

Employee Performance Analysis At Limasan Karawang Coffee

Analisis Kinerja Karyawan Pada Limasan Coffee Karawang

Husni Triyandi¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

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

mn20.husntriyandi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budirismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wikepertiwi@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyze employee performance at Limasan Coffee Karawang with a qualitative descriptive method using triangulation techniques. The data was collected by researchers through observations and interviews with 7 employees. The results of the research show that employees have fulfilled some of the responsibilities they have been assigned and provided good service to customers, however there are still some employees who make mistakes, so this has resulted in a decline in employee performance at Limasan Coffee Karawang.

Keywords: Employee Performance Analysis, Limasan Coffee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja karyawan pada Limasan Coffe Karawang dengan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik triangulasi. Data yang di lakukan oleh peneliti melalui observasi dan wawancara dengan 7 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah memenuhi sebagian tanggung jawab yang telah di tugaskan dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, namun masih ada nya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan sehingga hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada Limasan Coffe Karawang.

Kata Kunci: Analisis Kinerja Karyawan, Limasan Coffe

1. Pendahuluan

UMKM merupakan prioritas utama pembangunan setiap negara karena memiliki dampak besar, terutama di bidang ekonomi dan sosial. UMKM berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, enciptakan lapangan kerja informal, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya di berbagai daerah. Hal ini di karenakan pemerintah daerah dan negara telah menetapkan dan melaksanakan berbagai kebijakan serta program untuk mengatasi masalah tersebut untuk meningkatkan kemampuan UMKM dan mendorong pengembangan UMKM. (Zahra, 2022).

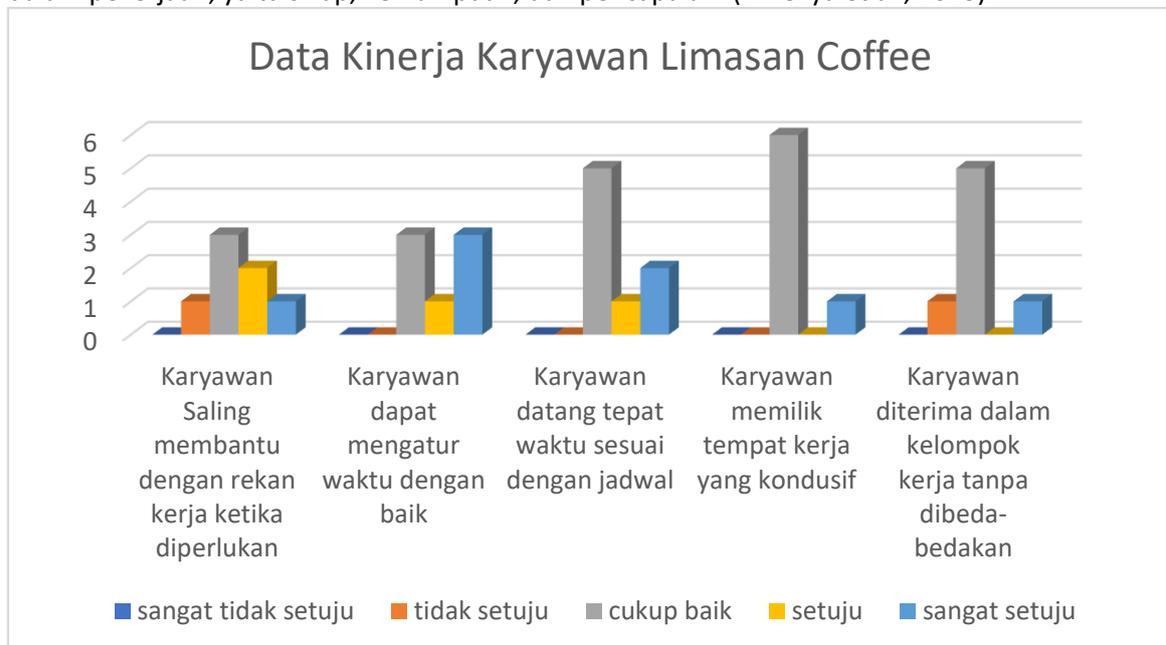
Coffe shop ialah salah satu jenis UMKM. Saat ini banyak masyarakat Indonesia yang membuka usaha coffe shop, pertumbuhan coffe shop di Indonesia dapat di lihat dari data yang terlampir pada Data Riset Industri yang menunjukkan kinerja tahunan industri penyedia makanan dan minuman (restoran, rumah makan, dan coffe). Pertumbuhan positif akan terjadi pada kuartal 2-2023. Kinerja pertumbuhan ini melanjutkan tren positif yang terlihat pada tahun 2022 dan 2021 (dataindustri.com). Sedangkan wilayah Karawang tersendiri dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat. Cafe atau coffe shop pada tahun 2017 dan 2018 terjadi peningkatan. Berdasarkan data (jabar.bps.go.id), Kabupaten Karawang hanya memiliki 15 coffee shop tahun 2017 dan mengalami pertumbuhan di tahun 2018 hingga mencapai 140 coffee shop.

