

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV LANGGENG PANGANINDO TANGERANG SELATAN

Angelica Betrix Aurentina¹, Kenny Astria²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: a@gmail.com¹, dosen01899@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study was to analyze how the work environment at CV Langgeng Panganindo, find out how employee performance at CV Langgeng Panganindo, find out how effective the work environment can improve employee performance at CV Langgeng Panganindo.*

Methods. *Analysis consists of three streams of activities that occur simultaneously, namely: data reduction, data presentation, conclusion drawing" based on observations and interviews with five informants representing CV Langgeng Panganindo.*

Results. *Based on this research, it can be seen that the physical and non-physical work environment has not been implemented optimally, this occurs because communication between employees and cleanliness in the work environment are still not good.*

Implications. *CV Langgeng Panganindo leaders must be more selective in recruiting employees because it affects the performance that will be produced, if seen from the SWOT analysis CV Langgeng Panganindo can better utilize the company's internal strengths with existing external opportunities.*

Keywords. *Work environment, Employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan. penelitian ini untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja pada CV Langgeng Panganindo, mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada CV Langgeng Panganindo, mengetahui seberapa efektif lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Langgeng Panganindo .

Metode. Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan" berdasarkan observasi dan wawancara dengan lima orang informan yang mewakili CV Langgeng Panganindo.

Hasil. Berdasarkan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik belum diterapkan dengan maksimal hal tersebut terjadi karena komunikasi antar karyawan serta kebersihan pada lingkungan kerja yang masih kurang baik.

Implikasi. CV Langgeng Panganindo harus lebih selektif lagi dalam merekrutmen karyawan karena mempengaruhi kinerja yang akan di hasilkan, jika di lihat dari analisis SWOT CV Langgeng Panganindo dapat lebih memanfaatkan kekuatan internal perusahaan dengan peluang eksternal yang ada.

Kata Kunci. Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

1. Pendahuluan

F & B merupakan singkatan dari *Food and Beverage* yang artinya makanan dan minuman. Semua jenis bisnis yang menempatkan makanan dan minuman sebagai poros bisnisnya, termasuk juga F & B service. Misalnya *restaurant, cafe*, kedai makanan, bisnis catering, layanan transportasi makanan, dan lainnya. Menurut Soekresno (Khusnul & Ugie, 2018) "Restoran adalah suatu usaha komersial yang menyediakan pelayanan makan dan minum bagi umum dan di kelola secara professional". Usaha restoran merupakan usaha boga. Suatu usaha dalam bidang boga yang memberikan pelayanan dalam pemesanan makan dan minuman, baik yang berskala besar ataupun kecil.

CV Langgeng Panganindo ini bergerak di bidang F & B, restoran ini bernama "KUPAT TAHU MAGELANG AA" Yang kini mempunyai 7 (Tujuh) cabang yang berada di daerah BSD, Cinere, Cibubur, Jati warna, Bona, Binjay, Bintaro. CV Langgeng Panganindo memiliki tujuan pokok Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dan efektif, dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan yang indah, nyaman, dan bersih. Dalam hal ini CV Langgeng Panganindo ini juga telah memberikan disiplin pada lingkungan kerja karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan, intensi, dan organisasi karena keberhasilan perusahaan tergantung sumber daya manusia. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal maka organisasi dapat berjalan efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu di tentukan oleh kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 (lima) orang informan yaitu Bapak Kuswanto, Bapak Heri, Bapak Aan, Bapak Roni, Bapak Adnan , (Bapak Kuswanto menyatakan bahwa "sarananya sangat menunjang, tapi ya itu tadi kurang di ventilasi". Bapak Heri menyatakan bahwa "Baik tapi suka susah, di kasih tau, rekan kerja lainnya tidak mengikuti aturan tapi engga semua tapi pasti ada 1 atau 2 (Satu atau dua) anak ada) heksos, terus ada yang bocor". Menurut Bapak Aan menyatakan bahwa "kalau menurut aku sih penting ya kak. Karena balik lagi semua itu lingkungan kerja itu sangat berpengaruh ke kinerja ".Bapak Roni menyatakan "Sebenarnya ada yang dalam kerjanya oke tapi karena orangnya introvert jadi yang lain mau mendekati bingung jadi kurang bonding . kalau kaku kan jadi keahambat ya cara kinerjanya" Bapak Adnan " Pertama, saya dari awa orang sunda. Kerja di rumah makan jawa. Otomatis shock sama perbedaan. Jadi ga cuma sama rekannya aja tapi karena beda culture jadi ga bisa ngerti " sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada CV Langgeng Panganindo Tangerang Selatan

memiliki fasilitas, hubungan antara pegawai dan atasan memiliki hubungan yang kurang baik, dari segi kondisi fisik, dan fasilitas penunjang kerja yang kurang baik. Sehingga Penulis tertarik untuk menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Langgeng Panganindo agar mendapat dorongan mencapai tujuan perusahaan lebih cepat dan kinerja karyawan efektif karena fasilitas yang tersedia dan hubungan yang baik membuat pekerjaan lebih cepat selesai, karena karyawan merupakan asset penting yang akan menjadi asset jangka panjang yang di miliki perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas yang baik bagi perusahaan.

