

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEMBERDAYAAN USAHA KECIL MENENGAH DI KABUPATEN KARAWANG

Lilis Nurkholisoh¹, Puji Isyanto², Dini Yani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.lilisnurkholisoh@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Article History

Received : 20-06-2023

Revised : 28-06-2023

Accepted : 03-07-2023

**Kata Kunci: Koperasi;
Lingkungan Kerja; UMKM**

**Keywords: Cooperatives; MSMEs;
Work Environment**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran dalam kelangsungan hidup jangka panjang bisnis yang mengandalkan modal manusia sebagai aset utama. Sumber daya manusia perusahaan, seperti pekerjanya, membutuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan agar dapat berfungsi dengan baik. Lingkungan kerja secara umum berhubungan dengan masalah bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Setelah pekerjaan diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan upah. Tenaga kerja dari perusahaan yang juga harus sesuai dengan jumlah jam kerja perusahaan. Oleh sebab itu dari pihak perusahaan perlu mengidentifikasi apa yang menjadi keinginan para karyawan hingga kebutuhan karyawan bisa terpenuhi dan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja. (Sedyastuti 2018)

ABSTRACT

Human resources have a role in the long-term survival of businesses that rely on human capital as their main asset. Human resources companies, like their workers, need a pleasant work environment to function properly. The work environment is generally related to the problem of how employees are able to complete work within a predetermined time limit. After the work is completed within a predetermined time limit, the employees will get a salary. The workforce of the company must also be in accordance with the number of hours worked by the company. Therefore, the company needs to identify what the employees want so that the employees needs can be met and motivated to further improve performance. (Sedyastuti 2018)

PENDAHULUAN

Agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang, ia harus memiliki orang yang tepat. Akibatnya, sumber daya manusia merupakan sumber daya berharga yang harus dikelola dengan baik dan efisien untuk mencapai kinerja puncak. Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam pekerjaan mereka. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset yang harus dikembangkan dengan baik dan efisien untuk mencapai kinerja puncak. Di antara banyak aspek yang mempengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja adalah salah satu yang patut mendapat pertimbangan khusus. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi para pegawai sehingga dapat mempengaruhi diri seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Aktivitas ekonomi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, karena dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi maka kebutuhan masyarakat juga akan terpenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat maka diharapkan dengan adanya lapangan pekerjaan mampu menyerap setiap angkatan yang ada. Indonesia sebagai negara yang memiliki kekayaan alam yang melimpah, masih belum bisa untuk memaksimalkan peluang yang ada. Masyarakat diharuskan untuk lebih mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada individu maupun yang berada pada masing-masing sehingga kebutuhan mereka akan terpenuhi. Dalam memenuhi kebutuhan hidup agar sejahtera, masyarakat yang memiliki kemampuan melihat potensi/peluang diri dan mampu menemukan peluang serta membuka peluang usaha bagi masyarakat. Dengan adanya peluang usaha ini, diharapkan dapat membantu pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar untuk lebih mengurangi tingkat kemiskinan yang tinggi. Selain itu, dengan adanya usaha yang menitikberatkan pada peluang yang ada di daerah sekitar, maka diharapkan mampu menjadi ikon atau karakteristik dari daerah tersebut.

Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi di daerah, Pemerintah daerah harusnya memberikan perhatian bagi tumbuh dan kembangnya lapangan usaha. Pemerintah daerah harus memberikan kontribusi yang nyata bagi UKM dalam mempertahankan produk yang ada pada saat banyak serbuan produk impor yang masuk dipasaran dalam negeri. UKM yang banyak tumbuh di berbagai daerah harus dikembangkan oleh pemerintah daerah, karena menjadi salah satu kunci bagi peningkatan ekonomi daerah. Pemberdayaan merupakan salah satu tugas pemerintah untuk mengangkat serta memberikan dukungan kepada masyarakat secara nyata agar memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam masyarakat dengan pengembangan pada usaha lokal yang akan tercipta suatu lapangan pekerjaan untuk masyarakat, serta mengembangkan inovasi masyarakat secara mandiri untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas dan memberikan peluang bagi masyarakat untuk pemerataan dan peningkatan pendapatan. mendorong pertumbuhan ekonomi, yang berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. UKM merupakan salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus memperoleh kesempatan dalam mendapatkan dukungan, perlindungan dan pengembangan sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi masyarakat. Peran serta pemerintah daerah melalui Dinas Koprasi dan UKM dalam pemberdayaan diharapkan dapat memperluas lapangan kerja, meningkatkan

pendapatan masyarakat serta bisa lebih banyak menyerap tenaga kerja. UKM diharapkan semakin berperan dalam menekan angka pengangguran.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya Menurut (Sedarmayanti, 2018).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Bushiri, 2014). Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013), terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

METODE PENELITIAN

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pengertian usaha kecil menengah di Indonesia masih beragam.

