

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam mengajarkan kepada setiap makhluknya bahwa bekerja bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan materi dan perut, namun juga untuk meningkatkan martabat kemanusiaan dan memelihara harga diri yang harus dijunjung tinggi. Sebab di dalam agama Islam bekerja berada diposisi tertinggi dan sangat mulia. Agama Islam juga menghargai kepada orang-orang yang bekerja dengan menggunakan tangannya sendiri, sesuai hadits yaitu

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا فَقَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Artinya: “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. Memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)

Bekerja merupakan keharusan setiap manusia, tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari namun juga menghindari kemiskinan serta kefakiran pada setiap manusia. Allah sudah menjamin rezeki pada orang yang sedang bekerja sehingga kita tidak perlu risau atas rezeki yang sedang dicari, dan Allah juga memerintahkan kita untuk mencari dan menjemput rezeki bukan menunggu mendapatkan rezeki. Sesuai dengan firman Allah pada surat Al-Hud: 6 dan surat Al-Ankabut: 17, yaitu

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا ۗ كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya:”Dan tidak satu pun hewan yang bergerak di atas bumi melainkan dijamin rezekinya oleh Allah. Dia mengetahui tempat kediamannya dan

tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).” (Al-Hud:6)

...فَأَتَّبِعُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ ۖ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya: "...maka carilah rezeki di sisi Allah, kemudian beribadah dan bersyukurlah kepada Allah. Hanya kepada Allah kamu akan dikembalikan." (QS al-Ankabut:17)

Modal utama dalam bekerja yaitu menjadi sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah setiap individu yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas pada sebuah organisasi atau perusahaan. Peran yang sangat penting bagi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu harus mempunyai kemampuan yang teruji dan layak bekerja, sehingga mampu melakukan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan benar serta dapat menyelesaikan dan menghasilkan dengan hasil yang memuaskan, baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.¹

Sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik untuk mewujudkan target perusahaan dengan meningkatkan kinerja usaha pada setiap individu. Kinerja karyawan adalah aspek terpenting yang perlu diperhatikan guna mencapai visi dan misi serta target perusahaan. Kinerja merupakan suatu bentuk mengenai tingkat pencapaian sebuah kegiatan dan program serta kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan.²

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 179.

² A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, KREATIF, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.

Menurut Robbins, Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.³ Sedarmayanti juga menjelaskan bahwa, kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja.⁴ Sedangkan Mangkunegara menjelaskan, Kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Untuk mencapai tujuan, perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya manusia pelaksana operasional dengan baik. Karyawan yang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik serta memiliki kinerja yang tinggi, maka dapat menghasilkan kerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik serta memiliki kinerja yang rendah, maka tidak dapat menghasilkan kerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan tergantung oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan, karena karyawanlah yang menjalankan perusahaan serta memunculkan ide dan kreatifitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dan tenaga kerja yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik serta profesional agar tercipta

³Imam Machfudi, Naskah Publikasi Ilmiah: “*Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati*” (Surakarta: Universitas Surakarta, 2013), hal 1.

⁴Muhammad Deni, “*Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*”, Volume 16 No. 1, 2018.

⁵Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG*”, Volume II No. 1/2020.

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.⁶

Menurut Siagian, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.⁷ Salah satu faktor yang berpengaruh sangat penting untuk menentukan baik dan buruk kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito menjelaskan, Lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya ketika menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai karyawan.⁸ Menurut Sedarmayanti, secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua bagian yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁹ Lingkungan fisik yaitu suatu bentuk keadaan fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak, sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan atau kondisi yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar sesama rekan kerja.¹⁰

⁶Umi Latifah, Skripsi: “*Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Karya Perdana Kabupaten Jombang)*” (Kediri: IAIN, 2019)

⁷Siagian Sondah, *Peningkatan Produktifitas Pegawai*, (Jakarta: LPMM, 2002).

⁸Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)”*, Vol. 40 No. 2 November 2016.

⁹Daniel Surjosuseno, Agora, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plasti*”, Vol 3, No. 2, 2015.

¹⁰Ibid,.