2. Kajian Pustaka

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Kasmir (2016) "Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan pra sarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja".

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Menurut Sedamayanti (2021) "Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan". "Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi", seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

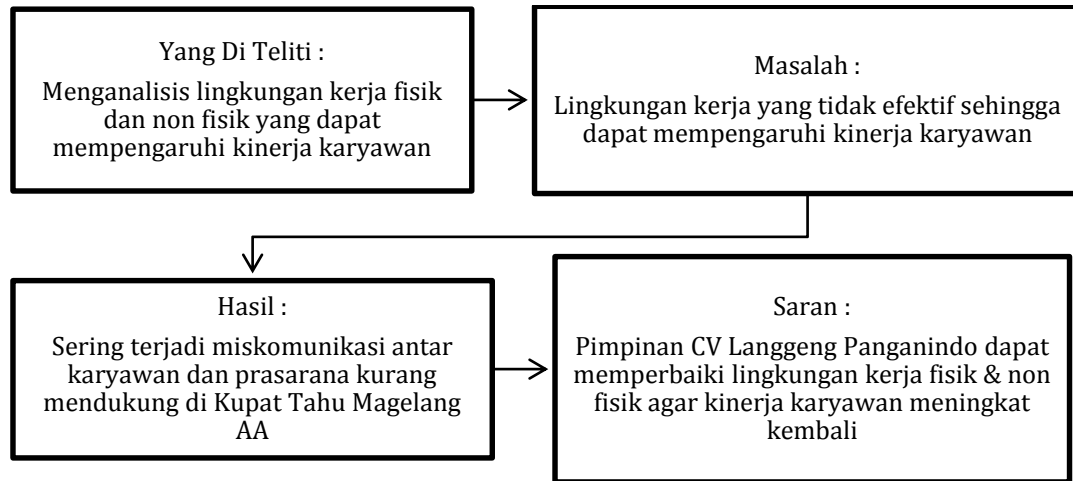
Menurut Veithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu". Perusahaan mutlak melakukan penelitian untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap karyawan, apakah telah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan.

Dengan demikian kinerja adalah gambaran dari aspek-aspek penting yaitu hasil kerja, kompetensi, perilaku, dan potensi karyawan. Dimana untuk mengetahui faktor - faktor tersebut dapat digunakan melalui suatu penilaian kinerja yang menjadi alat bagi organisasi untuk mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan, melalui pengambilan keputusan atas dasar evaluasi kinerja karyawan atau kelompok pada masa sekarang atau masa lalu yang di bandingkan dengan kinerja standar.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sendiri adalah jalur pemikiran yang dirancang berdasarkan kegiatan yang hendak dilakukan peneliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam sebuah penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan peneliti adalah penelitian Observasi, wawancara dan dokumentasi (Triangulasi). Menurut (Moelong, 2017), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.

Menurut Sugiyono (2017:9) “Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme ataupun enterpretatif, dipergunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, serta hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, serta menemukan hipotesis”.

Alasan menggunakan metode ini dikarenakan peneliti berusaha mendeskripsikan Triangulasi memungkinkan fleksibilitas dalam pendekatan penelitian. Dengan menggunakan beberapa metode atau sumber data, peneliti dapat menggabungkan kekuatan dari masing-masing pendekatan tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kualitatif menurut sugiyono (2016:305) merupakan “peneliti itu sendiri. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian”. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian. Jika fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan Instrumen yang digunakan pada penelitian, dan di harapkan dapat melengkapi data. Instrumen yang digunakan adalah pedoman dalam melakukan observasi dan wawancara.