Tujuan dilakukannya penelitian kuantitatif ini yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara kedua variable tersebut yaitu pemberdayaan UKM sebagai variabel bebas dan lingkungan kerja pelaku UKM sebagai variabel terikat.

Populasi yang diambil pada penelitian ini yaitu sebagian masyarakat yang datang ke Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan memperkirakan hasil dari suatu penelitian dalam pengambilan sampel dari masyarakat sebagai pelaku usaha. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa pelaku usaha yang ada di Kabupaten Karawang.

Sampel pada penelitian ini yaitu sebagian masyarakat yang datang ke Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam

indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Indikator dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2009: 22)	Lingkungan Kerja Fisik : <input type="checkbox"/> penerangan <input type="checkbox"/> suhu udara <input type="checkbox"/> sirkulasi udara <input type="checkbox"/> ukuran ruang kerja <input type="checkbox"/> tata letak ruang kerja <input type="checkbox"/> privasi ruang kerja <input type="checkbox"/> kebersihan <input type="checkbox"/> suara bising <input type="checkbox"/> penggunaan warna <input type="checkbox"/> peralatan kantor
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009: 31)	Lingkungan Kerja Non Fisik: <input type="checkbox"/> keamanan kerja <input type="checkbox"/> musik ditempat kerja <input type="checkbox"/> hubungan sesama rekan <input type="checkbox"/> kerja hubungan kerja antara <input type="checkbox"/> atasan dengan bawahan Suasana kekeluargaan <input type="checkbox"/> ditempat kerja Komunikasi antar pegawai
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Slamet, 2007: 265)	<input type="checkbox"/> Gaji Pokok <input type="checkbox"/> Penghasilan tidak tetap <input type="checkbox"/> seperti Bonus, insentif, komisi Tunjangan karyawan <input type="checkbox"/> Tunjangan jabatan

Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. (Gomes, 2005)	<input type="checkbox"/> Quantity of work <input type="checkbox"/> Quality of work <input type="checkbox"/> Job Knowledge <input type="checkbox"/> Creativeness <input type="checkbox"/> Cooperation <input type="checkbox"/> Dependability <input type="checkbox"/> InitiativePersonal <input type="checkbox"/> Qualities
-------------------------------	--	---

Dalam observasi ini peneliti mengamati bagaimana observasi dalam penelitian ini dengan cara pengamatan langsung ditempat dan menyebarkan kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis deskriptif kuantitatif, dimana peneliti selain mengolah dan menyajikan data, juga melakukan analisis data kuantitatifnya. Hal ini dimaksudkan agar dapat mensinergikan antara beberapa data yang telah didapatkan dengan berbagai literatur maupun data-data lain yang telah dipersiapkan.

Analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005).

Menurut Wuradji yang dikutip oleh Azis Muslim “Pemberdayaan adalah sebuah proses penyadaran masyarakat yang dilakukan secara transformatif, partisipasif, dan berkesinambungan melalui peningkatan kemampuan dalam menangani berbagai persoalan dasar yang dihadapi dan meningkatkan kondisi hidup sesuai dengan harapan. Pemberdayaan masyarakat adalah proses partisipasif yang memberi kepercayaan dan kesempatan kepada masyarakat untuk mengkaji tantangan untuk pembangunan mereka dan mengajukan kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk mengatasi masalah tersebut. Pemberdayaan pada dasarnya

berusaha untuk membangun potensi yang ada pada diri seseorang dengan memberikan motivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi yang ada. Seperti halnya pemberdayaan merupakan proses pribadi karena masing-masing pribadi mengambil tindakan atas nama diri mereka sendiri dan kemudian mempertegas kembali pemahaman terhadap dunia tempat mereka tinggal.

Identifikasi Responden

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan survei sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka, di mana responden diminta untuk menjawab langsung pertanyaan yang disediakan, dan pertanyaan tertutup, di mana responden harus memilih hanya dari alternatif jawaban yang tersedia. Periode pengumpulan data adalah satu bulan, yaitu bulan April. Analisis dilakukan secara individual. Penelitian dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden melalui media sosial yaitu kepada para pekerja di kantor koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang. Sebanyak 41 responden diidentifikasi, yang semuanya adalah karyawan di lembaga-lembaga tersebut.

