



Motivasi Karyawan Terhadap Umkm Nasi Goreng Joyo Binangon Karawang

Indah Handayani Safitri¹, Zahra Aji Muqodimatul Janah², Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty Hidayaty⁴

^{1,2,3,4}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Received: 26 Juni 2023

Revised: 1 Juli 2023

Accepted: 7 Juli 2023

Kunjungan ini menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan didalamnya karena merekalah yang nantinya akan bekerjasama dan mengerahkan sumberdayanya demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin atau atasan biasanya yang akan menentukan tujuan dari usahanya, dan karyawan biasanya hanya mengikuti instruksi dari atasannya tersebut. karena itu seorang atasan dalam usaha kecil dan menengah haruslah mempunyai gaya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya menjadi optimal. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Keywords: motivasi , sumber daya manusia , karyawan , usaha

(*) Corresponding Author: indahhandayanisafitri@gmail.com

How to Cite: Safitri, I. H, Janah, Z. A. M, Sandi, S. P. H, & Hidayaty, D. E. (2023). Motivasi Karyawan Terhadap Umkm Nasi Goreng Joyo Binangon Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8174929>

INTRODUCTION

Usaha mikro, kecil dan menengah yang sering disebut UMKM merupaUYkan bagian penting yang sangat mempengaruhi kekuatan perekonomian Indonesia. Jumlah UKM di Indonesia pada 2014 menurut data Kementerian Koperasi dan UKM mencapai 56,2 juta unit, dan mampu menyerap 97,2% pekerja dari total angkatan kerja. Selain itu, UMKM juga berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan mengurangi pengangguran. Dalam menghadapi pasar global, UMKM diwajibkan untuk bisa bersaing dengan para kompetitornya. Mereka harus bisa meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerjanya oleh karena itu UMKM harus memiliki jiwa kewirausahaan yang sangat tinggi. (Irjanto & Setiawan, 2016)

Sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan didalamnya karena merekalah yang nantinya akan bekerjasama dan mengerahkan sumberdayanya demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan adanya sumberdaya manusia yang berkualitas dan kuantitas yang baik dengan dibekali kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Faktor-aktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Di dalam UMKM terdapat sebuah gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan sangat penting karena berdasarkan struktur organisasinya biasanya mereka sangat berdekatan. Hal ini dikarenakan sebuah usaha kecil dan menengah biasanya baru mempunyai sedikit karyawan, sehingga hubungan antara karyawan dengan atasannya sangat dekat. Pemimpin atau atasan biasanya yang akan menentukan tujuan dari usahanya, dan karyawan biasanya hanya mengikuti instruksi dari atasannya tersebut. Oleh karena itu seorang atasan dalam usaha kecil dan menengah haruslah mempunyai gaya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya menjadi optimal. (Susanti & Ermawati, 2016)

Selain gaya kepemimpinan yang baik karyawan juga harus memiliki motivasi kerja agar tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi juga memberikan karyawan untuk terus mengembangkan kemampuannya serta keselamatan bekerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi. (Fiansi & Sarifuddin, 2019)

UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon merupakan UMKM yang terletak di Jalan.HS.Ronggo waluyo,puseurjaya Teluk jambe Timur karawang Jawa barat. UMKM ini bergerak dibidang Kuliner berbagai macam Nasi Goreng Seafood dan Sayur. UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon Memiliki 5 karyawan yang memasak Nasi goreng secara bergantian.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pemilik UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon Yaitu Bapak Hardi, Bahwa masalah yang sering terjadi di antaranya yaitu :

1. Karyawan datang tidak tepat waktu
2. Bermain handphone saat memasak
3. Merokok ketika ada pelanggan

UMKM Nasi Goreng joyo Binangon mempunyai peraturan terkait kedisiplinan. Nasi Goreng Joyo Binangon Bekerja dari Hari senin-sabtu buka mulai dari jam 17:30 sampai jam 00:00.

karyawan yang disebutkan 3 point di atas menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis masih banyak dari karyawan yang datang tidak tepat waktu seharusnya jam 17:30 karyawan sudah ada di lokasi berjualan Nasi goreng untuk bersiap-siap jualan, bermain handphone selama bekerja terutama main game. Ini menyebabkan tidak efektif dan efisien karyawan dalam proses memasak. Dan juga Merokok disaat ada pelanggan,kenyamanan pelanggan termasuk hal sangat penting untuk sebuah UMKM agar pelanggan bisa datang kembali membeli Makanan kita.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja suatu karyawan. UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon memberi kesempatan sebanyak 3x ketika ada karyawan yang melanggar kedisiplinan yaitu dengan dipotong nya gaji sebanyak Rp.50.000 agar

karyawan mampu disiplin dalam waktu dan kenyamanan pelanggan UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon.