Unit Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2019:320) “adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan serta dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting serta yang akan dipelajari, dan membuat

kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2019:321) “analisis data pada penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data pada periode tertentu. Kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif serta berlangsung secara terus menerus sampai tuntas”.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Jawaban informan atas interview yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan lama bekerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	“ Sudah dari 2004 (Dua ribu empat) berarti sudah 20 tahunan ”
Bapak Heri	“ Sudah dari 2008 (Dua ribu delapan) berarti kurang lebih sudah 15 tahunan ”
Bapak Aan	“ Sudah 4 (Empat Tahun) ”
Bapak Roni	“ Sejak 2009/2010 (Dua ribu sembilan atau dua ribu sepuluh) ”
Bapak Adnan	“ Sudah 10 (Sepuluh) tahunan ”

Berdasarkan lingkungan kerja fisik dan non fisik

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	“ Kalau di lihat dari tahunnya di pastikan betah yaa mba ”
Bapak Heri	“ Ya allhamdhulillah betah & nyaman ”
Bapak Aan	“ Iya mba saya nyaman selama bekerja di sini ”
Bapak Roni	“ Allhamdhulillah betah dan nyaman saya mba ”
Bapak Adnan	“ Betah dan untuk kenyamanannya tergantung dengan rekan kerjanya juga ya ”

Berdasarkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun rekan kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	“Saya kesulitannya sama teman - teman aja mba, karena saat beradaptasi itu biasanya anak baru sulit di beritahu untuk selalu mengikuti SOP ”
Bapak Heri	“ Kalau itu ga ada si ”
Bapak Aan	“ Untuk pertama kali pasti harus beradaptasi dulu ya kak, harus banyak banyak komunikasi biar kita ngerti SOP nya kayak gimana, terus kalau ada anak baru kita jadi harus mengenal lebih dulu lagi, bisa di atur apa engga, nyambung atau engga sama kita.Untuk pertama kali memang susah si”
Bapak Roni	“ Sebenarnya banyak juga kesulitan kayak adaptasi sama anak anak yang baru - baru terutama kan anak muda - muda banget ya, yang ngajarin yang ngarahin agak petrlu waktu juga ya ”
Bapak Adnan	“ Kalau saya lebih ke susah nya sama komplainan tamu aja ”

Berdasarkan komunikasi dengan rekan kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	“ Ya namanya juga di tempat kerja pasti ada masalah dikit dikit, ya pasti ada masalah wala sering engganya ”
Bapak Heri	“ Baik tapi suka susah di kasih tau, rekan kerja lainnya tidak mengikuti aturan tapi engga semua tapi pasti ada 1 atau 2 (Satu atau dua) anak ada ”

Bapak Aan	" Tergantung orangnya juga sih ya kak. Paling yang pasti berjalan dengan baik itu teman dekat atau yang dari kampung yang sama ya mba. Soalnya kalau sama yang lain ga pernah komunikasi sama sekali. Berarti ya hanya yang dari awal kenal aja, memang agak sulit "
Bapak Roni	" Lancar , Cuma kadang karena pakai Bahasa daerah logatnya juga jadi kurang nyambung "
Bapak Adnan	"Pertama, saya dari awa orang sunda. Kerja di rumah makan jawa. Otomatis shock sama perbedaan. Jadi ga cuma sama rekannya aja tapi karena beda <i>culture</i> jadi ga bisa ngerti "

Berdasarkan perlengkapan dan peralatan kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Berarti sarananya ya? Sarananya sangat menunjang, tapi ya itu tadi kurang di ventilasi,heksos, terus ada yang bocor"
Bapak Heri	" Kalau itu untuk semuanya lancar si ya "
Bapak Aan	" Kalau untuk sekarang sudah cukup , soalnya habis di perbaiki spanduknya juga "
Bapak Roni	" Untuk pencahayaan dan ventilasi sudah cukup aman "
Bapak Adnan	" Sudah karena kan di sini semi outdoor yak arena terlalu terbuka jadi sering tampiyas"

Berdasarkan hubungan antar karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	" Untuk saat ini lagi baik baik saja, walau kadang engga "
Bapak Heri	" Allhamdhulillah saat ini sudah, tapi kadang suka ada anak baru ya begitu susah di kasih tahu "
Bapak Aan	" Selama ini baik baik saja "
Bapak Roni	" Cukup baik walaupun ada aja gitu sukanya tapi sudah cepat di selesaikan, biasanya karena miskomunikasi, ngambek atau moodnya naik turun"
Bapak Adnan	" Aman "

Berdasarkan fasilitas kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	" Cukup "
Bapak Heri	" Kalau untuk fasilitas standar ya mba,cukup tapi belum maksimal "
Bapak Aan	" Untuk saat ini sudah cukup walau belum maksimal"
Bapak Roni	" Kalau ada masalah biasanya langsung <i>calling</i> orang rumah. Biasanya cepat di selesaikan kalau engga ya kita benerin sendiri "
Bapak Adnan	" Sudah memadahi "

