

Analisis Prilaku Kinerja Karyawan UMKM Seblak Teh Windy

Tedi Luay¹, Sungkono²

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

*Email Korespondensi: mn21.tediluay@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 10-07-2024 | Disetujui: 11-07-2024 | Diterbitkan: 12-07-2024

ABSTRACT

This study aims to describe the performance of employees who are at Umkm Seblak Teh Windy, employee performance is still relatively low supported by research results. This research is a qualitative descriptive study, the subjects of this study are employees of Umkm Seblak Teh Windy. Data collection is done by observation, interview and survey techniques. The validity of the data is done by triangulation of techniques and sources. Data analysis techniques using qualitative descriptive analysis techniques. The results of this study show good performance because it is influenced by several factors. The influencing factors are external factors, compensation and motivation for employee performance. Managerial implications of this research are HR Placement, work discipline, production targets, job satisfaction, motivation, compensation, management systems, bonuses / incentives, health benefits, family benefits, pensions, transportation and office facilities that have not been able to improve employee performance. Managerial should conduct an evaluation to improve employee performance at Umkm Seblak Teh Windy”.

Keywords : *Employee performance, public service, analysis*

ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja karyawan yang berada di Umkm Seblak Teh Windy, kinerja karyawan terbilang masih rendah didukung hasil penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, subjek penelitian ini adalah karyawan Umkm Seblak Teh Windy. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan survey. Keabsahan data yang dilakukan dengan triangulasi teknik dan sumber. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi di antara nya adalah adanya faktor eksternal, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah Penempatan SDM, disiplin kerja, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, sistem manajemen, bonus/insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, pensiun, transport dan fasilitas kantor belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajerial seharusnya melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Umkm Seblak Teh Windy”.

Kata Kerja: Kinerja, Kompensasi, Motivasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Tedi Luay, & Sungkono. (2024). Analisis Prilaku Kinerja Karyawan UMKM Seblak Teh Windy. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 422-429. <https://doi.org/10.62710/35qkw837>

PENDAHULUAN

“Unsur sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mereka berperan utama dan memberikan dampak signifikan pada setiap aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, serta dianggap sebagai garda depan dalam operasional harian organisasi. Dalam konteks perusahaan, karyawan tidak hanya dilihat sebagai elemen produksi, tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang perlu dikelola dan dikembangkan”.

“Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia serta mengelola mereka secara efektif guna menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor karyawan, yang diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah”.

Fenomena kerja karyawan salah satu aspek krusial yang memberikan pengaruh terhadap berhasil tidaknya organisasi. Perilaku ini mencakup berbagai tindakan dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, berinteraksi dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Perilaku kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, perilaku kerja yang negatif dapat menghambat kinerja, menimbulkan konflik, dan merugikan organisasi.

Berbagai faktor mempengaruhi perilaku kerja karyawan, di antaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan yang diperlukan oleh karyawan “untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membentuk nilai-nilai dan norma yang mendorong perilaku kerja yang baik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga berkontribusi pada perilaku kerja yang produktif”.

Pengelolaan perilaku kerja karyawan tantangan bagi manajemen perusahaan. Pendekatan yang komprehensif diperlukan untuk memahami dan mengatasi berbagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja. Program pelatihan, pengembangan, dan penghargaan yang tepat dapat mendorong perilaku kerja yang diinginkan.

Bukti-bukti dari penelitian sebelumnya mengenai perilaku kerja karyawan yang dilakukan oleh (Rini, 2021) Penelitian ini mengevaluasi perilaku kerja karyawan di De Botolva Surabaya Town Square dengan menggunakan berbagai indikator, termasuk motivasi kerja, keterampilan, kualitas kerja, kebiasaan kerja, kepercayaan diri, hubungan sosial, dan pengendalian diri. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa perilaku kerja karyawan di perusahaan tersebut berada dalam kategori baik.

Selain itu, penelitian yang dilaksanakan oleh (Lukman, 2020) “mengeksplorasi dampak dari kemampuan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel S. Parman Medan. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asep, 2018) “meneliti perilaku kerja karyawan di kawasan industri yang sedang berkembang di Kabupaten Karawang. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa perilaku kerja karyawan pada umumnya positif, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan”.

Berdasarkan fenomena dan bukti-bukti dari penelitian sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini akan mencakup analisis terhadap kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja serta komitmen organisasi, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan Umkm Seblak Teh Windy.

