana lingkungan kerja dipresepsikan oleh karyawan serta bagaimana hal tersebut secara nyata mampu mendorong Kinerja dalam konteks industri lokal. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi teori motivasi dan kinerja yang spesifik pada sektor UMKM.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Untuk Pelaku Usaha

Hasil penelitian ini dapat menjadi cermin sekaligus bahan evaluasi bagi pemilik usaha. Melalui hasil wawancara dan observasi yang mendalam, pelaku usaha dapat mengetahui apa yang sebenarnya dirasakan dan dibutuhkan karyawan terkait kenyamanan lingkungan kerja, sehingga dapat diambil kebijakan yang lebih humanis untuk meningkatkan Kinerja tim.

b. Untuk Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur riset kualitatif di bidang manajemen, khususnya mengenai dinamika kerja di industri rumah tangga Kota Kediri. Ini juga bisa menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang ingin meneliti topik serupa dengan pendekatan studi yang lebih spesifik dan mendalam.

c. Untuk Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengasah kemampuan peneliti dalam melakukan analisis fenomena sosial di tempat kerja, melatih teknik wawancara, serta memperdalam kepekaan dalam menangkap masalah SDM di lapangan. Ini adalah kesempatan untuk menyelaraskan teori yang didapat di kelas dengan realita yang ada di dunia kerja nyata.

E. Penelitian Terdahulu

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

1. Penelitian oleh Viona Duwi Kecanada tahun 2024 dengan judul “ Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Prima Sarana Arta Kecamatan Mojoroto Kota Kediri)”¹⁸

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana kualitas dan kuantitas kerja yang baik lahir dari kepatuhan terhadap SOP dan ketepatan waktu. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus utama untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Namun, terdapat perbedaan mendasar yang menjadi titik tekan dalam penelitian ini. Jika penelitian di CV Prima Sarana Arta menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali data secara lebih mendalam dan deskriptif. Selain itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada variabel lingkungan kerja sebagai faktor pendukung utama kinerja, berbeda dengan penelitian terdahulu yang menitikberatkan pada aspek disiplin. Objek penelitian pun berbeda, di mana penelitian ini mengambil lokus pada sektor UMKM (home industry) keripik, yang memiliki karakteristik manajemen dan tantangan operasional yang berbeda dengan perusahaan CV.

2. Penelitian oleh Edwin Samudra tahun 2023 dengan judul “ Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Istiqomah Tulungagung)”¹⁹

Penelitian ini menunjukkan bahwa uang dan fasilitas tambahan (kompensasi) sangat ampuh untuk membuat karyawan bekerja lebih rajin. Perusahaan memberikan dua jenis imbalan: pertama, berupa uang tunai seperti gaji pokok,

¹⁸ Viona Duwi Kecanada, “Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Prima Sarana Arta Kecamatan Mojoroto Kota Kediri)” (UIN Syekh Wasil, 2024).

¹⁹ Edwin Samudra, ““ Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Istiqomah Tulungagung)”” (UIN Syekh Wasil, 2023).

berbagai tunjangan (kinerja, akhir tahun, THR), serta jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan (BPJS). Kedua, berupa fasilitas non-uang seperti jatah cuti bulanan dan acara jalan-jalan atau wisata bersama setiap setahun sekali. Hasilnya terlihat jelas pada perubahan perilaku karyawan. Sebelum ada tambahan imbalan ini, kinerja karyawan dianggap biasa saja atau hanya pada level "cukup". Namun, setelah kompensasi tersebut diberikan, kualitas kerja mereka meningkat menjadi jauh lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa jika kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik, mereka akan lebih bersemangat dalam membantu kesuksesan perusahaan. Peneliti pun menyarankan agar sistem ini terus dipertahankan dan rutin dievaluasi agar perusahaan semakin maju. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian selanjutnya adalah keduanya sama-sama ingin mencari tahu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu cara meneliti dengan mengamati dan menjelaskan keadaan nyata di lapangan secara mendalam. Selain itu, keduanya sepakat bahwa kesuksesan sebuah usaha sangat bergantung pada bagaimana cara perusahaan mengelola dan mendukung sumber daya manusianya agar bisa bekerja lebih maksimal. Perbedaannya terletak pada faktor pendorong yang diteliti. Penelitian sebelumnya fokus pada kompensasi, yaitu bagaimana pemberian gaji, berbagai tunjangan (seperti THR dan tunjangan kinerja), BPJS, hingga hadiah wisata tahunan bisa mengubah kinerja karyawan dari yang awalnya "cukup" menjadi "lebih baik". Sementara itu, penelitian yang dilakukan akan fokus pada lingkungan kerja, yaitu bagaimana suasana, fasilitas, dan kenyamanan di tempat kerja (Home Industri) memengaruhi semangat kerja mereka. Singkatnya, jika penelitian sebelumnya membuktikan bahwa imbalan uang dan

fasilitas membuat orang rajin, penelitian yang akan dilakukan menguji apakah suasana tempat kerja yang enak juga bisa memberikan hasil yang sama hebatnya.

