

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji dampak Kompetensi, Kelincahan Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum melalui analisis regresi linear berganda. Berikut adalah kesimpulan yang diperoleh.

1. Semakin tinggi Kompetensi, semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan, dan pengaruh ini bersifat signifikan pada karyawan UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum. Karyawan dengan *Knowledge, skills*, dan *work attitude* yang baik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi memungkinkan mereka meningkatkan efektivitas karyawan.
2. Semakin tinggi Kelincahan karyawan, semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan, dan pengaruh ini bersifat signifikan pada karyawan UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum. Karyawan yang beradaptasi terhadap perubahan, bersikap fleksibel, dan merespons situasi kerja dengan cepat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kelincahan tinggi membantu mereka menghadapi perubahan lingkungan kerja tanpa kehilangan produktivitas dan kualitas.
3. Semakin tinggi Kelincahan karyawan, semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan, dan pengaruh ini bersifat signifikan pada karyawan UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum. Lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan.

4. Secara simultan, ketiga variabel Kompetensi, Kelincahan Karyawan, dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Mieyabe Noodle & Dimsum.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut beberapa saran yang dapat penulis sampaikan.

1. Bagi UMKM Mieyabe *Noodle & Dimsum*

- a. Manajemen UMKM Mieyabe *Noodle & Dimsum* diharapkan terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kerja secara berkala. Program pengembangan kompetensi dapat difokuskan pada peningkatan pengetahuan mengenai produk, keterampilan pelayanan pelanggan, kemampuan operasional, serta pembentukan sikap kerja yang profesional.
- b. Perusahaan diharapkan terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang bersih dan aman, serta komunikasi yang harmonis antara pemilik, admin, *leader*, dan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan kompetensi melalui kemauan untuk belajar, mengikuti arahan perusahaan, serta mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, bekerja sama dengan rekan kerja, serta menjaga hubungan kerja yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai pendukung meningkatnya kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian setelahnya diharapkan dapat melakukan pengembangan model study serta menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi. Selain itu, study selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada UMKM lain maupun perusahaan dengan Cakupan sampel yang lebih luas. Sehingga temuan penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang perlu dipertimbangkan saat menafsirkan hasilnya.

1. . Penelitian ini hanya berfokus pada satu objek penelitian. sehingga hasilnya belum tentu berlaku untuk UMKM atau perusahaan di sektor lain.

2. Variabel yang dikaji terbatas pada Kompetensi, Kelincahan Karyawan, dan Lingkungan Kerja sebagai faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpotensi turut memengaruhi kinerja namun belum diteliti.
3. Karena data penelitian diperoleh melalui kuesioner, jawaban yang diberikan responden bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing, dan berpotensi memunculkan bias subjektif.

Desain potong lintang (cross-sectional) digunakan pada study ini dengan pendekatan kuantitatif. Desain ini menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan, bukan perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. A. (2024). Vol. 13. No. 01 ISSN : 2302-7061. *Riset Manajemen*, 13(01), 1324–1333.
https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/10668/S1_FEB_21901081333_ANGKOSO_AHMAD_AMRULLAH.pdf?sequence=1
- Azizah, S. M., Azizah, K., Fatimah, N., Putra, R. S., Candraningrat, C., Safira, A. F., Gunawan, A. W., & Info, A. (2025). *EMPLOYEE AGILITY DALAM ORGANISASI : TINJAUAN LITERATUR* Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* sebagai pendekatan utama dalam mengkaji dan mengumpulkan secara menyeluruh berbagai literatur yang relevan dengan *Employee Agilit*. 3(4), 286–293.
- Bohdana Sherehiy, W. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445–460. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- DPR RI. (2020). *UU No. 13 Tahun 2003 yang telah disisipkan UU No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja*. (11), 20–21.
- Edison, E. E. (2021). *Peran Employee Agility dalam Menghadapi Tantangan Bisnis dalam Industri Food and Beverage*. 2017–2021.
- Fidela, A., Pratama, A., Nursyamsiah, T., & Korespondensi, P. (2020). Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dengan Program Pemasaran Desa Jambu Raya di Desa Jambu, Kabupaten Sumedang Development Of Micro Small and Medium Enterprises (Smes) With The Marketing Program Of Guava Village In Jambu Village, Sumedang D. *Jurnal*

- Pusat Inovasi Masyarakat Mei*, 2(3), 493–498.
- Gie, kwik kian. (2019). *lingkungan kerja*. 152–153.
- Hasibuan, N. ‘Ainun, Sihombing, R., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Nauli Sibolga. *Jesya*, 6(2), 1372–1381. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1325>
- Henny Novriani Gultom, N. H. A. S. Y. A. Z. (2021). *36-Lingkungan Kerja-58-1-10-20210411. 1(2)*.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kaswadi, T. R. R. (n.d.). *17107010114_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf*.
- Kasnowo. (2026). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance in Logistics Companies in Mojokerto. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 5(2), 328–335. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i2.2535>
- Krisnandi, H. (2021). *Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai*. 17(1), 13–26.
- Lai, H., Pitafi, A. H., & Hasany, N. (2021). *Enhancing Employee Agility Through Information Technology Competency: An Empirical Study of China*.