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	" Untuk faktor lingkungan ya 50 50 (Lima puluh lima puluh) lah. Kalau lingkungan kerja enak kerja jadi dibawa enak "
Bapak Heri	" Penting, sangat berpengaruh karena kalau minta pertolongan juga jadi enak kalau bisa adaptasi "
Bapak Aan	" Kalau menurut aku sih penting ya kak. Karena balik lagi semua itu lingkungan kerja itu sangat berpengaruh ke kinerja "
Bapak Roni	" Lingkungannya oke oke aja. Karena biasanya selalu tolong menolong untuk rekan kerjanya "

Bapak Adnan	" Pengaruh banget sih apalagi miscomuncation soal <i>request</i> tamu "
-------------	---

Berdasarkan keamanan tempat kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	" Untuk di sini walaupun agak rawan tapi agak tenang juga, soalnya yang punya tempat di belakang jadi berasa aman"
Bapak Heri	" Allhamdhulillah kalau di sini sudah mba, karena di sini ada CCTV juga. Terus lingkungannya juga aman "
Bapak Aan	" Selama ini merasa aman "
Bapak Roni	" Di bilang aman ya engga tapi di bilang engga ya aman karekan kalau teledor dikit bisa ilang, sempat ada kejadian hp salah satu pegawai di sini teledor tidak menutup pintu rapat saat warung tutup akhirnya ada orang masuk mengambil hp salah satu pegawai di sini "
Bapak Adnan	" Aman "

Berdasarkan kebersihan lingkungan kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	Untuk ventilasi paling kurang penghisap udara paling mba
Bapak Heri	Kalau ventilasi, untuk ventilasi masih kurang saya rasa
Bapak Aan	Untuk saat ini sudah berjalan dengan baik tapi balik lagi tergantung orangnya masing masing kak, kadang ada aja yang males jadi kurang bersih efeknya, ada juga yang rajin
Bapak Roni	Di sini sudah berjalan dengan baik sesuai SOP
Bapak Adnan	Sudah cukup

Berdasarkan efektifitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Hampir efektif yaa dan kalau lingkungannya bagus, moodnya bagus ya jadi semangat saya rasa. Lagi pula karna sering pergantian karyawan baru terus jadi harus selalu penyesuaian - penyesuaian terus"
Bapak Heri	" Cukup efektif "
Bapak Aan	" Cukup efektif "
Bapak Roni	" Udah oke udah nyaman dan efektif lah buat kita "
Bapak Adnan	" Tergantung cuaca karena kalau hujan kan jadi semakin repot ya karna kan banyak yang masuk ke dalam sini "

Berdasarkan suasana kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Saat ini nyaman, karena rekan kerja lainnya juga bikin nyaman."
Bapak Heri	"Kalau namanya orang kerja pasti ada ininya ya, naik turunnya mood."
Bapak Aan	"Kalau saya sih kak, lebih ke yaudah lah saya jalanin aja mau gimana lagi."
Bapak Roni	" Baik bikin nyaman juga kok, yang lain lain juga gampang di atur "
Bapak Adnan	" Setiap orang kan berbeda ya mulai dari karakter dan tutur katanya "

Berdasarkan efektifitas kinerja karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	" Ya... lumayan efektif lah ya tapi selalu harus penyesuaian terus – terus. Contohnya ya sering kelupaan "
Bapak Heri	" Kalau kinerja standar ya, kalau efektif sebenarnya belum contohnya kurang menjaga kebersihan lingkungan "
Bapak Aan	" Belum 100 % efektif karena pasti ada aja yang males, kurang rajin. Contohnya kayak jadwal piket tapi suka telat terus malah ga piket "
Bapak Roni	" Sudah maksimal, sudah bisa saling cover kalau ada yang terkendala "
Bapak Adnan	"Belum efektif karena masih suka ada yang melanggar SOP juga si "

Berdasarkan hambatan terhadap kinerja karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Komunikasi dengan teman yang harusnya selalu di jaga. Karena dari kesalahan komunikasi itu bisa buat kinerja jadi terhambat "
Bapak Heri	" Mungkin setelah memasuki jam masuk kerja ya mereka jadi terlambat, mungkin juga karena anak muda ya jadi sampai tengah malam,begadang jadikan buat kinerja jadi kurang "
Bapak Aan	" Rekan kerja tidak efektif karena karakternya yang malas dan susah mengikuti SOP "
Bapak Roni	"Sebenarnya ada yang dalam pekerjaannya oke tapi karena orangnya introvert jadi yang lain mau mendekati bingung jadi kurang bonding. kalau kaku kan jadi keahambat ya cara kerjanya"
Bapak Adnan	"Menu makannya kurang lengkap dan bahan makan terlambat"