3. Penelitian oleh Rodi Ahmad Ginanjar tahun 2013 dengan judul "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten Sleman".²⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif penelitian skor lingkungan kerja 69% dan masuk dalam kategori baik serta hasil skor kinerja karyawan 79,20% dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Sleman sebesar 41,3%. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun perbedaannya yaitu Pertama, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif pada instansi pemerintahan, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali fenomena secara lebih mendalam dan deskriptif. Kedua, perbedaan signifikan terletak pada objek penelitian; jika penelitian sebelumnya berfokus pada sektor publik (birokrasi), penelitian ini mengambil lokus pada sektor UMKM, tepatnya pada home industry keripik.

4. Penelitian oleh Sukmawati Haryanto tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung".²¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor variabel lingkungan kerja mencapai 70,4% (skor rata-rata 3,52 dari 5) yang masuk dalam kategori baik, sementara hasil skor kinerja karyawan mencapai 77,4% (skor rata-rata 3,87 dari 5) yang juga

²⁰ Rodi Ahmad Ginanjar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman" (Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

²¹ Sukmawati Haryanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Bjb Cabang Tamansari Kota Bandung" (Universitas Sangga Buana, 2024).

dikategorikan baik. Secara statistik, ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung dengan pengaruh sebesar 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai memiliki kontribusi yang besar dalam mendorong efektivitas kerja karyawan di instansi perbankan tersebut. Terdapat persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini, yaitu keduanya sama-sama menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel penting dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan mendasar yang menjadi pembeda utama. Jika penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif pada sektor perbankan, penelitian ini beralih pada pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi fenomena secara lebih mendalam melalui narasi dan observasi langsung. Objek penelitian pun berbeda signifikan, di mana penelitian ini memfokuskan pada sektor UMKM keripik, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan institusi perbankan.

5. Penelitian oleh Muhammad Razaq Qurbi Tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara ”.²²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 6,707, yang jauh lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,003, dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas hubungan

²² Muhammad Razaq Qurbi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara” (Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabolang, 2023).

antar karyawan dan suasana kerja non fisik di instansi tersebut, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang nyata. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai salah satu indikator utama dalam meninjau kondisi sumber daya manusia di tempat kerja. Namun, terdapat perbedaan mendasar yang menjadi pembeda sekaligus kebaruan dalam penelitian ini. Jika penelitian Qurbi menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur kepuasan kerja di instansi daerah (PDAM), penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi fenomena secara lebih mendalam dan deskriptif. Perbedaan signifikan lainnya terletak pada objek penelitian; penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi sektor publik, sementara penelitian ini mengambil lokus pada sektor UMKM keripik.

6. Penelitian oleh Ikrima Nur Adila Tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Rayon Pasaman Timur ”.²³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,666 (lebih besar dari 0,05). Sementara itu, variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, secara simultan (bersama-sama), ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur dengan kontribusi sebesar 36,1% (nilai R Square 0,361). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja bukan faktor tunggal yang dominan, keberadaannya tetap mendukung motivasi dalam

²³ Ikrima Nur Adila, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Rayon Pasaman Timur” (Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, 2023).

meningkatkan produktivitas karyawan di instansi tersebut. Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang diprediksi memengaruhi performa atau kinerja individu di dalam organisasi. Meskipun memiliki persamaan pada variabel lingkungan kerja, terdapat perbedaan mendasar yang menjadi pembeda utama dalam penelitian ini. Jika penelitian Adila menggunakan pendekatan kuantitatif pada perusahaan BUMN (PT. PLN), penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif untuk mengeksplorasi data secara lebih mendalam melalui wawancara dan observasi. Selain itu, penelitian ini mengganti variabel motivasi dengan variabel kompensasi untuk melihat pengaruhnya secara lebih spesifik pada sektor UMKM (home industry) keripik. Perbedaan konteks antara perusahaan formal berskala nasional dengan industri rumah tangga ini diharapkan dapat memberikan temuan yang lebih kontekstual mengenai bagaimana dukungan lingkungan kerja dan sistem imbalan memengaruhi performa karyawan di skala usaha kecil.