Adapun perusahaan atau tempat usaha yang akan diteliti adalah bengkel MEAN TEHNIK. Bengkel MEAN TEHNIK merupakan bengkel yang bergerak pada bidang jasa perbaikan mesin perkapalan dan industri dan bengkel teknik spesialis bubut.¹¹ Bengkel spesialis bubut ini berdiri pada tahun 2004. Bengkel ini berlokasi di Jl. Kalijaga No. 22 Pegambiran, Lemahwungkuk, Kota Cirebon, Jawa barat. Bengkel MEAN TEHNIK tidak hanya melayani jasa perbaikan saja, namun juga melayani pemesanan dan pembuatan mesin dan alat industri. Di kota Cirebon terdapat pelabuhan yang masih aktif digunakan untuk bongkar muat ataupun untuk perbaikan kapal laut, sehingga banyak bengkel yang terdapat pada sekitar pelabuhan. Lokasi bengkel ini terletak di pinggir jalan raya antar provinsi dan dekat dengan pelabuhan sehingga mudah diakses untuk menuju lokasi.¹²

Sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang cocok dan nyaman untuk para karyawan, karena lingkungan yang ditempati untuk bekerja dapat memberikan dampak kepada para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.¹³ Adanya lingkungan kerja dengan fasilitas yang lengkap seperti tempat istirahat, peralatan dan perlengkapan yang lengkap untuk melakukan aktifitas pekerjaan. Selain fasilitas kondisi, keadaan dan hubungan antara para pekerja dan juga atasan juga penting karena dengan adanya hubungan yang baik kepada seluruh anggota yang ada di perusahaan baik pemimpin maupun para pekerja maka

¹¹Mean-tehnik.business.site

¹²Data Observasi tanggal 27 Maret 2021

¹³Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Efidiyana, Jurnal Manivestasi, “Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang” Vol. 2, No. 2, Desember 2020.

akan lebih *enjoy* dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Berikut jumlah karyawan yang ada pada bengkel MEAN TEHNIK,

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di Bengkel MEAN TEHNIK

Karyawan Kantor	3
Karyawan Bengkel	32
Jumlah	35

Sumber Data: Hasil Observasi¹⁴

Dari tabel tersebut jumlah karyawan di bengkel MEAN TEHNIK adalah 35 karyawan, yaitu 3 karyawan kantor dan 32 karyawan bengkel yang terdiri dari kepala bengkel, operator, mekanik, dan helper.

Lingkungan kerja pada bengkel MEAN TEHNIK mempunyai dua tempat, yaitu untuk bagian kantor dan bengkel. Peneliti mewawancarai bapak Anshori selaku pemilik bengkel MEAN TEHNIK kondisi lingkungan kerja bengkel MEAN TEHNIK yaitu pencahayaan pada pagi sampai siang hari bengkel tidak perlu menggunakan cahaya lampu karena sinar matahari yang masuk cukup untuk pencahayaan. Sedangkan pada sore hingga malam hari menggunakan lampu yang terang untuk cahaya di bengkel. Pada kantor harus menggunakan bantuan lampu karena kantor merupakan ruangan tertutup.¹⁵ Tata letak ruangan dan penempatan peralatan serta perlengkapan sangat diperhatikan agar para karyawan mempunyai ruang gerak untuk bekerja di kantor dan bengkel untuk menggunakan alat dan mengambil peralatan. Serta tata letak yang baik dapat mengurangi kebisingan di tempat

¹⁴Data Observasi tanggal 7 Maret 2021

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Anshori selaku direktur Bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 27 Maret 2021.

kerja.¹⁶ Hubungan kerja sangat diperhatikan karena pada bengkel selalu melakukan *briefing* atau pengarahan dari pemimpin kepada karyawan sebelum kegiatan dimulai agar menjaga kekompakan dalam menjalankan tugas. Adanya *team work* dalam menyelesaikan tugas.¹⁷