Berdasarkan prosedur kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	alaupun belum sempurna tapi hamper mendekati"
Bapak Heri	a,Untuk itu harus mengikuti prosedur"
Bapak Aan	udah sesuai"
Bapak Roni	lalu dan pasti mengikuti SOP"
Bapak Adnan	lalu mengikuti SOP"

Berdasarkan bekerja sama antar karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Untuk saat ini sudah, tapi baru aja ada anak baru jadi belum tau nih untuk yang baru ini bagaimana karakternya apa bisa untuk saling bekerja sama dengan baik tapi untuk sejauh ini bagus lah"
Bapak Heri	"Mungkin karena setiap orangnya beda beda ya karakternya jadi sebenarnya belum maksimal"
Bapak Aan	"Selama ini udah bisa"
Bapak Roni	"Sudah bisa selama ini"
Bapak Adnan	"Baik"

Berdasarkan hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Lancar sekarang pak ryan juga cepat balas pesan saya. Terus sekarang ada grup juga, jadi gak saya aja yang komunikasi yakan? jadi semuanya bisa komunikasi"
Bapak Heri	"Kalau saya pribadi allhamdulillah sudah tapi kalau melihat dari teman teman yang lain si ada yang inisih (merasa kurang) tapi tidak semua"

Bapak Aan	"Selama ini berjalan dengan baik karena sering ketemu juga"
Bapak Roni	"Sudah"
Bapak Adnan	"Komunikasinya lancar dan baik tapi slow respon karena mungkin sibuk ya"

Berdasarkan kemampuan dalam memberikan ide atau kreativitas dalam bekerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Belum pernah ada sih ya soalnya hampir ada semua"
Bapak Heri	"Pernah ada si kayaknya dulu, kalau ga salah mungkin dulu soto, mendoan"
Bapak Aan	"Engga si cenderung lebih ke menu yang udah ada. Belum ada kayaknya untuk menu yang minta kita tambah"
Bapak Roni	"Ada waktu itu sebelum ada dawet pada minta dawet lagi"
Bapak Adnan	"Pernah ngasih ide promosi apalagi pas puasa kayak gini"

Berdasarkan faktor ketidak efektifan kinerja karyawan

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Itu biasanya rekan rekan yang muda, biasanya kalau sepi pada asik main HP, jadi saya khawatir kalau sampai ada yang lengah. Menghindari hal hal yang engga di inginkan lah ya"
Bapak Heri	"Paling sering terjadi untuk orderan tamu, jadi tidak berjalan dengan baik hubungan komunikasinya"
Bapak Aan	"Kalau warung kurang rame itu rasanya lebih capek karena harus nunggu, kalau saya pribadi"
Bapak Roni	"Biasanya masalah pribadi. karena jadi bikin kurang efektif"
Bapak Adnan	"Kalau rekan kerja ada yang sakit bisa mengurangi kinerja. pokoknya harus saling menutupi"

Berdasarkan aktifitas karyawan diluar lingkungan kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Kalau untuk itu pada kurang terbuka si, saya juga ga pernah nanya nanya. Paling ya seringnya minta tolong transferin dulu. Ya saya sering dengernya itu"
Bapak Heri	"Kalau untuk itu tidak ada, insyaallah profesional semua"
Bapak Aan	"Kalau saya pribadi sih engga, karena tanggung jawab ya tetep tanggung jawab masalah pribadi ya pribadi. Karena kan harus profesional masalah kerjaan ya kerjaan jadi harus di bedakan ini soal tanggung jawab soalnya"
Bapak Roni	"Mempengaruhi selama ini"
Bapak Adnan	"Ada, masalah pribadi di bawa pekerjaan jadi kerjanya sembarangan dan kurang profesional"

Berdasarkan inovasi dalam bekerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	"Pernah ada dulu saya minta ada variasi kupat tahu tahu telur, kelengkapan nasi"
Bapak Heri	"Ada, menyisipkan uang kontrakan tahunan. Yang ada di pembukuan itu"
Bapak Aan	"Belum ada yang sampai bilang ke atasan tapi secara sesama rekan kerja pernah ngasih ide biasa aja"
Bapak Roni	"Belum pernah"
Bapak Adnan	"Untuk saat ini belum"