Limasan coffee berdiri sejak tahun 2011 merupakan salah satu coffe shop yang ada di Karawang. Limasan Coffee menawarkan beragam produk, termasuk minuman panas dan

dingin, cemilan dan hidangan berat. Limasan coffee berlokasi di Blk. B Jl. Puri Tlk. Jambe no 34, belakang SD Puri Artha. Keberhasilan suatu coffee shop dapat di ukur melalui keinginan, harapan, dan kebutuhan pelanggan. Persaingan yang ketat dalam bidang usaha serupa tetapi dengan perbedaan dalam kualitas dan sistem pelayanan yang ada pada limasan coffee harus di seimbangkan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang ada pada limasan coffee harus di perhatikan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan berbagai peran penting di masa lalu seperti polisi, pembela hak dan negosiator, petugas catering yang menjaga kesejahteraan karyawan. Namun tema selalu di tentukan oleh pemikiran manajemen puncak. Melihat kembali peran historis manajemen personalia dalam industri, dapat di katakan bahwa hal itu secara umum mencerminkan keyakinan manajer puncak tentang fungsi personalia dan metode pengendalian manajemen yang mereka yakini. (Dr. Daniel Adi Setia Rahajo, 2022).

Kinerja mengacu pada perilaku individu dalam menerapkan strategi organisasi, termasuk pencapaian tujuan tertentu yang berkaitan dengan Tindakan individu tersebut dan/atau dengan demonstrasi kompetensi organisasi yang relevan. Konsep ini mencakup tiga elemen utama dalam pekerjaan, yaitu sikap, kemampuan, dan pencapaian. (Ameliya et al., 2023).



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survey Pada Limasan Coffee

Sumber: Di Olah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Gambar 1 di atas yang merupakan hasil survei mengenai kinerja karyawan di limasan coffee tahun 2024, survei telah di lakukan terhadap tujuh responden, dan hasil yang di peroleh menunjukkan 14,3% tidak setuju pada pernyataan karyawan saling membantu dengan rekan kerja ketika diperlukan sama hasilnya dengan pernyataan karyawan diterima dalam kelompok kerja tanpa dibedakan.

Dalam hal ini, perlunya melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala yang dilakukan oleh manajemen limasan coffee. Untuk memastikan karyawan bekerja dengan optimal agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan yang berkunjung ke limasan coffee.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Rizqi, 2023), dalam temuan nya menunjukkan kinerja karyawan PT. Arina Toyota Gresik dapat di tingkatkan dengan membina hubungan baik antar rekan kerja sehingga karyawan lebih termotivasi dan kreatif dalam menjalankan tugas nya. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Junianto, 2020), dalam

temuan nya menunjukkan kinerja karyawan kantor Kecamatan Gelumbang belum mencapai hasil yang efektif, karena beberapa indikator dalam penelitian belum dievaluasi dengan baik.