Suhu udara di bengkel sedikit panas dan sirkulasi kurang baik tetapi sudah didukung dengan adanya kipas blower dan ventilasi serta didukung dengan atap bangunan yang tinggi. Karena adanya mesin bubut dan mesin produksi yang terus beroperasi. Sedangkan suhu dan sirkulasi udara pada kantor dibantu dengan AC.¹⁸ Kebisingan muncul ketika gesekan antara alat dan benda yang dikerjakan seperti pengerendaan dan tempaan. Namun suara tersebut dapat diminimalisir dengan cara penempatan lokasi kerja dan memberikan penyekatan ruangan. Penggerak mesin produksi menggunakan elektro motor, sehingga tidak menghasilkan kebisingan yang terlalu peka.¹⁹

Dapat diketahui bahwa adanya faktor lingkungan kerja serta situasi dan kondisi yang belum mendukung dalam lingkungan bengkel, yaitu suhu dan sirkulasi udara yang panas namun sudah didukung dengan adanya blower dan suara bising yang muncul ketika terjadi gesekan antara alat dan benda yang dikerjakan. Namun kinerja yang dilakukan oleh karyawan tetap maksimal dan tugas yang diselesaikan juga baik. Adapun salah satu kegiatan yang selalu dilakukan setiap pagi sebelum melakukan kegiatan yaitu pengarahan atau *briefing*. *Briefing* dilakukan untuk pengarahan agar tugas-

¹⁶ Wawancara Bapak Maulana selaku kepala bengkel pada tanggal 27 Maret 2021.

¹⁷ Wawancara Bapak Deni selaku direktur bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 27 Maret 2021.

¹⁸ Wawancara dengan bapak Andik selaku karyawan bagian mekanik pada tanggal 27 Maret 2021.

¹⁹ Wawancara dengan bapak Anshori selaku direktur bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 27 Maret 2021.

tugas yang diberikan, dilakukan dan diselesaikan dengan baik, sehingga hasil dari kinerja yang dilakukan akan sesuai dengan target yang diinginkan.²⁰

Setiap karyawan pada bengkel MEAN TEHNIK ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, tetapi pimpinan bengkel MEAN TEHNIK juga memberikan peluang bagi karyawan untuk belajar pada bidang lain. Pemimpin memberi izin dan bimbingan untuk pekerjaan dibidang lain guna memotivasi karyawan dalam bekerja tetapi tetap dalam pengawasan pimpinan dan tidak meninggalkan tugas pada bidang yang diberikan. Sehingga dengan adanya peluang untuk mencoba pekerjaan di luar bidang yang ditekuni maka karyawan dapat menambah ilmu baru dan juga pengalaman baru pada bidang lain.²¹

Menurut Hasibuan, masa kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja dalam perusahaan.²² Masa kerja bisa dilihat dari seberapa lama tenaga kerja bekerja dan mengabdikan dirinya di dalam sebuah perusahaan dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Muchdarsyah menyebutkan untuk membangun hubungan kerja sama yang lebih baik masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, keberanian, rasa ikut memiliki dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk memproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.²³ Kinerja seorang karyawan yang sudah

²⁰Data Observasi tanggal 27 Maret 2021

²¹Data Observasi tanggal 27 Maret 2021

²²Irma Dwi Kurniawati, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, "*Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan*", Vol. 02, No.02, Januari 2014.

²³Ibid,.

memiliki masa kerja atau pengalaman yang banyak akan berbeda dengan kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau sedikit pengalaman. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pengalaman yang karyawan dapatkan. Berikut merupakan masa kerja karyawan di bengkel MEAN TEHNIK.

Tabel 1.2
Masa Kerja Karyawan di Bengkel MEAN TEHNIK

No.	Masa Kerja	Responden
1.	< 1 Tahun	12
2.	1 – 5 Tahun	16
3.	6 – 10 Tahun	3
4.	> 10 Tahun	4
Jumlah		35

Sumber Data: Hasil Observasi²⁴

Berdasarkan data tersebut karyawan bengkel MEAN TEHNIK mempunyai masa kerja karyawan kurang dari 1 tahun sebanyak 12 responden, 1 sampai 5 tahun sebanyak 16 responden, lebih dari 10 tahun sebanyak 4 responden. Meskipun ada masa kerja karyawan yang kurang dari 1 tahun, karyawan akan tetap dibimbing dan diberi arahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dengan adanya izin dan bimbingan dari pimpinan kepada karyawan agar mempelajari dan mencoba dibidang lain untuk menambah ilmu baru dan juga pengalaman baru, hal ini juga dapat mengurangi kesenjangan antara pemimpin dan karyawan. Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan membuat suasana dan situasi yang baik dapat

