

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NUN JILBAB CABANG MUNJUL BANDUNG

Siti Sarah ^{*1}

Aji Maulana ²

Imas Siti Patimah ³

Naima Meisya ⁴

Nur Azizah Aura Adha ⁵

Regina Alodia Antika ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Universitas INABA

*e-mail: ajimaaulana@student.inaba.ac.id, imassiti@student.inaba.ac.id, naimameisya@student.inaba.ac.id,
nurazizahauraadha@student.inaba.ac.id, Reginaantika@student.inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung. Lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara terbuka, kuesioner terbuka, dan observasi lapangan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan serta keterlibatan aktif dalam kegiatan operasional perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti kenyamanan suhu ruangan, kondisi fasilitas kerja, dan tata ruang, berperan dalam menjaga fokus serta ketahanan kerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik yang meliputi komunikasi, hubungan antar karyawan, dukungan pimpinan, serta suasana kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan psikologis, dan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola dan mengoptimalkan aspek lingkungan kerja fisik maupun non-fisik secara berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Kinerja Karyawan; Manajemen SDM

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment on employee performance at PT Nun Jilbab, Munjul Branch, Bandung. The work environment is considered an essential factor affecting employees' comfort, motivation, and productivity in carrying out their duties and responsibilities. This research employed a qualitative approach, with data collected through open-ended interviews, open-ended questionnaires, and direct observation. Informants were selected using purposive sampling based on criteria such as a minimum of six months of work experience and active involvement in company operations. The results indicate that the work environment has a significant influence on employee performance. Physical work environment factors, including room temperature comfort, work facilities, and workspace arrangement, contribute to maintaining employees' focus and work endurance. Meanwhile, non-physical work environment factors—such as communication, interpersonal relationships, leadership support, and overall work atmosphere—were found to have a more dominant effect on improving employee performance. A conducive work environment enhances motivation, psychological comfort, and performance quality. Therefore, organizations are encouraged to continuously manage and optimize both physical and non-physical aspects of the work environment to improve employee performance and support the achievement of organizational goals.

Keywords: Work Environment; Non-Physical Work Environment; Employee Performance; Human Resource Management

PENDAHULUAN

(Aditya et al., 2025) Perkembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia mengalami fluktuasi akibat dinamika sosial, ekonomi, dan politik. Pada era awal kemerdekaan, fokusnya adalah membangun tenaga kerja produktif untuk pembangunan nasional, meski

dihadapi hambatan seperti sistem pendidikan yang belum matang. Pertumbuhan industri kemudian meningkatkan pemahaman akan manajemen SDM efisien, walaupun tantangan tetap ada. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut ahli mendefinisikan lingkungan kerja Antara lain sebagai berikut: Menurut (Mutia Handayani, 2021) Selain itu Bintoro dan Daryanto (2017: 109-111) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss, dan bonus. Dari beberapa faktor diatas untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. (Sarip & Mustangin, 2023) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Nitisemito, dalam Nuryasin, dkk 2016:18). Kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tata ruang, dan kebisingan). Maupun lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan hubungan antar karyawan). Perusahaan harus menyediakan kedua lingkungan tersebut dalam keadaan baik sehingga membuat para karyawan produktif dalam bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan penentu dari tujuan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai.

TUJUAN PENELITIAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab. Lingkungan kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas serta kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menggambarkan secara menyeluruh kondisi lingkungan kerja di perusahaan, baik dari aspek fisik seperti penataan ruang, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Nun Jilbab dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Bandung?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik berupa kondisi fisik seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas kerja, maupun kondisi non-fisik seperti metode kerja dan pengaturan hubungan kerja (Afandi, 2022; Sedarmayanti, 2017). Secara umum, lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya, yang dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam periode tertentu (Adhari, 2020). Kinerja juga mencerminkan perilaku kerja yang dapat diamati dan dievaluasi sebagai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019; Sinaga, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami pengalaman karyawan terkait lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Nun Jilbab Bandung. Pendekatan ini dipilih untuk menggali makna dan pengalaman kerja secara mendalam dari perspektif karyawan. Informan dipilih menggunakan purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan dan keterlibatan aktif dalam operasional. Jumlah informan ditentukan berdasarkan data saturation. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terbuka, kuesioner terbuka, dan observasi lapangan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi dan member checking, serta pelaksanaan penelitian memperhatikan etika penelitian.