Tabel 2. Identifikasi Responden

	Variabel	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	53,66%
	Perempuan	19	46,34%
	Jumlah	41	100%
Umur	>51	11	30%
	28,50	30	80%
	Jumlah	41	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 41 responden yang memiliki presentasi terbesar adalah responden yang berusia >51 tahun sebanyak 11 orang (30%), sisanya yaitu berusia 28-50 tahun sebanyak 30 orang 30%. 37 responden yang memiliki presentase terbesar adalah responden yang jenis kelaminnya perempuan sebanyak 19 orang (46,34%) dan sisanya laki- laki sebanyak 22 (53,66%)

Keunggulan dan Peluang Pengembangan

Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah memiliki beberapa keunggulan komparatif terhadap usaha besar. Keunggulan tersebut antara lain: Dilihat dari sisi permodalan, pengembangan usaha kecil memerlukan modal usaha yang relatif kecil dibanding usaha besar. Disamping itu juga teknologi yang digunakan tidak perlu teknologi yang tinggi, sehingga pendiriannya relatif mudah dibandingkan dengan usaha besar.

Usaha kecil Merupakan tipe usaha yang cocok untuk proyek perintisan. Sebagian usaha besar yang ada saat ini merupakan usaha skala kecil yang telah berkembang, dan untuk membuka usaha skala besar juga kadangkala diawali dengan usaha skala kecil. Hal ini ditujukan untuk menghindari risiko kerugian yang terlalu besar akibat kegagalan jika usaha yang dijalankan langsung besar, sebab untuk memulai usaha dengan skala besar sudah tentu diperlukan modal awal yang besar juga.

Dalam rangka memperkuat perekonomian nasional di masa mendatang, UKM harus dapat melakukan antisipasi secara tepat terhadap globalisasi ekonomi, karena dalam kondisi tersebut ekonomi Indonesia akan semakin terintegrasi kedalam system ekonomi global yang ditandai oleh kemauan kuat untuk mengurangi berbagai bentuk proteksi serta mendorong proses deregulasi dan debirokratisasi menuju system ekonomi yang terbuka dan lebih berorientasi pada mekanisme pasar. Untuk itu tuntutan terhadap efisiensi dan produktivitas semakin tinggi agar dapat bersikap proaktif dalam proses globalisasi.

Program Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah

Pemberdayaan dimaksudkan membantu meningkatkan potensi UKM agar memiliki peluang hidup dan berkembang dalam rangka menghadapi persaingan yang sehat. Dengan pemberdayaan diharapkan terjadi optimalisasi kekuatan yang ada agar mampu memanfaatkan peluang serta mengatasi berbagai kelemahan dan tantangan yang ada. Pemberdayaan UKM kiranya sangat penting mengingat struktur ekonomi Indonesia hingga kini masih sangat timpang.

Pemberdayaan UKM merupakan perlakuan yang diberikan terhadap UKM yang tidak berdaya supaya menjadi berdaya dalam arti menghilangkan atau paling tidak mengurangi kelemahannya serta mengaktualkan potensi dan memanfaatkan peluangnya. UKM yang berdaya adalah UKM yang memiliki kemampuan permodalan yang cukup, memiliki akses yang luas baik terhadap investor, sumber bahan baku, calon konsumen dan para stakeholder lain, serta memiliki daya saing yang kuat.

Sumber Permodalan

Salah satu kelemahan Usaha Kecil Menengah adalah kemampuan permodalan. Oleh karena itu, membantu akses kesumber permodalan atau pemberi/penyedia kredit akan memecahkan sebagian masalah kebutuhan permodalan perusahaan. Dalam kenyataannya banyak UKM memerlukan dana dari sumber permodalan, di lain pihak sumber permodalan memiliki cukup dana untuk disalurkan kepada UKM, akan tetapi terjadi suatu gap sehingga kedua kutub tersebut tidak pernah ketemu sehingga tidak terjadi transaksi. Kendala-kendala yang menjadi penyebab sulitnya UKM mengakses sumber permodalan antara lain : tidak saling mengenal antara sumber permodalan dengan UKM, adanya perbedaan kebiasaan dimana para pengusaha UKM tidak terlalu akrab dengan pembukuan sementara di lain pihak perbankan sangat akrab dengan pembukuan, ketidakmampuan menyusun kelayakan usaha termasuk sulitnya memenuhi persyaratan administratif yang diminta pihak pemilik dana.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis secara simultan dan parsial sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Dinas Koperasi dan UKM Karawang secara parsial.
- H2: Terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Dinas Koperasi dan UKM Karawang secara simultan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang.