Tujuan penelitian ini yaitu, (1) Menganalisis Kinerja karyawan yang ada pada Limasan Coffee (2) Mengidentifikasi Faktor faktor yang ada dalam kinerja karyawan di Limasan Coffee. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di limasan coffe dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan pada Limasan Coffee".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah tahap menggabungkan orang-orang dan organisasi untuk memenuhi kebutuhan mereka masing-masing. (Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022). MSDM ialah fungsi mncapai hasil tertentu melalui Tindakan manusia. (Nurlelarsi Ginting et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan terstruktur dalam mengelola individu yang bekerja di suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut (Dr. H. Budi Rismayadi, SE., MM, Hj. Mumun Maemunah, S.E., MM, Dr. Wike Pertiwi, S.E., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan SDM dalam suatu organisasi, karena perannya sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

a. Middle Theory

Perilaku Organisasi

Secara mendasar, perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mengkaji berbagai fakto yang memengaruhi perilaku manusia serta interaksi nya dalam organisasi, termasuk aspek sikap, perilaku kelompok, dan struktur organisasi (Jasmine, 2020). Sebagaimana yang di kemukakan oleh (Mulyadi, 2018) dalam pernyataan pada (Gani, 2021), perilaku organisasi mencakup pemahaman dan kesadaran terhadap tindakan individu dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi berfokus pada interaksi antara individu, kelompok, dan struktur dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama meningkatkan efektivitas secara menyeluruh (Fahrisoni, 2022).

Dari berbagai definisi dan sudut pandang yang di sajikan, dapat di simpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi dan pemahaman tindakan individu dalam suatu organisasi.

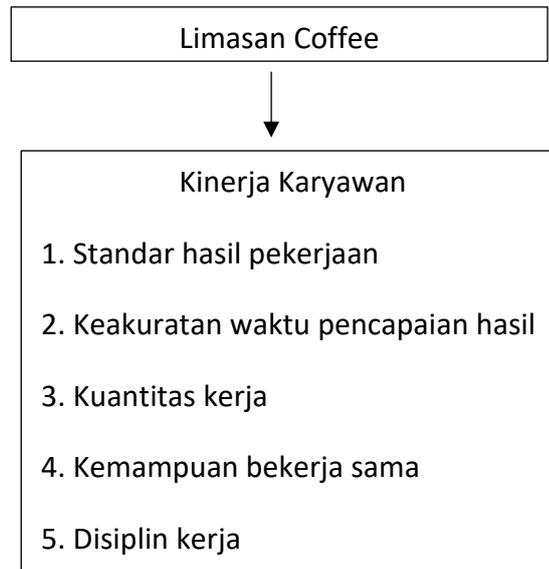
b. Applied Theory

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai sikap yang merupakan perwujudan perilaku karyawan yang menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Beltrán-Martín & Bou-Llusar (2018), kinerja ialah sikap yang mencerminkan perilaku karyawan dan menjadi salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi (Aini & Frianto, 2020). Muhamad Deni mengutip Sedarmanyanti yang menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai konsep pencapaian kerja yang meliputi aspek-aspek seperti pelaksanaan kerja, hasil kerja, dan kinerja kerja secara keseluruhan (Ekonomi et al., 2020). Moeheriono (2012:95) mengungkapkan bahwa kinerja menggambarkan sejauh mana pelaksanaan program atau kebijakan mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang direncanakan melalui perencanaan strategis organisasi (Rismayadi, 2020).