HASIL WAWANCARA

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dua orang karyawan PT Nun Jilbab Bandung cabang Munjul, diperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi lingkungan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1. Lingkungan kerja

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.15) bahwa :

“ Salah satu hal yang sangat memengaruhi konsentrasi dan kinerja karyawan adalah kondisi pendingin ruangan atau AC yang tidak bekerja dengan baik. Situasi ini bisa menimbulkan rasa tidak nyaman secara fisik, seperti cepat lelah, tubuh terasa lebih panas, dan sulit untuk berkonsentrasi saat bekerja. Dari sisi mental, lingkungan kerja dengan suhu yang terlalu tinggi terbukti dapat menurunkan kemampuan fokus, memperlambat proses berpikir, serta mengurangi ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, karyawan lebih mudah kehilangan konsentrasi, melakukan kesalahan, dan bekerja dengan kurang efisien. Oleh karena itu, kerusakan AC dapat dianggap sebagai faktor lingkungan kerja yang secara langsung dan signifikan berdampak pada menurunnya fokus dan kinerja karyawan ”

Menurut informan ke-2 tentang lingkungan kerja, seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.40) bahwa :

“ Lingkungan kerja yang terlihat kondusif baik secara fisik maupun sosial tidak selalu menjamin kinerja yang optimal jika komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan efektif. Komunikasi yang tidak jelas, tertutup, atau bersifat pasif-agresif dapat menyebabkan ketidaknyamanan psikologis, mengganggu konsentrasi, serta menguras energi kognitif para karyawan. Sebagai akibatnya, produktivitas dan kualitas kinerja dapat menurun meskipun tidak terdapat konflik yang terbuka. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling menghargai memiliki peranan penting dalam mempertahankan fokus dan kinerja karyawan ”

Reduksi :

Berdasarkan wawancara dengan dua informan, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap fokus dan kinerja karyawan, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Informan pertama mengungkapkan bahwa kerusakan AC menyebabkan ketidaknyamanan yang berakibat pada penurunan konsentrasi serta peningkatan kelelahan dan stres. Sementara itu, informan kedua menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat mengurangi kinerja, meskipun kondisi fisik lingkungan kerja sudah dalam keadaan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kenyamanan fisik dan kualitas komunikasi di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.18) bahwa :

“ Gangguan pada perangkat kerja atau ketidaknyamanan dalam operasional dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas. Mengingat interaksi langsung dengan aktivitas kerja sehari-hari, kualitas lingkungan kerja non-fisik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan ”

Menurut informan ke-2 tentang lingkungan kerja non-fisik, seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.43) bahwa :

“ Aspek-aspek seperti komunikasi, hubungan antar rekan kerja, dan sikap atasan sangat memengaruhi emosi dan pikiran karyawan setiap harinya. Apabila aspek-aspek ini tidak berjalan dengan baik, karyawan dapat dengan mudah merasa tertekan, kehilangan fokus, dan kurang termotivasi, meskipun kondisi fisik tempat kerja sudah nyaman ”

Reduksi :

Berdasarkan hasil wawancara, lingkungan kerja non-fisik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor operasional seperti keandalan alat kerja, sistem kerja, dan dukungan teknologi berpengaruh terhadap efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu, aspek psikologis yang mencakup komunikasi, hubungan kerja, dan sikap atasan juga berkontribusi pada kenyamanan, motivasi, serta fokus karyawan. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja non-fisik, baik dari segi operasional maupun psikologis, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.21) bahwa :

“ Ada perbedaan dalam respons kinerja antara karyawan baru dan karyawan lama yang disebabkan oleh perbedaan dalam tingkat adaptasi serta pengalaman kerja. Karyawan lama cenderung lebih cepat beradaptasi karena mereka sudah memahami alur kerja, sistem, dan pola komunikasi, sehingga kinerjanya lebih konsisten. Di sisi lain, karyawan baru masih berada dalam proses penyesuaian dan pembelajaran, yang memerlukan bimbingan yang lebih intensif, dan hal ini dapat berdampak pada efektivitas kinerja mereka di awal ”

Seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.47) bahwa :

“ Terdapat perbedaan respon kinerja antara karyawan baru dan karyawan lama terhadap kondisi lingkungan kerja. Karyawan lama cenderung lebih mudah terpengaruh oleh suasana kerja dan kondisi emosional. Sementara itu, karyawan baru umumnya masih berada pada tahap penyesuaian, sehingga pengaruh kondisi lingkungan kerja belum dirasakan secara signifikan. ”

Reduksi :

Hasil wawancara mengungkapkan adanya perbedaan dalam respons kinerja antara karyawan baru dan karyawan lama terhadap kondisi lingkungan kerja. Karyawan lama menunjukkan kinerja yang relatif stabil berkat pengalaman dan pemahaman mereka terhadap sistem kerja, tetapi mereka lebih sensitif terhadap dinamika emosional dan kualitas komunikasi di tempat kerja. Di sisi lain, karyawan baru masih dalam fase penyesuaian, sehingga respons kinerjanya di pengaruhi oleh proses adaptasi dan pembelajaran, serta memerlukan dukungan dan bimbingan yang lebih intensif.

4. Suasana kerja

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.23) bahwa :

“ Lingkungan kerja memiliki sifat yang dinamis dan dapat mengalami perubahan akibat kondisi situasional, terutama terkait dengan kenyamanan internal. Di sisi lain, kerusakan atau ketidakoptimalan pada AC dapat menyebabkan peningkatan suhu dan kelembapan, yang berujung pada ketidaknyamanan fisik, penurunan konsentrasi, serta peningkatan kelelahan, sehingga suasana kerja menjadi kurang mendukung dan kinerja karyawan pun menurun ”

Menurut informan ke-2 tentang suasana kerja, seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.50) bahwa :

“ Suasana kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis karyawan, khususnya mood. Pada kondisi tertentu, suasana kerja dapat terasa nyaman, namun pada waktu lain dapat berubah

menjadi kurang kondusif akibat perbedaan kondisi emosional antar karyawan yang memengaruhi cara karyawan dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja.”

Reduksi :

Hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor fisik serta psikologis. Kondisi fisik seperti kenyamanan termal, terutama fungsi AC, berperan penting dalam menjaga kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, kondisi psikologis yang mencakup mood dan emosi karyawan juga berkontribusi pada kondusivitas suasana kerja. Ketidaknyamanan baik fisik maupun emosional dapat mengurangi konsentrasi, interaksi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Dampak lingkungan kerja

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.25) bahwa :

“ Lingkungan kerja yang kurang mendukung, terutama dalam hal kenyamanan intermal, dapat mempercepat kelelahan, serta menurunkan motivasi, semangat, dan keterlibatan karyawan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan, menurunnya kualitas kerja, serta meningkatnya stres dan ketidakpuasan. Dampak tersebut dapat memicu absensi dan turnover yang tinggi, menghambat pencapaian tujuan organisasi, serta mengancam keberlangsungan dan daya saing perusahaan ”

Seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.53) bahwa :

“ Apabila lingkungan kerja tidak dikelola dan diperbaiki dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan hasil kerja perusahaan. Ketika suasana kerja dan kondisi psikologis karyawan berada dalam keadaan positif, kinerja cenderung meningkat dan berkontribusi pada pencapaian hasil perusahaan, seperti peningkatan omzet. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan kinerja.”

Reduksi :

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang buruk memiliki dampak negatif terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan peningkatan kelelahan, stres, serta menurunkan motivasi dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan, absensi, dan turnover. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kondisi fisik serta psikologis karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian hasil perusahaan.

6. pengelolaan lingkungan kerja

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.27) bahwa :

“ Pembelajaran utama bagi perusahaan adalah signifikansi dari respons yang cepat dan akurat terhadap isu-isu yang muncul di lingkungan kerja, terutama terkait dengan kerusakan sarana dan prasarana. Penanganan gangguan teknis secara cepat dapat mencegah penurunan kinerja serta mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi ”

Seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.56) bahwa :

“ Pembelajaran yang diperoleh perusahaan dalam pengelolaan lingkungan kerja adalah pentingnya menjaga stabilitas suasana kerja dengan tidak memperbesar permasalahan yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dilakukan adalah bersikap tenang dan menahan diri dalam merespons konflik, terutama ketika permasalahan tersebut belum diketahui secara luas, dengan tujuan menjaga kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja. ”

