

Analisis Lingkungan Kerja Pada Efektivitas Kinerja Karyawan Di UMKM Cilok Karesep

Analysis Of The Work Environment On The Effectiveness Of Employee Performance At UMKM Cilok Karesep

Melly Nur Aulya¹, Atep Kustiwa²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Melly Nur Aulya¹, email: melly10121757@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 18/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Cilok Karesep, Efektivitas kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, UMKM.

A B S T R A K

Studi ini difokuskan untuk menganalisis keterkaitan antara lingkungan kerja dan efektivitas kinerja karyawan pada UMKM Cilok Karesep. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kondisi lingkungan kerja dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan peran dan fungsinya secara konsisten sehari-hari. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif yang dipadukan dengan metode studi kasus guna memperoleh data secara mendalam. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara dengan pemilik dan karyawan, observasi langsung terhadap kondisi lingkungan kerja, serta dokumentasi kegiatan operasional. Fokus analisis ditujukan pada faktor-faktor fisik dan non-fisik lingkungan kerja meliputi kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan didukung oleh komunikasi yang baik antara pemilik dan karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut menciptakan rasa nyaman, tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam bekerja.

A B S T R A C T

Keywords:

Cilok Karesep, MSMEs, performance effectiveness, Work environment

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

This study focuses on analyzing the relationship between the work environment and employee performance effectiveness at the MSME Cilok Karesep. The research is directed toward understanding how the condition of the work environment can support the improvement of employee performance in carrying out their roles and functions consistently on a daily basis. This research was conducted using a qualitative approach combined with a case study method to obtain in-depth data. Data were collected through interviews with the owner and employees, direct observation of the work environment conditions, and documentation of operational activities. The analysis focused on both physical and non-physical factors of the work environment, including cleanliness, lighting, comfort, and interpersonal relationships in the workplace. Based on the results of the analysis, it was found that a clean and organized work environment, supported by effective communication between the owner and employees, can enhance employee performance effectiveness. Such conditions foster a sense of comfort, responsibility, and discipline in the workplace.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan maupun UMKM. Oleh karena itu, pemanfaatannya harus dilakukan secara maksimal agar dapat menghasilkan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin mendapatkan capaian sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan. Kondisi lingkungan kerja akan menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dan efektivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Secara umum, para ahli lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama, yaitu aspek lingkungan kerja fisik dan aspek lingkungan kerja non fisik. Aspek non fisik mencakup dinamika hubungan antar sesama karyawan serta komunikasi antara pimpinan dan staf. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memberi dukungan, baik secara fisik maupun non fisik, sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Efektivitas kinerja karyawan adalah tolak ukur berhasil atau tidaknya produktivitas yang terjadi di perusahaan. Lingkungan kerja sangat berhubungan erat dengan efektivitas kinerja karyawan. Efektivitas kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja ditingkatkan.

Di era reformasi seperti sekarang persaingan sangat mendorong perubahan perbaikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada semua bidang yang ada dalam perusahaan maupun umkm. Efektivitas kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor dalam perbaikan lingkungan kerja, hal ini seringkali dianggap tidak terlalu penting oleh perusahaan.

Temuan penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UMKM Cilok Karesep kurang nyaman dan tidak memadai, ditandai dengan sirkulasi udara yang kurang, pencahayaan yang terbatas, dan ruangan yang sempit sehingga menghambat pergerakan fisik karyawan. Kondisi ini mengganggu dan menurunkan efektivitas karyawan, sehingga memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja individu dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan, sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi fokus penting bagi perusahaan karena berkaitan erat dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kajian Teori

Lingkungan kerja adalah tempat atau wadah di mana para karyawan melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab hariannya. Suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan mampu menciptakan rasa aman serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap keadaan emosional individu. Ketika karyawan merasa betah dan nyaman dengan suasana tempat kerjanya, biasanya mereka akan merasa lebih puas dan antusias dalam bekerja. Dampaknya adalah penggunaan waktu kerja menjadi lebih optimal dan produktivitas karyawan pun meningkat. Perusahaan harus cepat tanggap mengenai masalah-masalah yang akan muncul di lingkungan kerja perusahaan, perusahaan harus bisa menghadapi hal tersebut sehingga tidak akan munculnya resiko yang dapat menyebabkan kerugian dalam Perusahaan (Handoko et al., 2021).