Berdasarkan uraian dari berbagai perspektif dan penjabaran dari pakar dapat di sintesakan kinerja merupakan pelaksanaan kerja serta hasil atau pencapaian suatu perusahaan yang telah di rencanakan oleh perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2024

PROPOSISI

Proposisi merupakan suatu pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua konsep (Muchsinin & Rahmawati, 2020). Oleh sebab itu, penelitian ini proposisi di fokuskan pada upaya optimalisasi kinerja karyawan serta mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Limasan coffee yang perlu dianalisis.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, baik yang bersifat alami maupun buatan, seperti bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, serta persamaan dan perbedaannya (Rusandi & Muhammad Rusli, 2021). Triangulasi data, seperti yang dijelaskan oleh Sa'adah dalam (Pratiwi et al., 2023) melibatkan pemeriksaan silang dan validasi hasil dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan dilapangan. Data ini dibandingkan dari sumber-sumber terpilih, diorganisasikan, dianalisis, dan akhirnya disimpulkan. Hasil temuan tersebut selanjut nya di gunakan untuk membahas permasalahan yang di teliti secara nyata dan objektif, sesuai dengan data yang di temukan di lapangan. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teori. Sebagaimana yang di jelaskan oleh Koentjaraningrat (2015:166), sumber terpercaya yang dikenal sebagai informan adalah orang-orang yang dipilih berdasarkan keahlian dan pengetahuannya mengenai masalah yang sedang dibahas. Untuk memastikan informasi atau data yang dikumpulkan paling akurat, berbagai faktor harus dipertimbangkan ketika mengidentifikasi informan tersebut. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Owner Limasan Coffee Karawang yang bertanggung jawab atas pembinaan sebagai informan kunci (key informant), dan 7 (Tujuh) orang pegawai sebagai informan pendukung. Informan pendukung tersebut yaitu 3 (Tiga) orang pegawai bagian barista, 3 (Tiga) orang bagian kitchen, dan 1 (Satu) orang staff karyawan limasan Coffee Karawang.

Pada perencanaan penelitian, dibuat jadwal dari persiapan hingga laporan sebagai penyusunan laporan. Penelitian dilakukan pada bulan November 2024, dimulai dengan tahap persiapan di Limasan Coffee yang terletak di Belakang SD Puri Artha, Blok. B, Jalan Puri Teluk. Jambé no 34.

6. Hasil dan Pembahasan)

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari observasi dan wawancara, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan di Limasan Coffee Karawang, yaitu:

Data Observasi :

Hasil observasi menunjukkan indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2016) dalam penelitian (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), yang mencakup lima aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

Tabel 1. Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	STS	TS	CB	S	SS
1.	Karyawan menjaga komunikasi dengan baik	0	0	71,4%	14,3%	14,3%
2.	Karyawan Bekerja dengan cepat dan efisien	0	0	28.6%	28.6%	42,9%
3.	Karyawan saling membantu dengan rekan kerja ketika diperlukan	0	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%
4.	Karyawan datang tepat waktu sesuai dengan jadwal	0	0	57,1%	28,6%	14,3%
5.	Karyawan dapat mengatur waktu dengan baik	0	0	42,9%	14,3%	42,9%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1. Di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan yang kesulitan berkolaborasi dengan rekan kerja, selain itu, terdapat beberapa karyawan yang datang ke tempat kerja dengan terlambat. Selain itu, ada karyawan yang belum mengelola waktu mereka secara efektif, yang pada akhirnya menghambat kinerja karyawan.

Data Wawancara :

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hasil menurut indikator kinerja karyawan yang dirumuskan Afandi (2016) dalam penelitian (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), yang mencakup lima indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai:

Tabel 2. Kinerja karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Jawaban
Efisiensi melaksanakan tugas	Menurut pendapat dari narasumber karyawan yang sudah menjalankan tugas dengan baik.
Inisiatif	Menurut pendapat dari narasumber karyawan mempunyai inisiatif atas pekerjaannya tanpa harus diberi tahu
Kejujuran	Menurut pendapat narasumber karyawan sudah bekerja dengan jujur dalam mengerjakan tugasnya
Disiplin	Menurut pendapat dari narasumber adanya beberapa karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja
Kerja sama	Menurut pendapat dari narasumber adanya karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan cepat dengan rekan kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 diatas yang memuat hasil penelitian terkait kinerja karyawan pada Limasan coffee Karawang yang meliputi 5 indikator kinerja, indikator kinerja yang di nilai meliputi efisiensi dalam pelaksanaan tugas, inisiatif, kejujuran, disiplin, dan Kerjasama. Dapat di simpulkan bahwa penurunan kinerja yang terjadi di sebabkan oleh kurang nya kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Selain itu, proses adaptasi yang di lakukan karyawan juga belum

berjalan dengan efektif.