Berdasarkan keluhan dalam aktifitas kerja

Nama	Keterangan
Bapak Kuswanto	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Keluhan sama rekan kerja sih pasti suka ngeluh karena rekan kerja kurang gesit, kurang tanggap, jadi suka ngeluhnya di situ soalnya seringnya di situ, 2. Terus rekan kerja yang baru baru itu suka merokok 3. Untuk kebersihan di sini selalu di usahakan selalu bersih walau belum 100% (seratus persen) bersih karena kan selalu rame apalagi kalau sabtu minggu itu rame banget kan dan juga kan karena dapurnya sempit dan banyak aktivitas jadikan walaupun sudah di bersihkan tetep kotor dan seharusnya kan harus selalu di jaga lah ya. Ya efek dapurnya harus selalu kerja ekstra aja untungnya Pak Andree yang mendesain gimana caranya rapi dan tata letak nya jadi lebih efektif untuk bekerja, juga untuk lampunya di bikin semakin terang jadi bisa lebih efektif dari pada sebelumnya 4. Untuk rekan kerja juga tergantung karakter orang. Kalau karakternya susah di kasih tahu juga tetap aja akan selalu seperti itu terus,tapi kalau orangnya dewasa satu atau dua kali di kasih tau ya cukup. Tergantung menyikap nya juga jadi kita. Apalagi gen z jadi ya gitu lah ya. Mau gam au malah satya yang lebih mengikuti maunya mereka bagaimana,haduh."
Bapak Heri	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Mungkin untuk keluhannya komunikasinya kurang, 2. Kurang disiplin 3. Satu dua anak susah di atur 4. Kebersihan warung kurang 5. Rekan kerja kurang peka dengan sampah yang jatuh"
Bapak Aan	"Lebih ke rekan kerjayang baru baru biasanya susah di atur susah di kasih tahu yang baik"
Bapak Roni	"Lebih ke gaji aja kalau saya"
Bapak Adnan	"Tata lokasi kurang strategi jadi warung sepi"

Pembahasan

Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik di CV Langgeng Panganindo

Peneliti akan membahas mengenai fokus penelitian berdasarkan observasi dan wawancara dengan lima orang informan yang mewakili CV Langgeng Panganindo dapat di ketahui dari segi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik belum di terapkan dengan baik karena kurangnya lancar komunikasi antar dan keterbatasan kebersihan lingkungan kerja. Dari segi kebersihan para karyawan dan fasilitas juga sebenarnya berusaha di maksimalkan tapi tetap selalu kurang efektif, kurangnya ventilasi juga membuat udara menjadi lembab dan barang sering rusak dan tidak terawat karena antara kepala warung dengan rekan rekan yang beberapa kali sulit bekerja sama karena susah di atur terjadi karena kendala perbedaan usia yang terlalu muda dan perbedaan suku membuat terkendala harus mengikuti kebiasaan / kurang paham dengan bahasa mayoritas pekerja, adanya kendala saat beradaptasi dengan anak baru dan tamu. Kurang efektifnya Lingkungan kerja fisik dan non fisik ini membuat menurunnya kinerja karyawan pada CV Langgeng Panganindo.

Analisis Kinerja Karyawan di CV Langgeng Panganindo

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti, analisis kinerja karyawan berdasarkan indikator kinerja karyawan Penelitian menemukan bahwa pekerjaan yang kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya , telat piket, terlalu sering main *handphone* karena bosan saat sepi sehingga bisa lengah dan pernah terjadi kasus pencurian di warung karena karyawan lengah, karakter yang sulit di atur dan tidak mengikuti SOP yang berlaku membuat kinerja di CV Langgeng Panganindo terhambat dan tidak berjalan seperti semestinya.

Analisis SWOT

Setelah mengidentifikasi faktor internal dan eksternal CV Langgeng Panganindo, selanjutnya di lakukan Analisis SWOT untuk memadukan strategi yang tepat dalam pemasaran dari hasil *Strengths-Weakness-Opportunities-Threats* yang di miliki oleh CV Langgeng Panganindo. Dalam penelitian ini *Strength* (Kekuatan) dan *weakness* (Kelemahan), keduanya merupakan faktor *internal* dari CV Langgeng Panganindo sedangkan *Opportunities* (Peluang) dan *Threat* (Ancaman) merupakan faktor *eksternal* CV Langgeng Panganindo.