²⁴Data Observasi tanggal 7 April 2021.

bekerja karena rasa ikut memiliki sehingga akan menimbulkan rasa nyaman saat bekerja.²⁵

Kinerja karyawan bisa dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antra karyawan. Peneliti melakukan wawancara sekilas dengan bapak Anshori selaku direktur bengkel MEAN TEHNIK untuk mengetahui kinerja karyawan di bengkel MEAN TEKNIK. Bengkel MEAN TEHNIK selalu menjaga kualitas produk yang dihasilkan atau produk yang diperbaiki. Pada setiap pekerjaan bagian perbaikan atau produksi ada tahapan pengerjaan untuk menggunakan permesinan. Setiap permesinan terdapat operator masing-masing. Untuk perpindahan pengerjaan sesuai dengan urutan akan selalu dikontrol oleh kepala bengkel. Hal tersebut untuk meminimalisir tingkat kegagalan. Adapun apabila terjadi kesalahan (kegagalan) dapat diantisipasi dengan cara pengerjaan permesinan lain, seperti ditambal ulang dan dibuat lagi sesuai dengan tingkat kesalahan pada tahapan agar tidak terjadi kegagalan total.²⁶ Pada bengkel MEAN TEHNIK ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan dalam kontrak, apabila terjadi perpanjangan waktu yang tidak sesuai dengan kontrak terjadi karena adanya kesulitan teknis dalam proses pengerjaan diantaranya menyesuaikan antara bagian dengan bagian.²⁷

²⁵Data Wawancara 1 Desember 2021.

²⁶ Wawancara dengan bapak Anshori selaku direktur bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 28 Maret 2021.

²⁷ Wawancara dengan Bapak Deni selaku direktur bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 28 Maret 2021.

Pengawasan dan pengecekan dilakukan setiap saat dan bertahap agar tidak terjadi kesalahan dalam proses pengerjaan, perbaikan dan produksi. Adanya kepala bagian pada setiap bagian yaitu kepala mekanik dan kepala bengkel. Kepala bagian bertugas mendistribusikan, mengawasi dan mengecek hasil kerja karyawan.²⁸ Saling membantu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas karena adanya pengerjaan yang dilakukan secara *team work*. *Team work* terdiri dari beberapa operator yaitu Machining (pekerjaan yang harus menggunakan mesin, bubut, gergaji, skrub), Welding (Pengelasan, las listrik, las argon, las acetyline) Grinding (alat dan mesin Gerinda), Drilling (alat dan mesin Bor).²⁹

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa bengkel MEAN TEHNIK sangat menjaga kualitas produk yang dihasilkan atau diperbaiki dan menjaga hubungan kerja yang dilakukan baik pemimpin dan karyawan atau antar karyawan.

Adanya paparan data tersebut peneliti memilih Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK dengan alasan dengan kondisi dan situasi lingkungan kerja fisik yang ada pada bengkel tersebut karyawan tetap melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan kualitas produk dari hasil perbaikan maupun pembuatan. Dan pada lingkungan non fisik pada bengkel tersebut sangat dijaga dengan memberikan tunjangan serta mengadakan kegiatan tahunan guna menjalin hubungan kerja yang baik antara pemimpin, karyawan serta antara karyawan.

²⁸ Wawancara dengan bapak Maulana selaku kepala bengkel pada tanggal 27 Maret 2021.

²⁹ Wawancara dengan bapak Anshori selaku pemilik bengkel MEAN TEHNIK pada tanggal 27 Maret 2021

Berdasarkan hasil observasi dan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon?
3. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Mesin dan Bubut MEAN TEHNIK Kota Cirebon.

