

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kini menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat. Strategi yang diterapkan dalam suatu perusahaan haruslah tepat. Oleh karena itu, inovasi baru dan citra yang berbeda perlu diciptakan. Penciptaan inovasi ini harus dikembangkan sesuai dengan keinginan pasar dan dalam penciptaan inovasi tersebut, perusahaan dituntut untuk lebih dahulu dari pesaingnya, dan bukan meniru pesaing. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa.¹

Untuk mewujudkan keseimbangan diantara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dibutuhkan kecakapan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tidak wajar apabila banyak karyawan yang memiliki potensi berkemampuan tinggi namun tidak dapat berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Maka sangat disayangkan jika suatu perusahaan yang memiliki tenaga kerja berpotensi tinggi namun tidak mampu bekerja secara produktif.²

¹ Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 271.

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007), 65

Kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja pegawai baik maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja organisasi yang kurang baik akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik pula. Kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas maupun kuantitas.³

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh pada kemajuan bagi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis yang tidak stabil. Dengan demikian upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan harus dipertimbangkan dengan matang, karena tercapainya tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya pengukuran terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu. Menurut Kasmir, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan.⁴

Minuman kemasan merupakan minuman yang banyak diminati oleh masyarakat karena mudah didapatkan dan langsung siap minum. Banyak perusahaan berlomba-lomba memproduksi minuman dalam kemasan.

³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 6

⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 209.

Contohnya minuman kemasan tersebut adalah minuman dari olahan buah asli seperti buah nanas. Buah nanas memiliki mengandung banyak nutrisi seperti vitamin C, vitamin B6, folat, thiamin, mangan, potasium dan serat.⁵

Di Kabupaten Blitar terdapat perusahaan yang memproduksi minuman kemasan dari olahan buah nanas. PT. Putra Jaya Nanas merupakan sebuah perusahaan yang menghasilkan produk minuman dari olahan sari buah nanas dengan merk dagang Segarr. Berdirinya usaha ini berawal seorang pemilik lahan nanas yang mengeluhkan banyaknya nanas sortiran yang tidak laku dijual dan hanya terbuang sia-sia. Nanas sortiran tersebut kemudian dimanfaatkan sebagai peluang usaha dengan cara diolah menjadi minuman sari buah nanas. Dalam dunia bisnis sangatlah umum ditemui pesaing yang menjual dengan produk serupa. Selain PT. Putra Jaya Nanas terdapat pula home industry yang memproduksi minuman sari nanas yaitu Sweetpine. Meskipun keduanya memproduksi produk yang sama, namun skala produksi dan jumlah karyawannya jelas berbeda antara perusahaan pabrik dan home industry. Berikut perbedaan antara PT. Putra Jaya Nanas dan home industry Sweetpine:

Tabel 1.1
Perbedaan PT. Putra Jaya Nanas dan Home Industry Sweetpine

No.	Pembeda	PT. Putra Jaya Nanas	Home Industry Sweetpine
1.	Tahun berdiri	2017	2017
2.	Jumlah penjualan	-Tahun 2017 = 7.000 dus -Tahun 2018 = 171.000 dus -Tahun 2019 = 204.080 dus -Tahun 2020 = 205.731 dus	-Tahun 2017 = 6952 dus -Tahun 2018 = 6990 dus -Tahun 2019 = 7834 dus -Tahun 2020 = 7225 dus
3.	Jumlah karyawan	60 karyawan	8 karyawan
4.	Pelaksanaan proses produksi	Setiap hari kerja (Senin-Sabtu)	Saat mendapat pesanan saja

⁵ <https://amp.kompas.com/health/read/2020/08/18/120500368/fakta-nutrisi-nanas>

Sumber : Samroatul Azizah (Pemilik PT. Putra Jaya Nanas) dan Yupi Anita (Pemilik Home industry Sweetpine)

Dari tabel diatas dapat diketahui antara PT. Putra Jaya Nanas dan Home Industry Sweetpine memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan dari keduanya sama-sama berdiri pada tahun 2017 meskipun tidak diketahui pasti tanggal berapa usaha tersebut didirikan, PT. Putra Jaya Nanas mengklaim bahwa usahanya adalah yang pertama berdiri di Blitar. Selanjutnya terdapat perbedaan cukup jauh pada jumlah penjualan dari tahun ke tahun PT. Putra Jaya Nanas dan Home Industry Sweetpine. Hal ini juga dipengaruhi oleh pelaksanaan proses produksi. PT. Putra Jaya Nanas melakukan kegiatan produksi setiap hari kerja, sedangkan Home industry Sweetpine melakukan kegiatan produksi saat mendapat pesanan saja. Selanjutnya jumlah karyawan PT. Putra Jaya Nanas sebanyak 60 orang, sedangkan Home Industry Sweetpine sebanyak 8 orang. Berikut deskripsi data jumlah karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar pertahun 2021 :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar

Bagian	Jumlah Karyawan
Produksi	28
Packing Sekunder	17
Packing Primer	10
Admin	1
Pengiriman	4
Total	60

Sumber :Samroatul Azizah (Pemilik PT. Putra Jaya Nanas)

Dari data diatas diketahui bahwa PT. Putra Jaya Nanas memiliki 60 karyawan. 28 karyawan bagian produksi, 17 karyawan bagian packing sekunder, 10 karyawan bagian packing primer, 1 karyawan bagian admin dan 4 karyawan bagian pengiriman. Selanjutnya peneliti melakukan observasi

awal pada tanggal 17 April 2021 mengenai alasan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar. Menurut Kasmir terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.⁶ Peneliti memperoleh data faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar sebagai berikut:

Tabel 1.3
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah	Presentase
1.	Kemampuan dan keahlian	6	17,14%
2.	Pengetahuan	0	0%
3.	Rancangan kerja	0	0%
4.	Kepribadian	0	0%
5.	Motivasi kerja	7	20%
6.	Kepemimpinan	0	0%
7.	Gaya kepemimpinan	5	14,29%
8.	Budaya organisasi	3	8,57%
9.	Kepuasan kerja	0	0%
10.	Lingkungan kerja	11	31,43%
11.	Loyalitas	0	0%
12.	Komitmen	0	0%
13.	Disiplin kerja	3	8,57%
	Total	35	100%

Sumber : Hasil observasi awal pada tanggal 17 April 2021

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebanyak 11 responden memilih Lingkungan kerja, 7 responden memilih motivasi kerja, 6 responden memilih kemampuan dan keahlian, 5 responden memilih gaya kepemimpinan, 3 responden memilih budaya organisasi, dan 3 responden memilih disiplin kerja. Berdasarkan data diatas meningkatnya kinerja karyawan mayoritas

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 109.

dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang memperoleh jawaban tertinggi yaitu sebanyak 11 responden.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁷ Pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Dalam bekerja setiap hari karyawan memerlukan lingkungan yang nyaman. Baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja non fisik berupa hubungan kerja. Sedangkan lingkungan fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diberikan, dan keamanan kerja.⁸ Lingkungan kerja pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja di PT. Putra Jaya Nanas

Variabel	Indikator	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Terjalannya hubungan kekeluargaan yang dibangun antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.
Lingkungan kerja fisik	Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan dari lampu cukup terang. • Penerangan dari cahaya matahari dapat masuk dengan baik.
	Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu udara di dalam dan di luar ruangan sejuk dan tersedia fasilitas kipas angin. • Suhu udara di dalam ruangan steril sedikit panas karena penggunaan baju khusus ruangan steril.
	Suara Bising	<ul style="list-style-type: none"> • Suara bising yang dihasilkan

⁷ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2001), 110.

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2009),

		<p>dari mesin tidak mengganggu karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada suara bising dari luar perusahaan.
	Penggunaan warna	<ul style="list-style-type: none"> • Warna dinding perusahaan adalah warna kuning. Kuning merupakan warna yang mempresentasikan dari buah nanas tersebut, warna kuning juga dinilai dapat memotivasi. dan mencerahkan suasana hati orang sehingga menambah semangat dalam bekerja.
	Ruang gerak yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang gerak cukup bebas namun tidak terlalu luas.
	Keamanan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat alat penunjang keamanan saat bekerja. • Belum ada sistem keamanan seperti satpam.

Sumber : Samroatul Azizah (Pemilik PT. Putra Jaya Nanas)

Dari data diatas dapat diketahui keadaan lingkungan kerja di PT. Putra Jaya Nanas baik non fisik maupun fisik. Lingkungan kerja non fisik di perusahaan PT. Putra Jaya Nanas yaitu terjalinnya suasana kekeluargaan diantara para karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Pimpinan menanamkan sistem kekeluargaan dengan karyawannya untuk menciptakan rasa nyaman saat bekerja dan menghilangkan kecanggungan antara karyawan dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik PT. Putra Jaya Nanas berada di dalam ruangan dan di ruangan terbuka. Untuk bagian admin menempati tempat kerja di dalam ruangan dengan penerangan dari cahaya lampu yang terang, suhu udara cukup baik karena terdapat fasilitas kipas angin, ruang gerak cukup bebas karena ruangan digunakan sendiri. Terdapat pula fasilitas penunjang kerja seperti meja dan kursi yang nyaman. Untuk bagian produksi dan packing sekunder tempat kerjanya berada di ruangan yang luas dan terbuka sehingga