Reduksi :

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang efektif menekankan pada respons cepat terhadap gangguan sarana prasarana serta pengelolaan suasana kerja yang kondusif. Pemeliharaan fasilitas dan penanganan masalah secara tepat mendukung kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, sikap tenang dan pengelolaan konflik yang bijaksana berperan penting dalam menjaga stabilitas, keharmonisan, dan efektivitas lingkungan kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

7. tekanan kerja

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.30) bahwa :

“ Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan biasanya akan menganggap kondisi tersebut sebagai tuntutan pekerjaan dan berusaha menyesuaikan diri melalui mekanisme coping adaptif agar tugas tetap dapat diselesaikan. Namun, penerimaan ini sering kali disertai dengan peningkatan beban fisik dan psikologis. Dalam jangka pendek, hal ini dapat menjaga kelangsungan kerja. ”

Seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 12.00) bahwa :

“ Dalam menghadapi tekanan kerja ketika kondisi lingkungan kerja kurang mendukung, karyawan cenderung menyikapinya dengan memberikan saran atau masukan sebagai bentuk upaya perbaikan. Tindakan ini dilakukan untuk mengurangi tekanan kerja serta mendorong terciptanya kondisi kerja yang lebih baik.”

Reduksi :

Hasil wawancara mengindikasikan bahwa ketika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung berusaha beradaptasi melalui mekanisme coping, saling memberikan dukungan, serta menyampaikan masukan sebagai upaya perbaikan kondisi kerja. Strategi ini memungkinkan pekerjaan tetap berlangsung dalam jangka pendek, namun dapat meningkatkan beban fisik dan psikologis. Jika kondisi ini berlanjut dalam waktu yang lama tanpa adanya perbaikan, tekanan kerja dapat menurunkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan.

8. peran pimpinan

Seperti yang di kemukakan oleh Store Leader di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 11.33) bahwa :

“ Peran pemimpin sangat krusial dalam mempertahankan motivasi dan kinerja pegawai, terutama ketika situasi kerja tidak mendukung. Pimpinan harus memberikan petunjuk yang jelas, menciptakan stabilitas emosional, serta menunjukkan dukungan. Di samping itu, pimpinan memiliki tanggung jawab untuk membantu pegawai yang menghadapi kesulitan agar kesejahteraan dan produktivitas tetap terjaga ”

Seperti yang di kemukakan oleh Staff di PT Nun Jilbab Cabang Munjul Bandung (22/12/2025 jam 12.03) bahwa :

“ Peran pimpinan memiliki pengaruh penting dalam menjaga semangat dan kinerja karyawan ketika suasana kerja berada dalam kondisi kurang kondusif. Pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan, dukungan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih tenang agar karyawan tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.”

Reduksi :

Hasil wawancara mengindikasikan bahwa pimpinan memainkan peran strategis dalam mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan, terutama dalam situasi kerja yang tidak ideal. Pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan moral, serta menciptakan stabilitas emosional dan lingkungan kerja yang tenang. Peran ini sangat penting untuk membantu karyawan dalam menghadapi tekanan kerja agar fokus, kesejahteraan, dan produktivitas tetap terjaga.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Nun Jilbab Bandung. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non- fisik, mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta fokus karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, kondisi lingkungan kerja dinilai cukup mendukung aktivitas kerja karyawan, meskipun pada situasi tertentu masih belum optimal akibat beban kerja dan dinamika kerja harian.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non- fisik, khususnya komunikasi, hubungan kerja antar karyawan, dan koordinasi tim, memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang belum optimal berpotensi menghambat produktivitas kerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan terkelola dengan baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SARAN UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah informan yang lebih banyak serta menggunakan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif agar hasil penelitian lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, objek penelitian dapat diperluas ke perusahaan lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., Siddiq, A. M., & Hidayat, N. (2025). *Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Nun Jilbab. XIII*(2).
- Afandi, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13-45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Mutia Handayani. (2021). *mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya: 6.*
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111.
- Suparyanto dan Rosad. (2019). Analisa Kinerja Karyawan CU Merdeka Berastagi. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248-253.