METHODS

Penelitian ini dilakukan pada Industri UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon di Karawang Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode dekstriptif dengan melakukan observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung yang berkaitan dengan motivasi karyawan Nasi Goreng Joyo binangon. Penulis juga melakukan wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan mempertanyakan motivasi karyawan agar mendapatkan informasi yang akurat.

RESULTS & DISCUSSION

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri

Dari hasil pembahasan wawancara tersebut owner bernama bapak Hardi sebelum mempunyai usaha nasi goreng seperti ini beliau menjadi buruh pabrik dan setelah ada phk bapak hardi tersebut ikut dengan teman nya berjualan nasi goreng juga. Setelah bapak hardi mengumpulkan modal awal yaitu 10jt bapak hardi langsung membuat usaha nasi goreng joyo binangon di karawang. Dari mulai mempunyai karyawan 1 orang bertahap menambah lagi sampai karyawan ada sekitar 5 orang, usaha yang dijalankan bapak hardi ini sudah bergerak 5 tahun berpenghasilan 500rb perharinya. berjualan mulai dari jam set 6 sore sampai dengan jam 12 malam. Menu yang di adakan dalam usaha tersebut yaitu : nasi goreng, mie goreng, kwetiaw, bihun rebus untuk target pemasarannya yaitu paling sering adalah mahasiswa, selain mahasiswa juga banyak orang terdekat yang akan membeli nasi goreng contohnya seperti ibu ibu & bapa bapa. Di waktu yang akan datang mungkin bapak hardi ini ingin memasarkannya lewat aplikasi seperti gofood, shopefood agar lebih mempermudah pembeli. Adapun di waktu covid 2 tahun yang lalu sangat bermasalah karena menurut bapak hardi tersebut pendapatan 50% dari tahun sebelumnya tapi tidak jadi kendala apapun untuk owner nasi goreng joyo binangon karna masih ada pembeli dekat dekat karawang yang membeli nasi goreng bapak hardi tersebut. untuk akses jalan nya sangat strategis dan tidak ada kendala apapun seperti masuk gang atau apapun itu tidak , karna nasi goreng bapa hardi ini lokasinya jalan utama depan alfamart karawang.

N O	Aspek penilaian	A dit	Alf ian	Wil dan	Fa dli	As ep
1	Karya wan datang terlambat	7 5	80	75	75	75
2	Berma in hp	8 0	80	75	80	75
3	merok ok	7 0	80	70	70	80



Tabel penilaian kinerja karyawan nasi goreng joyo binangon di karawang
Sumber : owner nasi goreng joyo binangon(2023)

Pembahasan

Hasil dari pembahasan di tabel tersebut adalah karyawan di nasi goreng Joyo binangon di nilai dengan cara kerapihan ,tertib, dan cara melayani pelanggan nya agar pelanggan lebih nyaman membeli nya . Melakukan tingkat kerapihan dinilai dari cara karyawan tersebut membereskan semua alat ketika sudah dipakai , dan tertib mungkin juga dilihat dari seberapa tepat waktunya karyawan datang untuk bekerja , agar semu karyawan melakukan kinerja nya dengan baik dan benar sesuai ketentuan dan peraturan owner tersebut .

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kunjungan dengan metode obersevasi dan wawancara UMKM “Nasi Goreng Joyo Binangon Kawarawang” penulis mendapatkan ilmu dan pengalaman baru tentang UMKM,motivasi karyawan,memahami kenyamanan konsumen dan bagaimana mengejar target konsumen. Karyawan Nasi Goreng Joyo Binangon Karawang dapat dinilai dari kerapihan,tertib dan cara melayani pelanggan nya dengan nyaman. Permasalahan yang terjadi pada seorang karyawan masih ada yang melanggar ketertiban yang sudah di sepakati sebelumnya, solusi untuk memperbaiki masalah dengan memberikan kesempatan 3 kali kepada karyawan yang melanggar. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, UMKM Nasi Goreng Joyo Binangon Karawang pada kesempatan ini penulis ingin memberikan saran. sebaiknya dapat menerapkan berbagai kebijakan baru yang berkaitan kedisiplinan dan diberikan pelatihan sebelum memulai bekerja agar membuahkan hasil yang maksimal.

REFERENCES

- Fiansi, & Sarifuddin, T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141–145. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/865/558>
- Irijanto, B., & Setiawan, H. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Umkm. *Jurnal Maksipreneur*, V(2), 15–26. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/160>

Susanti, D. A., & Ermawati, N. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Terhadap Keberhasilankewirausahaan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkh) (Studi Kasus Umkm Jenang Kudus) Diah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(November), 247–262.
<https://eprints.umk.ac.id/9398/3/ARTIKEL%20UII%202016.pdf>