Responden

Jumlah responden yang diambil berjumlah 50 responden.

Tabel 3. Hipotesis Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Jam Kerja	Ordinal
Pemberdayaan UKM	Fasilitas Karyawan	Operasional Kerja	Nominal

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Kuisioner

No.	Indikator	Pertanyaan	TS	KS	S	ST	Total Skor
1.	Kinerja Karyawan	Apakah karyawan memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jam kerja yang ditetapkan		1	32	3	110
2.	Sosialisasi	Apakah hubungan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik?		1	24	11	118
3.	Peraturan Kerja	Apakah karyawan mampu untuk mentaati setiap peraturan serta kebijakan yang telah ditetapkan dengan baik?		2	25	9	113
4.	Tugas Kerja	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik?		1	24	11	118
5.	Kebutuhan Fasilitas	Apakah fasilitas yang tersedia di dinas koperasi dan UKM sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dengan baik?			22	14	122
6.	Proses Kerja	Apakah kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja dengan baik?		2	23	11	115
7.	Komunikasi Yang Baik	Apakah karyawan merasakan kerja sama dan komunikasi yang baik?		2	25	9	115
8.	Bekerjasama	Apakah karyawan mampu bekerja dengan baik dengan adanya arahan dari atasan?		1	27	8	115
9.	Pembangunan Ide	Apakah dinas koperasi dan UKM memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan ide yang baik untuk kemajuan bersama?	1		17	17	119
		Total Skor			1045		

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja salah satu komponen penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila terdapat kenyamanan dan ketenangan di dalamnya, serta memiliki hubungan yang baik pula dengan rekan kerjanya dan dilengkapi juga dengan fasilitas serta sarana prasarana yang mendukung. Sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penurunan kinerja pada pegawai kebanyakan disebabkan oleh lingkungan kerja itu sendiri. Seperti yang tertera pada tabel yang sudah dicantumkan sekitar 85,37% pegawai setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan turunnya kinerja pada pegawai. Dan sebanyak 92,68% responden yang setuju dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada kantor dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Karawang. Penelitian ini dapat dilakukan di masa yang akan datang untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja di kantor koperasi dan UMKM di sekitar kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Karawang dapat terus meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kualitas tempat kerja. Secara umum, penulis menyadari bahwa koperasi dan pekerja UMKM di Medan bekerja dengan baik, tetapi berbagai elemen harus dipertimbangkan kembali, termasuk interaksi antara karyawan, sarana pendukung lainnya, dan infrastruktur yang memungkinkan karyawan berfungsi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (Sedyastuti 2018) Agribisnis, Program Studi, Fakultas Pertanian Peternakan, and Universitas Muhammadiyah Malang. 2018. "(Studi Kasus UMKM Asia Citra) SKRIPSI."
- Irma, Ade, and Muhammad Yusuf. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction." 12(2): 253–58.
- Sedyastuti, Kristina. 2018. "Analisis Pemberdayaan UMKM Dan Peningkatan Daya Saing Dalam Kancan Pasar Global." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 2(1): 117–27.
- (Irawan, Kestrilia Rega Prilianti, and Melany 2020)(Rahman, Fathorrahman, and Agustina Karnawati 2020) (Rifa'i 2013) (Wardani et al. 2016) (bintoro 2019) bintoro. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Irawan, Paulus Lucky Tirma, Kestrilia Rega Prilianti, and Melany. 2020. "Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM) Melalui Implementasi E-Commerce Di Kelurahan Tlogomas." *Jurnal SOLMA* 9(1): 33–44.

- Rahman, Abdul, Fathorrahman, and Tin Agustina Karnawati. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan." *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6 (2) Mei 2020 ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI: 10.31289/jkbm.v6i2.3553 Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman> 6(2): 164–78.
- Rifa'i, Bachtiar. 2013. "Efektivitas Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Krupuk Ikan Dalam Program Pengembangan Labsite Pemberdayaan Masyarakat Desa Kedung Rejo Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo." *Journal Unair* 1(1): 1–7.
- Wardani, Hesti Kusuma, Ambar Pertiwi, Abdul Juli Andi Gani, and Abdullah Said. 2016. "Peranan Dinas Koperasi Dan UKM Dalam Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah Kota Malang (Studi Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya* 1(2): 213–20.