pencahayaan dari matahari dapat masuk dengan baik, dan juga terdapat penerangan dari lampu apabila diperlukan. Suhu udara juga sejuk dan juga terdapat beberapa kipas angin. Ruang gerak karyawan produksi cukup bebas, sedangkan ruang gerak karyawan sekunder tidak terlalu luas. Karena terkadang terjadi penumpukan banyak dus produk minuman sari nanas apabila permintaan produksi pada hari tersebut membludak.

Selanjutnya untuk karyawan packing primer tempat kerja berada di dalam ruangan yang steril. Ruangan ini juga didukung dengan pencahayaan lampu yang cukup terang, namun suhu udara terasa sedikit panas karena karyawan harus menggunakan baju khusus ketika memasuki ruangan tersebut. Suara bising yang dihasilkan dari mesin juga tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan ruang gerak karyawan packing primer cukup bebas.

Warna dinding pada lingkungan kerja juga mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Untuk pemilihan warna dinding pada lingkungan kerja PT. Putra Jaya Nanas yaitu berwarna kuning. Warna kuning mempresentasikan warna dari buah nanas tersebut, selain itu warna kuning juga dinilai dapat memotivasi dan mencerahkan suasana hati orang sehingga dapat menambah semangat kerja karyawan.⁹ Terdapat pula fasilitas penunjang yang diberikan untuk semua karyawan termasuk karyawan bagian pengiriman yaitu fasilitas kamar kecil, ruang sholat, dan ruang istirahat.

Setiap perusahaan pasti memiliki kelebihan dan kekurangan pada lingkungan kerjanya, terdapat pula kendala yang dikeluhkan oleh karyawan

⁹ <https://www.google.com/amp/s/www.idntimes.com/life/career/amp/fabrilyanti/tingkatkan-inspirasi-kerja-dengan-5-warna-ini-clc2>

yaitu masalah keamanan. Keamanan merupakan salah satu indikator lingkungan kerja yang seharusnya didapatkan oleh karyawan agar terciptanya perasaan aman dan nyaman saat bekerja. Namun PT. Putra Jaya Nanas belum memiliki sistem keamanan yaitu tidak adanya satpam. Penjagaan hanya dilakukan saat malam hari saja oleh pemilik mengingat tempat produksi dibangun di dekat rumah pemilik. Pada siang hari, tanggung jawab menjaga keamanan masih dibebankan pada karyawan. Karyawan juga bertugas membukakan pintu untuk karyawan lain bagian pengiriman, agen atau tamu yang datang. Tidak ada penyerahan tanggung jawab kepada karyawan tertentu dalam hal tersebut. Maka dari itu, hal ini sedikit mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan karyawan harus menyelesaikan proses produksi dengan tepat waktu yang terkadang jumlah produksi melebihi target harian dikarenakan banyaknya pesanan.

Penilaian kinerja perlu diterapkan dalam suatu perusahaan untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam bekerja. Dengan adanya penilaian dapat membantu perusahaan dalam menentukan langkah kedepan untuk kemajuan perusahaannya. Menurut Kasmir, terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kinerja Karyawan PT. Putra Jaya Nanas

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Keterangan
1.	Kualitas (Mutu)	Karyawan memastikan minuman sari nanas yang diproduksi berkualitas baik dengan cara memilih buah nanas kualitas yang baik, memastikan pencucian dan proses pemasakan dilakukan secara higienis, produk dikemas dengan rapi dan aman.

2.	Kuantitas (Jumlah)	Karyawan mampu memproduksi sesuai atau melebihi target harian. Kecuali jika terjadi masalah seperti kardus yang telat kirim dan kehabisan pasokan nanas.
3.	Waktu	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Namun kadang kala karyawan tidak mengecek ulang jadwal pengiriman dan kedatangan agen setiap hari. Sehingga produk tidak dapat tersedia tepat waktu.
4.	Pengawasan	Pimpinan melakukan kegiatan pengawasan setiap hari sehingga karyawan tetap bekerja secara produktif.
5.	Hubungan antar karyawan	Terjalannya hubungan kekeluargaan yang dibangun antara karyawan dengan pimpinan. Hubungan antar sesama karyawan yaitu saling bekerja sama agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas baik dan jumlah produksi terpenuhi sesuai waktu yang ditentukan.

