

Analisis Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies

Dhea Amelia Putri¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.dheaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how the work environment at UMKM Lavanda Brownies affects the caliber of employee performance. This study employed a qualitative methodology that collected data through observation, documentation, and interviews. The findings demonstrated that Lavanda Brownies had a generally favorable work environment with helpful amenities and cordial staff connections. The distance separating the production site from the store presents challenges when it comes to product inventory replenishment. In order to establish a more ideal work environment, this research advises Lavanda Brownies to keep making improvements to its workspace, inspire staff members, and enhance communication between subordinates and superiors.

Keywords : Work Environment, Employee Performance, MSMEs

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di UMKM Lavanda Brownies mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan mengumpulkan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lavanda Brownies memiliki lingkungan kerja yang secara umum baik dengan fasilitas yang membantu dan hubungan antar karyawan yang baik. Jarak yang memisahkan lokasi produksi dengan toko menghadirkan tantangan dalam hal pengisian ulang persediaan produk. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ideal, penelitian ini menyarankan Lavanda Brownies untuk terus melakukan perbaikan pada ruang kerjanya, menginspirasi anggota staf, dan meningkatkan komunikasi antara bawahan dan atasan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Dhea Amelia Putri, & Sungkono. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 337-343. <https://doi.org/10.62710/92k23045>

PENDAHULUAN

Manajemen SDM digunakan oleh setiap bisnis untuk menangani setiap hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Untuk tercapainya tujuan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, maka perlu dilakukan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat diperlukan agar perusahaan dapat berkembang. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam lingkungan perusahaan yang harus diperhitungkan karena memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil yang dicapai bisnis. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan oleh sejumlah faktor, termasuk tempat kerja. Salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang ketika menjalankan profesinya adalah lingkungan kerjanya. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, lingkungan kerja di sekitarnya harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan menunjukkan bahwa organisasi menghargai para pekerjanya dan berhasil meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Hasil dari evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan untuk menentukan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dipastikan apakah kinerja karyawan baik atau buruk dengan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Selain itu, Peraturan pemerintah No. 44/2015 tentang penerapan pengawasan lingkungan kerja. Peraturan ini mengatur proses dan tugas yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur tempat kerja dan tindakan yang diperlukan untuk mempertahankan kendali bahaya yang teridentifikasi. Perusahaan diwajibkan untuk mematuhi peraturan ini dan beradaptasi dengan kondisi spesifik lingkungan kerja saat melakukan pengukuran. Hal ini diperlukan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan serta menghindari kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif akan membuat karyawan merasa senang dan memberi kesan tersendiri, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Mangkunegara, 2013 : 105). Jika lingkungan kerja kurang baik, maka hal ini akan berbanding terbalik. Suasana yang negatif akan merugikan perusahaan secara keseluruhan. Karena jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak bersahabat, pekerja akan menjadi terganggu dan kehilangan minat pada pekerjaan mereka. Hal-hal seperti itu akan berdampak negatif pada hasil kerja karyawan. Selain itu, rasa nyaman karyawan juga akan terbantu dengan lingkungan kerja yang positif seperti interaksi positif antara pemimpin dan bawahan, dan hubungan yang harmonis di antara para karyawan.

Penulis memilih UMKM Lavanda Bownies sebagai objek penelitian. Lavanda Brownies adalah salah satu bisnis oleh-oleh di Karawang dan berlokasi di Perumnas, Telukjambe Timur. Toko ini berdiri sejak tahun 2013 dan kini telah mempekerjakan 20 orang karyawan yang tersebar di 5 cabang. Berdasarkan wawancara dengan pemilik Lavanda Brownies, Lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah sesuatu yang dikenal sebagai suasana kerja yang positif. Ketika infrastruktur dan fasilitas memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, ketika hubungan di antara rekan kerja menyenangkan, ketika koordinasi dan komunikasi efisien, dan ketika hubungan antara atasan dan bawahan baik, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat dihasilkan. Setelah ditelusuri lebih lanjut, Lavanda Brownies ternyata memiliki tempat produksi yang terpisah dari toko. Hal ini menyebabkan mereka harus menunggu persediaan barang yang akan dikirim dari tempat produksi jika jumlah produk di toko mulai berkurang, dan hal ini akan memperlambat

aktivitas kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan temuan dari wawancara dengan beberapa karyawan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat suasana kerja yang positif di lingkungan kantor. Misalnya, ada rasa kekeluargaan yang kuat di antara rekan kerja, dan fasilitas yang ada mendukung penyelesaian tugas yang diberikan. Namun demikian, ada beberapa masalah dan hambatan, seperti sulitnya mengisi ulang persediaan produk ketika mulai menipis karena fasilitas produksi tidak tersedia di toko.

Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pernah dikaji oleh Suwardi L.K (2023), pada Kantor UPT Pelatihan Koperasi dan UKM yang menunjukkan bahwa ada aspek-aspek positif dalam lingkungan kerja kantor, seperti hubungan yang terjalin dengan baik di antara rekan kerja dan fasilitas yang lengkap yang membantu karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Namun, ada beberapa faktor yang menjadi masalah dan menimbulkan hambatan, seperti penataan ruangan yang kurang baik, kebocoran, dan kabel internet komputer yang terputus.

Selain menumbuhkan suasana kerja yang positif, lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara rekan kerja. Karyawan dapat merespon hal ini dengan baik dan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Penelitian Adi dan Soehari (2016) tentang pengaruh tempat kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, seperti yang dijelaskan oleh penelitian Nanda Aulia (2020), lingkungan kerja Suka Rasa Bakery tidak selalu kondusif untuk mencapai kinerja yang tinggi, dan kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Suasana pabrik relatif panas, dan udara pabrik pengap karena ventilasi yang kurang memadai (meskipun ada ventilasi, namun bisa dibilang sangat sedikit). Selain itu, karyawan dituntut harus mengerjakan tugas mereka dalam waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan tema “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Pada UMKM Lavanda Brownies”. Yaitu dengan tujuan untuk mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja di Lavanda Brownies yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dicirikan oleh temuan-temuan deskriptif yang tidak berasal dari teknik statistik atau metode komputasi lainnya (Sugianto, 2015). Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mengidentifikasi situasi dan kondisi yang akan diteliti. Metodologi yang digunakan adalah metodologi studi kasus. Menurut Fitrah dan Luthfyah (2017), studi kasus adalah penyelidikan komprehensif terhadap suatu sistem yang terikat berdasarkan pengumpulan data yang substansial. Penggalan data yang mendalam diperlukan untuk penelitian semacam ini untuk memahami fenomena tertentu.

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah UMKM Lavanda Brownies yang terletak di Jl. Raya Perumnas No. 128 blok A, Sukaluyu, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari organisasi yang menjadi subjek penelitian dengan menggunakan metode seperti observasi dan wawancara. Mereka yang memberikan data atau jawaban yang diperlukan untuk penelitian dikenal sebagai informan dan

disebut sebagai sumber data dalam wawancara ini. Terdapat 3 informan dalam penelitian yaitu owner Lavanda Brownies, Manager SDM dan karyawan. Selain itu, item atau aktivitas di lavanda berfungsi sebagai sumber data untuk observasi ini. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media perantara. Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian ini digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian ini.

Sampel atau populasi bukanlah istilah yang dikenal dalam penelitian kualitatif. Populasi atau sampel dalam metodologi kualitatif lebih tepat disebut sebagai sumber data pada situasi sosial (*Social Situation*) (Djam'an Satori, 2007: 2). Sebuah situasi sosial, menurut Sugiyono (2011:297), terdiri atas tiga elemen yaitu pelaku (*actor*), tempat (*place*), dan aktivitas (*activity*) yang saling berkaitan. Partisipan dalam penelitian ini adalah kumpulan dari benda-benda yang dijadikan sumber data dalam penelitian, benda-benda tersebut dapat berupa orang, benda, kertas, dan lain sebagainya, tergantung dari jenis data yang dibutuhkan. Owner Lavanda Brownies, HR Manager Lavanda Brownies, dan Karyawan Lavanda Brownies merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

Sampel tidak disebut sebagai responden dalam penelitian kualitatif, tetapi disebut sebagai narasumber, partisipan, informan, dan rekan. Sugiyono (2005:91) menegaskan bahwa ukuran sampel mewakili sebagian kecil dari ukuran dan susunan populasi. Ketika ada keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan dan populasi yang cukup besar, maka dilakukanlah pengambilan sampel. Proses pemilihan sampel yang representatif diperlukan untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan secara tepat mencerminkan keseluruhan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian kualitatif terkadang disebut sebagai sampel teoritis daripada sampel statistik karena tujuan utama dari penelitian semacam ini adalah untuk menghasilkan teori. Untuk penelitian ini, peneliti akan menggunakan tiga informan penelitian karena keterbatasan waktu dan pilihan penelitian. *Purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini karena peneliti menganggap sampel yang dipilih adalah yang paling tahu tentang masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, *purposive sampling* digunakan untuk memastikan lingkungan kerja di UMKM Lavanda Brownies.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil observasi menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, yang pada dasarnya dapat meningkatkan produktivitas. Suasana kerja di Lavanda Brownies berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan pengamatan terhadap suasana kerja di Toko Lavanda Brownies dan wawancara. Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan sebelumnya dan rumusan masalah yang ada, peneliti memiliki temuan-temuan dari hasil pengamatan dan pembahasan sebagai berikut:

1. Pemilik toko mengatakan karyawan Lavanda Brownies sejauh ini telah bekerja secara efisien dan nyaman. Meskipun beberapa karyawan mungkin masih perlu ditingkatkan, namun mereka biasanya memiliki motivasi yang tinggi untuk berkembang.
2. Karyawan Lavanda Brownies mengatakan bahwa pemilik toko telah memberikan ruang kerja yang sesuai dan nyaman kepada para karyawannya, dan pemilik toko juga benar-benar menghargai mereka yang berkinerja baik karena hal ini menginspirasi karyawan lain untuk berkinerja lebih baik lagi.

3. Hubungan antara karyawan dengan atasan serta sesama rekan kerja terjalin dengan baik. Karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan observasi, dapat disimpulkan bahwa Lavanda Brownies telah memberikan perhatian yang baik terhadap lingkungan kerja. Fasilitas yang diberikan pada karyawan sangat mendukung dalam mencapai produktivitas dan kesejahteraan yang optimal di lingkungan kerja. Namun ada kendala yang dirasakan oleh pegawai yaitu, kesulitan mengisi kembali persediaan produk saat produk mulai menipis karena tempat produksi yang terpisah dengan toko.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja

Lingkungan fisik yang baik di Lavanda Brownies, seperti pencahayaan yang memadai dan tata letak ruang yang efisien, berkontribusi signifikan terhadap kenyamanan karyawan. Pencahayaan yang baik membantu karyawan untuk melihat dengan jelas dan mengurangi kelelahan mata, sedangkan sirkulasi udara yang baik memastikan karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman. Tata letak ruang yang baik juga memungkinkan karyawan untuk bergerak dengan efisien dan mengakses peralatan kerja dengan mudah yang dapat meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Lingkungan Non-Fisik terhadap Kinerja

Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan serta sesama rekan kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan penyelesaian masalah dengan cepat dan efisien, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil observasi dan wawancara, jelas terlihat bahwa lingkungan kerja Lavanda Brownies secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Karyawan merasa didukung dan dihargai, baik oleh atasan maupun rekan kerja, yang menciptakan suasana kerja yang harmonis.
2. Lingkungan fisik seperti pencahayaan yang memadai dan tata letak ruang yang efisien juga berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.
3. Namun, masih terdapat kendala seperti kesulitan mengisi kembali persediaan produk karena jarak antara tempat produksi dan toko yang terpisah. Hal ini memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memastikan ketersediaan produk yang kontinu dan tidak mengganggu operasional toko.

Secara keseluruhan, Lavanda Brownies telah memberikan perhatian yang baik terhadap lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik yang berdampak positif pada semangat dan kinerja karyawan.

Saran

1. Lavanda Brownies sebaiknya terus meningkatkan fasilitas kerja yang ada, seperti memastikan ketersediaan persediaan produk tidak terganggu oleh jarak antara tempat produksi dan toko. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki logistik dan sistem pengelolaan persediaan.
2. Pemilik toko harus terus memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja. Hal ini bisa berupa insentif, penghargaan bulanan, atau kegiatan tim yang membangun kebersamaan dan loyalitas.
3. Pemilik toko bisa mengadakan pertemuan rutin untuk mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, serta untuk menyampaikan informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan. Tujuannya untuk meningkatkan komunikasi antara karyawan dan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis : UMP*, 11–33.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amelia Junianti, Sungkono, M. M. karma. (2022). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi*. 9(3), 1224–1232.
- Anggraini, S., Mulya Karnama, M., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Peran Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Keberhasilan Usaha (Studi Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4886–4898.
- Dinar Danisa, N. K. (2015). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. 8(2), 121.
- I Made Tedy Dwi Antara, I Wayan Kiki Sanjaya, P. D. Y. P. (2023). *The influence of the work environment on hypersensitive employees*. 01(11), 201–208.
- Lutfiyah Rahma Wati, & Sungkono Sungkono. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Pada Perum Peruri (Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia). *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 143–154.
- Makarau, S. E., Massie, J., & Uhing, Y. (2016). Analisis Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Pt. Agung Utara Sakti. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 992–1002.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25.
- Pangestuti, N. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery*. 10(2), 79–85.
- Sri Larasati. (2018, June). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sri Larasati - Google Buku*.
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 124–137.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Triyandi, H., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *Analisis Lingkungan Kerja Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karawang*. 1(5), 1053–1055.