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213-214) Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh aspek fisik yang ada di lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Elemen-elemen yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan mencakup tempat kerja seperti meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya. Sementara itu, aspek lingkungan yang bersifat umum atau tidak langsung seperti sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan faktor keamanan juga turut memengaruhi kenyamanan dan kondisi kerja karyawan. Kedua hal tersebut sangat berpengaruh besar bagi berjalannya suatu produksi dalam perusahaan sebab hal tersebut akan berkaitan langsung dengan kinerja karyawan (Fitri & Ferdian, 2021).

Menurut (Sedarmayanti dalam Noryanggono et al., 2014) Lingkungan kerja non fisik mencakup segala situasi yang bersangkutan dengan interaksi dalam dunia kerja, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Menurut Bursanto (2005), lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek-aspek yang tidak tampak secara kasat mata atau tidak dapat dirasakan langsung oleh pancha indera, tetapi berdampak secara psikologis atau emosional, seperti rasa aman karyawan, tingkat loyalitas, kepuasan kerja, suasana lingkungan kerja, serta sistem penghargaan. Jika aspek-aspek tersebut terpenuhi, maka akan muncul motivasi dan semangat dari dalam diri

setiap karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya di perusahaan dengan lebih optimal (Hasmayni et al., 2022).

Istilah kinerja mengacu pada job performance atau actual performance, yakni capaian kerja individu yang tampak secara nyata berdasarkan pelaksanaan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan *output* seorang tenaga kerja, mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan saat menjalankan tanggung jawab sesuai perannya (Mangkunegara, 2011). Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau aktivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dapat diamati dan dinilai oleh pihak lain. Kinerja karyawan tersebut dapat dinilai oleh atasan yang dimana penilaian tersebut akan menjadi sebuah pertimbangan bagi perusahaan untuk menaikkan jabatan atau memberikan tindakan pada karyawan yang bersangkutan (Djoko Setyo Widodo, 2022).

Performance dapat dimaknai sebagai sikap serta karakter nyata yang ditunjukkan individu saat menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab, dengan tetap mengacu pada aturan hukum serta tidak bertentangan dengan norma budaya dan nilai moral (Lasmi & Fungky, 2018). Arya et al. (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam memenuhi standar kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghasilkan produk berkualitas sesuai dengan visi serta misi organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh positif terhadap mutu layanan yang diberikan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas pun meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat menghambat pencapaian tersebut (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus, karena data yang dikumpulkan disajikan secara naratif dan rinci, bukan dalam bentuk numerik.. Metode yang diterapkan adalah metode penelitian kualitatif. Sesuai dengan pendapat Koentjaraningrat (1984), penelitian kualitatif merupakan kajian yang fokus pada aspek kemanusiaan, dengan langkah-langkah suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk menghimpun, menguraikan, menganalisis, dan menafsirkan data serta hubungan antara gejala alam, sosial, dan perilaku manusia dengan tujuan memperoleh pemahaman atau pengetahuan baru.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif (Creswell, 2014); (1) Wawancara, yaitu proses pengumpulan informasi melalui interaksi langsung antara peneliti dan informan. Tujuannya adalah untuk menggali secara mendalam pengalaman, pendapat, serta pandangan pribadi individu terkait fenomena yang diteliti. Jenis wawancara dapat bersifat terstruktur, semi-terstruktur, maupun tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kebebasan yang diberikan dalam proses tanya jawab. (2) Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku subjek dan kondisi lingkungan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Observasi ini dapat berlangsung dalam konteks alami maupun dalam pengaturan yang dirancang khusus untuk keperluan penelitian. (3) Dokumentasi meliputi pengumpulan data melalui berbagai sumber tertulis seperti arsip, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lain yang mendukung pemahaman terhadap fenomena yang sedang dianalisis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Peneliti dalam studi ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni observasi, wawancara, dan dokumentasi, sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya. Proses wawancara disusun berdasarkan fokus utama penelitian, yaitu dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Cilok Karesep. Wawancara melibatkan pihak-pihak terkait. Hasil penelitian yang didapatkan melalui proses observasi dan wawancara pada tanggal 25 Januari dan 15 Februari di UMKM Cilok Karesep adalah sebagai berikut:

Deskripsi Informan Penelitian

Informan merupakan pihak yang menjadi sumber data utama bagi peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian kualitatif ini. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari pemilik usaha Cilok Karesep serta karyawan yang terlibat di dalamnya. Peneliti telah mendapatkan beberapa informasi yang dibutuhkan dari informan, berikut adalah profil informan :

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1	Juwita Wiharya	Pemilik	S1 Akuntansi
2	Evi Herlina	Karyawan	Sekolah Menengah Atas
3	Neti Hermawati	Karyawan	Sekolah Menengah Atas
4	Mitha Siti Nuraeni	Karyawan	Sekolah Menengah Atas

Gambar 1. Profil Informan Penelitian

Pemilihan informan ini dilakukan karena ketiganya dianggap tepat dan memenuhi kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian serta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Wawancara dengan informan pertama, Ibu Evi Herlina, seorang karyawan di bagian produksi, berlangsung pada tanggal 28 Januari 2025, dari pukul 11:00 siang sampai selesai. Sementara itu, wawancara dengan informan kedua dan ketiga, Ibu Neti Hermawati dan Ibu Mitha Siti Nuraeni, juga karyawan di bagian produksi di UMKM Cilok Karesep, dilakukan pada tanggal 13 Februari 2025, mulai pukul 14:00 siang sampai selesai serta dengan Ibu Juwita Wiharya selaku pemilik dilakukan pada tanggal 21 Juni 2025, mulai pukul 11.00 hingga selesai. Diskusi berisi deskripsi naratif dari pendapat atau pandangan penulis terhadap informasi, penjelasan, atau data yang disajikan dalam temuan penelitian. Pada hakikatnya, diskusi merupakan analisis penulis terhadap fakta-fakta yang ditemukan. Penulis dapat membandingkan fakta dengan teori, fakta dengan temuan penelitian lain, atau satu teori dengan teori lainnya. Kesimpulan dari diskusi berpuncak pada ringkasan atau generalisasi yang dibuat oleh penulis.

Pembahasan Penelitian

Bagaimana lingkungan kerja di UMKM Cilok Karesep?

Berdasarkan temuan penelitian, secara keseluruhan kondisi lingkungan kerja di UMKM Cilok Karesep dinilai cukup memadai, meskipun belum sepenuhnya ideal. Karyawan mengungkapkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruangan kerja, terutama kamar mandi, masih memerlukan perbaikan. Selain itu, karyawan juga merasakan bahwa ruang kerja yang terbatas menjadi hambatan saat aktivitas produksi sedang tinggi, sehingga mengganggu pergerakan dan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan Teori Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan yang diusulkan oleh Gian Akhmad dalam penelitiannya pada tahun 2024. Lingkungan kerja fisik, termasuk tata ruang, pencahayaan, dan gangguan, secara signifikan berperan dalam membentuk kepuasan kerja serta efektivitas kinerja pegawai. Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda untuk membuktikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang optimal mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan rasa puas dalam bekerja.

Hubungan antara pemilik dan karyawan pada dasarnya sudah terjalin dengan baik. Pemilik menunjukkan komitmen yang tinggi untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, serta mendukung perkembangan karyawan. Hal ini mencerminkan pemahaman pemilik akan pentingnya hubungan industrial yang sehat sebagai salah satu faktor penunjang keberhasilan usaha.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam menjaga hubungan dan komunikasi tersebut. Komunikasi antara pemilik dan karyawan memang telah berjalan dengan baik, namun belum mencapai tingkat optimal. Beberapa hambatan yang sering muncul antara lain perbedaan persepsi, keterbatasan waktu yang mengakibatkan informasi tidak selalu tersampaikan dengan maksimal, serta masih ada sebagian karyawan yang kurang terbuka dalam menyampaikan pendapat atau masukan.

Dalam upaya menyampaikan informasi, pemilik telah menggunakan beberapa metode, di antaranya melalui pertemuan langsung maupun memanfaatkan media komunikasi digital seperti pesan singkat atau grup percakapan. Penggunaan berbagai saluran komunikasi ini menunjukkan adanya adaptasi terhadap kebutuhan komunikasi yang lebih efektif.