1. Analisis Internal

a. Kekuatan (*Strength*)

Ialah situasi internal organisasi yang berupa kompetensi/sumberdaya yang di miliki organisasi, yang dapat di gunakan sebagai alternative untuk menangani ancaman. Ancaman yang ada di CV Langgeng Panganindo yaitu :

- 1) Menyediakan produk yang berkualitas
- 2) Adanya komitmen pimpinan dan karyawan yang kuat untuk memberikan pelayanan lebih baik
- 3) Memberikan cita rasa yang khas

b. Kelemahan (*Weakness*)

Ialah situasi internal kompetensi/ sumber daya organisasi yang sulit di gunakan untuk menangani kesempatan dan ancaman. Kelemahan yang ada di CV Langgeng Panganindo yaitu :

- 1) Masih belum tersedia sales di lapangan yang pasti untuk memasarkan kepasar yang lebih luas
- 2) Pemimpin berharap semua mudah di atur agak kinerja semakin efektif
- 3) Kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas

2. Analisis Eksternal

a. Peluang (*Opportunity*)

Ialah situasi *eksternal* ini yang berpotensi menguntungkan perusahaan. semua yang berada dalam industry secara umum merasa di untungkan bila di hadapkan pada kondisi eksternal tersebut. Peluang yang ada pada CV Langgeng Panganindo yaitu :

- 1) Memiliki bahan baku yang cukup murah dengan kualitas baik sehingga dapat bersaing
- 2) Banyak di kunjungi di jam sarapan, jam makan siang, akhir pekan, dan momen tertentu
- 3) Sering adanya pesanan *catering*

b. Ancaman (*Treath*)

Ialah faktor lingkungan luar yang *negative* ancaman yang terdapat CV Langgeng Panganindo yaitu :

- 1) Perubahan *trend* konsumen yang cepat dalam pola makan
- 2) Beberapa kompetitor yang meniru ciri khas bisnis dan menawarkan harga lebih murah
- 3) Persaingan ketat dengan pemilik F & B lainnya

Guna mengetahui bagaimana manajemen pada CV. Langgeng Panganindo ini terus berjalan dan berkembang ini adalah hasil analisis SWOT yang di peroleh penulis.

Tabel 4. 1 Analisis SWOT

	<i>Strength</i>	<i>Weakness</i>
IFAS	a. Menyediakan produk yang berkualitas	a. Masih belum tersedia sales di lapangan yang pasti untuk memasarkan ke pasar yang lebih luas
	b. Adanya komitmen pemimpin dan karyawan yang kuat untuk memberikan pelayanan lebih baik	b. Pemimpin berharap pekerja mudah di atur agar semakin efektif
EFAS	c. Memberikan cita rasa yang khas	c. Kurangnya sumber daya manusia yang

		d. efektif
<p>Opportunity</p> <p>a. Memiliki bahan baku yang cukup murah dengan kualitas yang baik sehingga dapat bersaing</p> <p>b. Banyak di kunjungi jam sarapan, jam makan siang, akhir pekan dan momen tertentu</p> <p>c. Sering adanya pesanan catering</p>	<p>Strategi SO</p> <p>a. Mempertahankan kualitas produk dengan baik sehingga dapat bersaing dan lebih meluas pasarnya</p> <p>b. Memiliki lingkungan kerja yang kondusif agar tetap dapat bersaing</p> <p>c. Mempertahankan cita rasa khas agar dapat mempertahankan dan mengembangkan pesanan catering agar semakin banyak yang pesan</p>	<p>Strategi WO</p> <p>a. Membuka lapangan pekerjaan untuk membantu kinerja perusahaan</p> <p>b. Memperbaiki kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat semakin luas</p> <p>c. Meningkatkan dan mengusahakan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan memenuhi kebutuhan</p>
<p>Threats</p> <p>a. Perubahan trend konsumen yang cepat dalam pola makan</p> <p>b. Beberapa kompetitor yang meniru ciri khas bisnis dengan menawarkan harga lebih murah</p> <p>c. Persaingan ketat terhadap pemilik F & B lainnya</p>	<p>Strategi ST</p> <p>a. Meningkatkan kreativitas menu agar tidak kalah saing dengan kompetitor lain</p> <p>b. Karyawan ikut</p> <p>c. melakukan promosi agar tidak kalah saing dengan pesaing yang bermunculan</p>	<p>Strategi WT</p> <p>a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang kompeten</p> <p>b. Mengevaluasi kebijakan yang telah di tetapkan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan</p>

Penerapan analisis *Strength – Opportunity Strategy* pada CV Langgeng Panganindo menghasilkan 3 (Tiga) Strategi yang di terangkan pada Gambar 4.3. Dengan menerapkan hasil S-O *Strategy*, lembaga CV Langgeng Panganindo dapat memfokuskan langkah - langkah untuk mengoptimalkan kekuatan lembaga dalam meraih peluang - peluang yang ada.

Penerapan *Strength – Threat Strategy* pada CV Langgeng Panganindo pada CV Langgeng Panganindo dapat menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman - ancaman eksternal yang akan di hadapi. Menurut hasil analisa terdapat 2 (Dua) strategi pada Gambar 4.3 yang dapat di gunakan lembaga untuk menghadapi ancaman.