Sumber : Samroatul Azizah (Pemilik PT. Putra Jaya Nanas)

Dari data diatas diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas di ukur menggunakan 5 indikator yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Diukur dari kualitas (mutu), karyawan mampu memproduksi minuman sari nanas dengan kualitas yang baik. Beberapa cara yang dilakukan karyawan dalam memastikan kualitas produknya terjamin, yaitu : Buah nanas dipilih yang berkualitas baik dan dipanen dari kebun milik perusahaan sendiri, Gula yang digunakan adalah gula asli tanpa pemanis buatan, Buah dipotong dan dicuci dengan bersih, Proses pemasakan dilakukan di ruangan steril, Produk yang sudah dikemas dicek ulang supaya tidak ada produk yang memiliki kemasan cacat atau bocor.

Dari segi kuantitas (jumlah), Karyawan dapat memproduksi minuman sari nanas sesuai atau melebihi target harian. Jumlah produksi terkadang melebihi target harian dikarenakan banyaknya pesanan. Kecuali jika terjadi

masalah seperti kehabisan pasokan nanas dan kardus yang telat kirim. Selanjutnya dari segi waktu, Karyawan berusaha agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Namun kadang kala karyawan tidak mengecek ulang jadwal pengiriman dan kedatangan agen setiap hari. Hal ini dapat menyebabkan produk tidak tersedia tepat waktu.

Dari segi pengawasan, setiap hari pemilik perusahaan mengawasi karyawan yang bekerja meskipun waktunya tidak menentu. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan bekerja dengan produktif dan untuk mengetahui apakah ada masalah yang menghambat kegiatan produksi. Sedangkan dari segi Hubungan antar karyawan yaitu terjalinnya hubungan kekeluargaan antara karyawan dan karyawan serta karyawan dan pimpinan. Sesama karyawan saling bekerja sama agar jumlah produksi harian dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Dari uraian diatas diketahui masalah yang terjadi adalah belum adanya sistem keamanan satpam sehingga karyawan turut bertanggung jawab dalam menjaga keamanan perusahaan. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, lingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka peneliti menuliskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini berupa :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai bahan perbandingan antara fakta serta teori yang berlangsung pada lapangan
 - b. Sebagai karya ilmiah yang memberikan informasi bermanfaat terkait lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Pelaksanaan penelitian ini mampu memperluas pengetahuan penulis dan mampu mengembangkan pemahaman penulis berdasarkan keadaan yang terjadi di lapangan. Sehingga mampu menerapkan teori-teori yang di dapat dengan mencoba, mencari solusi atau memecahkan permasalahan tersebut dari kenyataan yang ada di lapangan serta sebagai salah satu pengalaman dan pengabdian di dalam perguruan tinggi.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan wacana serta pustaka untuk mahasiswa.

c. Bagi Pemilik Usaha

Adanya penelitian ini, diharap bisa menjadi sebuah pertimbangan dalam memperbaiki lingkungan kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Dapat juga memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan manajemen untuk diketahui dan diterapkan dalam PT. Putra Jaya Nanas.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan pembaca mengenai perencanaan dan pengendalian usaha PT. Putra Jaya Nanas dan dapat dijadikan wacana untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan pengetahuan peneliti tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang mendekati dan berhubungan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Zaki Ja'far Shodiq (IAIN Ponorogo, tahun 2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri”. Metode penelitiannya adalah metode kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y-nya sama yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel X-nya. Penelitian terdahulu menggunakan variabel X (Kompensasi dan Lingkungan Kerja), sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel X Lingkungan Kerja saja. Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu meneliti di BRI Syari'ah kantor cabang Kediri, sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

2. Skripsi yang ditulis oleh Ilil Fitriana (IAIN Tulungagung, tahun 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung”. Metode penelitiannya adalah metode kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sari Udang Jaya.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y-nya sama yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel X-nya. Penelitian terdahulu menggunakan variabel X (Lingkungan Kerja dan Motivasi), sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel X Lingkungan Kerja saja. Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu meneliti di UD. Sari Udang Jaya Tulungagung, sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

3. Skripsi yang ditulis oleh Umi Latifah (IAIN Kediri, tahun 2019) dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)”. Metode penelitiannya adalah metode kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Perdana Kabupaten Jombang.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y-nya sama yaitu Kinerja Karyawan. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada variabel X-nya. Penelitian terdahulu menggunakan variabel X (Upah dan Lingkungan Kerja), sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel X Lingkungan Kerja saja. Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu meneliti di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang, sedangkan lokasi penelitian sekarang di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Jaya Nanas Blitar.