Dalam upaya menyampaikan informasi, pemilik telah menggunakan beberapa metode, di antaranya melalui pertemuan langsung maupun memanfaatkan media komunikasi digital seperti pesan singkat atau grup percakapan. Penggunaan berbagai saluran komunikasi ini menunjukkan adanya adaptasi terhadap kebutuhan komunikasi yang lebih efektif. Dalam upaya menyampaikan informasi, pemilik telah menggunakan beberapa metode, di antaranya melalui pertemuan langsung maupun memanfaatkan media komunikasi digital seperti pesan singkat atau grup percakapan. Penggunaan berbagai saluran komunikasi ini menunjukkan adanya adaptasi terhadap kebutuhan komunikasi yang cepat dan praktis di lingkungan kerja. Meskipun demikian, efektivitas penyampaian informasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal mengatasi hambatan waktu dan jadwal kerja yang padat. .

Bagaimana efektivitas kinerja karyawan pada UMKM Cilok Karesep?

Walaupun terdapat kendala lingkungan kerja, karyawan UMKM Cilok Karesep menunjukkan sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Mereka tetap menyelesaikan tugas melalui kerja sama, saling membantu, dan membagi tugas secara bergiliran ketika kondisi tidak memungkinkan. Ini menunjukkan bahwa faktor non teknis seperti kekompakan tim, inisiatif, dan loyalitas sangat memengaruhi efektivitas kerja.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa efektivitas kerja bukan hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas atau kondisi fisik semata, namun juga oleh faktor psikologis dan sosial seperti dukungan moral, penghargaan, dan semangat kolektif. Hal ini sesuai dengan Teori Iklim Organisasi (Organizational Climate Theory) yang dikemukakan oleh Benjamin Schneider (1980-an). Teori ini menekankan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh persepsi kolektif karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi. Iklim organisasi mencakup aspek seperti dukungan manajerial, komunikasi, dan kerja sama tim.

Temuan ini memperkuat konsep dari Gibson (1996) yang menyatakan bahwa tingkah laku kerja dan hasil kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor individu, organisasi, serta aspek psikologis. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja kurang ideal, efektivitas kerja dapat tetap terjaga jika hubungan sosial di tempat kerja terjalin dengan baik. Sebagai tambahan, penelitian Keren Anis et al. (2023) juga menekankan pentingnya perbaikan aspek fisik seperti ventilasi dan AC serta pengurangan kebisingan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan maupun swasta.

Bagaimana lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kinerja karyawan di UMKM Cilok Karesep?

Karyawan UMKM Cilok Karesep menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Ketika ruang kerja bersih, udara segar, dan pencahayaan cukup, mereka merasa lebih fokus, tidak cepat lelah, dan mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi dalam peningkatan efisiensi kerja—di mana Pekerjaan mampu diselesaikan dengan waktu yang lebih efisien namun tetap memenuhi standar kualitas produk. Sebaliknya, gangguan fisik seperti kebisingan dan ventilasi buruk akan menyebabkan gangguan konsentrasi dan stres, yang secara tidak langsung menurunkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Pernyataan ini sejalan dengan teori mengenai dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2018), sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Adinugroho (2021). Lingkungan kerja, baik fisik (fasilitas, kebersihan) maupun non-fisik (kepuasan kerja, disiplin kerja), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan disiplin, yang pada akhirnya berakibat pada produktivitas. Dari sisi fasilitas kerja, para karyawan menyatakan bahwa tersedianya peralatan dan kebijakan kerja yang memadai sangat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Hal ini memperkuat teori Robins & Judge (2017) tentang pentingnya peran sistem kerja dan prosedur dalam mendorong kinerja tugas yang baik.