Melihat dari hasil analisa *Opportunity – Weakness Strategy* CV Langgeng Panganindo pada Gambar 4.3 terdapat 2 (Dua) strategi yang dapat di gunakan pimpinan lembaga untuk memperkecil kelemahan - kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang - peluang eksternal dengan baik. Hasil analisa *Weakness – Threat Strategy* CV Langgeng Panganindo pada Gambar 4.3 terdapat 2 (Dua) strategi yang dapat di lakukan CV Langgeng Panganindo jika ingin mengurangi kelemahan internal sekaligus menghindari ancaman, sehingga dapat menghindari pailit.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah di lakukan, maka penulis dapat mengambil keputusan bahwa :

- a. Lingkungan kerja fisik di CV Langgeng Panganindo belum sepenuhnya baik, hal ini di sebabkan karena :
 - 1) Kebersihan warung Kupat Tahu Magelang AA selalu di usahakan selalu bersih walau belum 100%
 - 2) Untuk beberapa warung Kupat Tahu Magelang AA ada bagian yang tergenang air saat hujan yang membuat licin dan beresiko membuat konsumen terjatuh
 - 3) Tata lokasi warung Kupat Tahu Magelang AA yang kurang strategis jadi membuat warung Kupat Tahu Magelang AA menjadi sepi
 - 4) Kurangnya heksos di warung Kupat Tahu Magelang AA membuat warung Kupat Tahu Magelang AA panas dan kurang ventilasi

- 5) Pihak gudang selalu mengusahakan untuk stok alat kebersihan dan alat kerja selalu cepat di kirim agar meminimalisir kerusakan dan kotornya lingkungan kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik di CV Langgeng Panganindo belum sepenuhnya baik juga, hal ini di sebabkan karena :
 - 1) Sering terjadinya miskomunikasi antar pegawai
 - 2) Perbedaan bahasa daerah yang sering menjadi kendala saat berkomunikasi karena dalam berkomunikasi sehari - hari selain dengan konsumen selalu menggunakan bahasa jawa
 - 3) Susah di atur oleh atasan atau kepala warung untuk beberapa karyawan
 - 4) Untuk saling bekerja sama sudah dengan baik di beberapa outlet
- c. Kinerja karyawan yang ada di CV Langgeng Panganindo belum sepenuhnya efektif, hal itu terjadi karena :
 - 1) Belum efektif karena tidak mengikuti SOP
 - 2) Belum efektif karena sering terjadi miskomunikasi seperti sering terlupa dengan tugasnya
 - 3) Banyak karyawan yang bersikap professional untuk tidak mencampuri masalah pribadi dengan masalah pekerjaan

Daftar Pustaka

- Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE) Vol 1, No 2, June 2020, Hal. ISSN 2716-4128*
- Edison Emron , Anwar Yohny, Komariyah Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Dirgahayu Erri1), Ajeng Puji Lestari2) & Hasta Herlan Asymar3 (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta.. *Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1No.9 . 2021 ISSN 2722- 9467*
- Dra. Mimin Yatminiwati, M.M (2019) Manajemen Strategi. Lumajang: *Google Scholar*
- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana ,Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol.1 (No.3):*
- Ita Kusumastutia, Novita Kurniawatib, Deny Loka Satriac, Dwi Wicaksono (2019) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen).Vol 3 No 1 2019*
- Junaid. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *Volume 1, Issue 4, 2021. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(4), 411-426.*
- Kevin Suton(1), Tirtan Nefianto(2). (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja , Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja (Terhadap Turnover Intention Pada Kaum Milenial) *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2986-609X(2023), 2 (4): 131-141*
- Novia Milenia Putri (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*
- Nurtika Meinitasari (2023) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika) Meinitasari / *Jurnal Manajemen Dewantara, Volume 7 No 1 (2023)*
- Rohman Abd, (2017) . *Dasar – Dasar Manajemen*. Malang : CV Cita Intrans Selaras
- Rumawas Wehelmina, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Press
- Sugiarti Endang, (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi : PT Dewangga Energi Internasional & Penulis
- Sudianti Dian, (2020). *Manajemen Strategi*. Banyumas : CV.Pena Persada
- Samsul Arifin1, Arif Rachman Putra1, Cahya Fajar Budi Hartanto2. (2019) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen. Vol 1, No 1, Agustus (2019)ISSN 2685-869X*
- Widana Erma Muslichah, (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas : CV. Pena Persada