METODOLOGI PENELITIAN

“Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kualitatif”, pengamatan terhadap peristiwa atau fenomena yang terjadi dalam konteks aslinya. Fokus penelitian ini terpusat pada analisis perilaku kerja karyawan di Seblak Teh Windy, yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Lokus Penelitian

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. lokus penelitian pada Seblak Teh Windy berada di Jl. HS.Ronggo Waluyo No.103, Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Populasi

Populasi dalam konteks penelitian ini merujuk kepada karyawan yang bekerja di Seblak Teh Windy . Menurut Sugiyono (2019:126), “populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari entitas atau subjek dengan jumlah dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian dianalisis guna mencapai kesimpulan yang relevan”.

Sampel

Dasar penelitian ini terdiri dari Section Head Seblak Teh Windy , *Team Leader*, dan Karyawan perusahaannya. Dengan demikian sampel penelitian sebanyak 5 orang.

Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu seperti berikut: a. Primer, Data yang diambil yaitu data yang diperoleh hasil dari wawancara dan observasi seperti kepada *section head*, *team leader* dan karyawan yang bersangkutan.

Teknik Pengumpulan data

Teknik mengumpulkan data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu:

- a) *Survey* atau obervasi, Observasi dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan representasi yang akurat dari suatu peristiwa atau kejadian tertentu, bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan.

- b) Wawancara, metode pengumpulan data melibatkan interaksi langsung antara pewawancara, yang bertindak sebagai pengumpul data, dengan responden.

Teknik Analisis Data

Pada pelaksanaan teknik analisis data kualitatif, sejumlah tahapan krusial perlu dilalui.

- a. tahap mengorganisir data dimulai dengan mengumpulkan data dari subjek dengan wawancara serta observasi, yang kemudian direkam menggunakan alat tulis. Data ini kemudian diubah menjadi bentuk tertulis secara *verbatim*.
- b. tahap memastikan kesesuaian antara hasil wawancara dan observasi. c. tahap menulis hasil penelitian menunjukkan rangkuman dari temuan yang relevan dalam bentuk akhir dari analisis data kualitatif yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil UMKM

Nama Perusahaan : Seblak Teh Windy

Alamat : Jl. HS.Ronggo Waluyo No.103, Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Sejarah Umkm

Pada Tahun 2021 Teh Windy, seorang pengusaha seblak yang sukses di media sosial. Teh Windy berasal dari Karawang, Jawa Barat, dan perjalanan bisnisnya dimulai dari titik terendah ketika dia di-PHK pada masa pandemi COVID-19. Meskipun baru saja menikah, Teh Windy tidak menyerah. Dengan modal sebesar Rp1 juta, dia memulai usaha seblak. Seblak Teh Windy dibuat dengan bumbu dapur sederhana, namun daya tariknya terletak pada berbagai macam topping yang disediakan. Pengunjung dapat memilih sesuai dengan budget mereka. Kini, kedai seblak Teh Windy selalu ramai dan berhasil meraup omzet hingga Rp22 juta per hari” .

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari survey, observasi, dan wawancara, tergambar bahwa perilaku kerja karyawan di Seblak Teh Windy Karawang dapat diklarifikasi melalui pengertian dan evaluasi yang mendalam terhadap tingkah karyawan:

1. Kehadiran, karyawan yang selalu datang tepat waktu menunjukkan komitmen dan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaannya.,
2. Tanggung Jawab, Karyawan memiliki kualitas kerja bagus menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka, memperhatikan detail, dan konsisten dalam menghasilkan hasil yang memuaskan.,

3. Kerja Sama, Karyawan memiliki keterampilan sosial kooperatif yang baik memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, menunjukkan empati, mendengarkan dengan aktif, dan berkomunikasi dengan jelas.,
4. Kepemimpinan, Karyawan cenderung proaktif dalam mencari solusi atas masalah, mengambil tindakan tanpa perlu dipicu atau diarahkan secara khusus oleh atasan, dan memiliki keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan.

Pembahasan

Menurut Sanjaya Tri (314:2021), “perilaku yang lebih rasional dapat dijelaskan sebagai tanggapan organisme atau individu terhadap rangsangan eksternal. Tanggapan ini terbagi menjadi dua bentuk, yakni pasif dan aktif. Bentuk pasif melibatkan respons internal yang ada dalam individu dan tidak terlihat dengan cara langsung oleh orang lain. Sementara bentuk aktif terjadi ketika perilaku dapat diamati secara langsung oleh orang lain”.