D. Telaah Pustaka

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva Elviana, Fakultas Ekonomi Syari'ah, IAIN Kediri pada skripsinya tahun 2020 dengan judul “Peranan Lingkungan Kerja Fisik Untuk Meningkatkan Kinerja

Karyawan (Studi Pada UD Surya Manalagi Desa Dawung Bedug Kec Ngadiluwih Kab Kediri)”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan UD Surya Manalagi dan untuk mengetahui peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Surya Manalagi. Hasil penelitian ini adalah kondisi lingkungan fisik pada UD Surya Manalagi belum dikatakan baik karena kondisis lingkungan fisik pada UD Surya masih banyak kekurangan, sedangkan kinerja karyawan sudah dapat dikatakan baik karena sudah mencapai standar yang ditetepkan oleh pabrik. Persamaan dari penelitian ini yaitu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik UD Surya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berfokus pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bengkel. Penelitian ini dilakukan di UD Surya Manalagi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di Bengkel MEAN TEHNIK.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pipit Kurniawati, Fakultas Ekonomi Syari’ah, IAIN Kediri pada skripsinya tahun 2020 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja (Studi Pada *Home Industry* Tenun Ikat UD Medali Mas Bandar Kidul Kec Mojotoro Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini yaitu pada kondisi lingkungan fisik pada bagian tertentu dapat dikatakan baik seperti keamanan, penerangan, kebersihan dan peralatan kerja yang sudah

terpenuhi sehingga dapat menunjang untuk bekerja. Tetapi pada bagian lain ada yang lain belum dikatakan baik seperti udara panas dan tercemar, namun dapat diatasi dengan bantuan kipas angin. Sedangkan untuk kondisi lingkungan non fisik yaitu hubungan kerja di tenun ikat UD Medali Mas Bandar Kidul susah berjalan dengan baik. Persamaan dari penelitian ini yaitu berfokus pada lingkungan kerja dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di UD Medali Mas, sedangkan lokasi yang diteliti oleh peneliti yaitu pada bengkle MEAN TEHNIK.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Winarsih, Aries Veronica, dan Efidiyana pada Jurnal Manivestasi, Volume 2 Nomor 2 pada bulan Desember 2020 yang berjudul “Peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang”. Hasil Penelitian ini terdapat peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah berfokus pada peran lingkungan kerja dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian di PT. Musi Prima Karsa, sedangkan lokasi yang diteliti oleh peneliti yaitu di bengkel MEAN TEHNIK.
4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal Maulana, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim pada skripsinya tahun 2016 dengan judul “Analisis Peranan Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja

Karyawan (Studi Kasus pada CV. Dharma Utama Batu”. Hasil penelitian ini kondisi lingkungan kerja pada bagian kantor dikatakan sudah baik karena tempat bekerja, kebersihan, kenyamanan, keamanan, fasilitas kesehatan, dan hubungan kerja sudah terpenuhi. Bagian produksi catering juga sudah terpenuhi semua baik lingkungan kerja fisik dan non fisik. Namun pada pembuatan cat ada beberapa masalah seperti tidak disiplinnya karyawan dalam menggunakan alat keselamatan kerja dan sirkulasi yang kurang baik. Peningkatan kinerja karyawan pada bagian kantor dan pembuatan catering dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, namun pada bagian pembuatan cat peningkatan belum maksimal. Persamaan dari penelitian ini yaitu berfokus pada lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan di CV. Dharma Utama, sedangkan lokasi penelitian yang diteliti oleh peneliti yaitu di bengkel MEAN TEKNIK.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Agustina, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung pada skripsinya tahun 2020 dengan judul “Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Food Doyan”. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja di UD Nugraha Food Doyan memberi kenyamanan bagi karyawannya dan Fasilitas Kerja di UD Nugraha Food Doyan selalu memberikan fasilitas yang terbaik bagi karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang peran lingkungan kerja dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Perbedaan dari

penelitian ini yaitu penelitian yang diteliti oleh peneliti hanya fokus pada peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini fokus pada lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian ini berlokasi di UD Nugraha Food Doyan, sedang yang diteliti oleh peneliti berlokasi di bengkel MEAN TEHNIK.