Penelitian terdahulu dari Nurhalimah et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan kinerja, khususnya dalam sektor informal dan padat karya seperti bengkel atau usaha kecil.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan di UMKM Cilok Karesep, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan yang pertama yaitu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja pada UMKM Cilok Karesep, dengan fokus pada pemahaman lingkungan kerja di UMKM Cilok Karesep. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan serta meningkatkan produktivitas bagi UMKM Cilok Karesep. Secara umum telah menciptakan suasana kerja yang cukup nyaman, khususnya dalam hubungan antara karyawan dan pemilik. Namun, masih terdapat beberapa kendala dari aspek fisik, seperti pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang tidak optimal, dan kebersihan kamar mandi yang belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik perlu menjadi perhatian untuk ditingkatkan demi mendukung kenyamanan kerja secara menyeluruh.
2. Kesimpulan kedua yaitu, Penelitian ini difokuskan untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Kondisi lingkungan yang nyaman dan tersedianya fasilitas yang memadai dapat mendorong motivasi, efisiensi, serta produktivitas kerja, karena fasilitas yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sekaligus meningkatkan semangat karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja. Fasilitas yang baik, pencahayaan yang cukup, serta kebijakan kerja yang jelas terbukti mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target.
3. Kesimpulan ketiga yaitu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja karyawan pada UMKM Cilok Karesep. Efektivitas kinerja karyawan tetap dapat terjaga meskipun lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal, berkat adanya kerja sama tim yang kuat, komunikasi terbuka dengan pemilik, dan rasa tanggung jawab karyawan yang tinggi. Dengan adanya kerjasama yang baik serta komunikasi yang terarah dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Serta adaptasi karyawan dalam pembagian tugas dan dukungan sosial menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja sebab adaptasi adalah hal pertama yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebab kenyamaan karyawan adalah hal yang utama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada UMKM Cilok Karesep dan kesimpulan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Perusahaan
 - a) Untuk UMKM Cilok Karesep, disarankan untuk melakukan perbaikan secara bertahap terhadap aspek fisik lingkungan kerja, terutama pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan kamar mandi. Hal ini penting untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan mencegah potensi gangguan kesehatan karyawan.
 - b) Pemilik UMKM sebaiknya tetap mempertahankan komunikasi yang terbuka dan membangun suasana kerja yang harmonis, karena aspek ini terbukti sangat mendukung efektivitas kerja, terutama dalam kondisi keterbatasan fasilitas.
 - c) Bagi karyawan, diharapkan terus menjaga sikap saling membantu, kerja sama tim, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, karena hal ini merupakan kekuatan utama dalam menjaga produktivitas UMKM
2. Saran untuk Penulis.
 - a) Dalam penelitian ini, terdapat 3 informan yang berasal dari divisi yang sama. Sebagai saran untuk penelitian mendatang penulis disarankan untuk memperluas informan dan memperbanyak pertanyaan bagi informan. Hal ini dapat memberikan perspektif lebih kaya dan luas mengenai fenomena yang sedang diteliti.
 - b) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meneliti lingkungan kerja pada UMKM lain dengan pendekatan yang lebih luas atau mendalam, termasuk dengan mempertimbangkan faktor psikologis karyawan, kepuasan kerja, atau kepemimpinan pemilik usaha.

6. Ucapan Terimakasih

Penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Teknologi Digital;
2. Bapak Aceng Kurniawan, S.E., M.Si, selaku wakil Rektor 1 Bidang Akademik;
3. Ibu Darsiti, S. Kom., M.Kom., selaku Wakil Rektor II Universitas Teknologi Digital;

4. Bapak Riyanto Haditya, S.E., M.M., selaku Kaprodi S1 Manajemen Universitas Teknologi;
5. Bapak Atep Kustiwa, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan wawasan berharga saat menyusun penelitian ini;
6. Seluruh pemilik dan seluruh karyawan UMKM Cilok Karesep, khususnya Ibu Evi Herlina, Ibu Neti Hermawati, dan Ibu Mitha Siti Nuraeni, yang telah menyempatkan waktu untuk berbagi pengalaman serta informasi dalam penelitian ini;
7. Kepada Bapa Hendri dan Ibu Yeni Heryani selaku orang tua penulis, yang tidak pernah lelah memberi dukungan, perhatian, beserta do'a yang terusmenerus dipanjangkan untuk penulis dalam menyelesaikan penelitian ilmiah ini;
8. Kepada Ibu Atikah dan Bapa Eri Suherman selaku nenek&kakek yang menjadi inspirasi serta semangat dalam mencapai mimpi dan selalu memberikan doa yang tidak ada hentinya;
9. Kepada seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan serta do'a yang tidak hentinya diberikan kepada penulis

7. Referensi

Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444–455.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.

Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan Parking Business di PT. X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(3), 221–229.

Light, M. A., & Light, I. H. (2008). The geographic expansion of Mexican immigration in the United States and its implications for local law enforcement. *Law Enforcement Executive Forum Journal*, 8(1), 73-82.

Rofiliana, L., & Rofiquddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12.