<https://doi.org/10.1177/21582440211006687>

Laily, N., Yona, M., Jayanti, R. D., Persada, B. G., & Khumairoh, A. K. (2025). Building Superior Performance through Employee Agility and Engagement: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(12), 10–19.

<https://doi.org/10.9734/ajebe/2025/v25i122073>

Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1).

<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>

Muflidah, A. F. (2024). *Pengaruh Teamwork, Employee Agility, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Pagotan*. 1–8.

Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., & Badriyah, N. (n.d.). *Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD . Noer Berkah Abadi (Metode Partial Least Square (PLS) - Struktural Equation Modeling (SEM))*.

Nurwin Kartika Juanita, & Frianto Agus. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.9(No.3), 876–885.

Pertiwi, I. F. (2023). Pengaruh Business Agility, Kompetensi SDM Dan Religiusitas Terhadap Kinerja UMKM Dengan Legalitas Usaha Sebagai VariableModerating (Studi UMKM Di Jawa Tengah) Nur. *QURANOMIC: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*
<https://Jurnalannur.Ac.Id/Index.Php/Quranomic> E-ISSN (Online): 2985-

8763 *Pengaruh*, 2(2).

Putra, R. S. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Pada UMKM Bandeng Presto Karang di Kabupaten Karanganyar)*. 2(2), 31–40.

Putri, A. R. R. A. A. S. D. F. A. (2026). Jurnal Spektrum Ekonomi PERAN STRATEGIS UMKM DALAM MENINGKATKAN. *Spektrum Ekonomi*, 9(1), 105–116.

Qomari, N. (2025). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompetensi Digital dan Budaya Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo*. 10(1).

RAHADI, A. P. D. D. R., SUSILOWATI, D. E., & M. MIFTAH FARID., M. I. (2021). *Kompetensi*.

Rahmah, D. A., Widodo, A., Silvianita, A., & Rubiyanti, N. (2024). *Application of Kirkpatrick Model to Measure Employee Agility to Employee Performance of PT Telkom Indonesia*. 3(6), 1921–1932.

Rengkung, L. R. (2020). Keuntungan Kompetitif Organisasi Dalam Perpektif Resources Based View (Rbv). *Agri-Sosioekonomi*, 11(2A), 1. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.11.2a.2015.9447>

San Putra, Paulus Robert Tuerah, Romi Mesra, T., Sukwika, Freddi Sarman, Nuzulul Alifin Nur, M., Nuruzzaman, Nelvia Susmita, Nilawati, M. N. S., Nurjanna Ladjin, Aria Mulyapradana, E. K., & Sinaga, J. S. A. (2023). *Metode penelitian* (M. P. Irmayanti, S.Pd., Ed.). PT. Mifandi Mandiri Digital.

- Sarip, S. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setyaningsih, D., Rahmawati, N. E., Pangestu, J. S., Mustika, D., & Ahsani, R. F. (2026). *Pengaruh Digital Leadership , Employee Agility , Mediasi Psychological Empowerment Terhadap Kepuasan Karyawan di Era Transformasi Digital Pada UMKM Adhinata Konveksi*. 10, 17721–17733.
- Sofwatillah, Jailani, Risnita, & Saksitha, D. A. (2022). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, Volume 15,(P-ISSN 2301-6671 E-ISSN: 2580-6416), 79–91.
<https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- SriIndrastuti. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 98–107.
- Statistik, B. P., & Agam, K. (2025). *Volume 16, 2025*. 16.
- Sulistiyowati, W. (2025). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Syaipudin, L. (2026). *UMKM Mojokerto Jadi Tulang Punggung Ekonomi Daerah, Gus Barra Dorong Adaptasi Pasar Globa Sumber Artikel berjudul " UMKM Mojokerto Jadi Tulang Punggung Ekonomi Daerah, Gus Barra Dorong Adaptasi Pasar Global ", Tim Pikiran Rakyat Jatim Sumber Artikel berju*.
<https://jatim.pikiran-rakyat.com/jawa-timur/pr-3749338693/umkm-mojokerto-jadi-tulang-punggung-ekonomi-daerah-gus-barra-dorong-adaptasi-pasar-global>

THABRONI, G. (2022). *Lingkungan Kerja: Pengertian, Jenis, Aspek, Indikator & Faktor*. https://serupa.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-aspek-indikator-faktor/#google_vignette

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008*. (1).

V, N. (2020). *kompetensi*. Gramedia.

Wati, R., Suradinata, E., Maryani, D., Pudjianto, W. S., & Program, P. (2021). *THE IMPORTANCE OF COMPETENCE TOWARDS THE QUALITY OF*. 2(6), 1027–1037.