Langkah-langkah yang dapat diterapkan organisasi dalam menciptakan perilaku kerja karyawan antara lain:

1. Membangun budaya organisasi yang positif: Budaya organisasi yang positif dicirikan oleh nilai-nilai yang jelas, komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang efektif, dan penghargaan terhadap karyawan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan;
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi mereka, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan;
3. Membantu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang kondusif menyediakan kondisi fisik yang nyaman, ergonomis, dan aman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menaikkan tingkat fokus dan produktivitas karyawan;
4. Menawarkan kompensasi dan benefit yang kompetitif: Kompensasi dan benefit yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Hal ini juga mampu menaikkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan.;
5. Mengakui dan memberi penghargaan pada karyawan atas pencapaian yang luar biasa dapat signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja. Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus, promosi, atau penghargaan non-moneter.

Perilaku Kerja Karyawan yang Positif

Menurut Ramadhan dan Fadli (2023:331), perilaku kerja merujuk kepada respons atau tanggapan individu yang muncul dalam bentuk tindakan, sikap, atau pandangan terhadap pekerjaan mereka, kondisi kerja di lingkungan tempat kerja, serta perlakuan dari pimpinan pada mereka.

Sejumlah perilaku positif dalam menjadi karyawan atau pegawai yang baik yaitu:

1. Menunjukkan etos kerja yang tinggi
2. Menunjukkan hubungan personal yang simpatik
3. Dapat menyikapi perubahan dengan positif,

4. Mempunyai kendali diri yang kuat,
5. Dapat meringankan tugas atasan,
6. Dapat berperan sebagai contoh individu lain,
7. Dapat membedakan antara hak dan kewajiban,
8. Kreatifitas dan inovatif,
9. Berjiwa besar dan berlapang dada.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Menurut penelitian yang dilaksanakan mengenai perilaku kerja karyawan di Seblak Teh Windy, kesimpulannya adalah perilaku kerja yang baik sangat berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Beberapa aspek utama yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, kepemimpinan, motivasi kerja, inisiatif, dan kepercayaan diri. Karyawan yang menunjukkan perilaku positif, seperti etos kerja yang tinggi, hubungan interpersonal yang baik, serta kemampuan beradaptasi dan berinovasi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif

Implikasi

Pengembangan budaya organisasi yang positif, fokus pada kerja sama, inovasi, dan keberagaman meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Memberikan feedback konstruktif dan evaluasi kinerja berkala membantu karyawan memperbaiki diri dan meningkatkan motivasi.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi melalui kebijakan fleksibel, seperti work-from-home dan jam kerja fleksibel, menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, berdampak positif pada kinerja. Program kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan dan konseling, menunjukkan perhatian perusahaan terhadap karyawan dan meningkatkan loyalitas.

Peluang pengembangan karir dan promosi internal mendorong semangat dan komitmen karyawan. Penggunaan teknologi terbaru meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan menciptakan kepercayaan dan menghindari miskomunikasi. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan ide mereka meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Barasa, L., Togatorop, A. L., & Szeze, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *Meteor STIP Marunda*, 14(2), 100–129. <https://doi.org/10.36101/msm.v14i2.201>
- Huseno, Tun. 2016. “KINERJA PEGAWAI Tinjauan Dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja.” *Media Nusa Creative* 85.

- Dani, A., Nugraha, M. E., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, J. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 1(2).
- Ramadhan, D. A., & Fadli, U. M. D. (2023). PERILAKU KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KARAWANG. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 331–341. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.152>
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Setyawati, I. (2022). Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *Lenteng Agung Jakarta Selatan*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Sanjaya Tri, R., Swasono, E., & Musafik, N. M. (2021). Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Perilaku Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Era Pandemi Di Gramedia Bookstore Kediri. *Jurnal Otonomi*, 21(2), 314. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/2058/1337>
- Tuhagana, A., & Darajatul Romli, A. (2019). Identifikasi Perilaku Kerja Karyawan Di Kawasan Industri Yang Berstatus Mahasiswa (Survey Pada Karyawan Industri Kabupaten Karawang Yang Kuliah Di Universitas Buana Perjuangan Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2), 3. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/525>