Pembahasan

Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa dengan adanya beberapa karyawan yang memiliki pengalaman yang relevan di bidangnya dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja yang signifikan. Selain itu, karyawan juga berinisiatif dalam melakukan cleaning area sebelum coffee shop akan dibuka sehingga meningkatkan kenyamanan kepada pelanggan yang akan berkunjung ke Limasan Coffee.

Karyawan harus menyiapkan persediaan yang ada pada hari kerja untuk memastikan stok harian tetap terjaga, dan juga harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyiapkan makanan dan minuman yang ada pada limasan coffee Karawang.

Adapun faktor menurunnya kinerja karyawan karena disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan tugas dan beberapa karyawan tidak dapat beradaptasi dengan cepat dan kurang terjalinnya pendekatan antara karyawan sehingga menghambat kinerja dengan rekan kerja pada Limasan Coffee.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya disiplin, karena adanya beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan lain dan kerja sama disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan cepat sehingga menghambat pekerjaan dengan rekan kerja pada Limasan Coffee Karawang.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian, Karyawan sudah memenuhi beberapa tanggung jawab yang telah ditugaskan dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, namun masih ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan sehingga menurunnya kinerja karyawan pada Limasan Coffee Karawang.

Adapun permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan disebabkan oleh kurang disiplinnya karyawan saat bekerja karena ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja serta kurangnya pendekatan antar karyawan yang berdampak pada kurangnya kerja sama tim.

Implikasi

Setelah dilakukan analisis dan identifikasi masalah, penulis memberikan solusi atas permasalahan yang ditemukan. Solusi tersebut meliputi pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan secara rutin setiap bulan untuk menjaga kualitas kerja, serta membangun dan memelihara hubungan internal antar rekan kerja guna menciptakan kinerja dan kerja sama tim yang lebih baik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengamati variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PEMBERIAN REWARD MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. HANARIDA TIRTA BIRAWA SIDOARJO Agus Frianto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 323–331. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31065>
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.

- Dr. H. Budi Rismayadi, SE., MM, Hj. Mumun Maemunah, S.E., MM, Dr. Wike Pertiwi, S.E., M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Praktek Modern* (M. . Dr. Eman Sulaiman, S.T (Ed.)). PT. Good Book Publisher. https://books.google.co.id/books?id=yhoNEQAAQBAJ&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+Budi+rismayadi&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Ekonomi, J., dan Bisnis, K., Fauziah, H., Ayu, M., Try Syahpitra, R., & Sang Bumi Rua Jurai, U. (2020). *EKOMBIS Sains Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 53–62.
- Fahrisoni, A., Zulkarnain, M., Nursyamsu, N., & Herningsih, S. W. (2022). Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 840–855. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4269>
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May).
- JASMINE, K. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1), 30–37. <https://doi.org/10.36982/jpg.v5i1.1027>
- Muchsinin, & Rahmawati, T. (2020). Teori Hipotesa dan Proposisi Penelitian. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2(2), 188–203.
- Nurlelasari Ginting, S. E., Rijal, M. M., Sos, S., Husain Nurisman, M. A., Barin Barlian, M. M., Titin Patimah, M. M., Saprudin, M. M., & Ak, S. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Pratiwi, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada Industri Kecil Menengah Di Kab.Karawang Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4667–4675. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rismayadi, B. & S. (2020). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance in the Karawang Industrial Area. *Buana Ilmu*, 4(2), 138–158.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Sari, P. S. N., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Arin Toyota Gresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 3(1), 50–56.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Zahra, S. (2022). Definisi, Kriteria, dan Konsep UMKM. *Osfpreprints*, 90500120021, 1–13.