

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah UD Syaeba Mandiri Sukses

“UD Syaeba Mandiri Sukses” merupakan *home industry* yang dibangun oleh Tri Wahyuni sejak 2012, yang terletak di Nambangan, Badal, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Tri Wahyuni, ide awal mendirikan *home industry* berawal dari coba-coba bergabung membuka bisnis bersama teman hingga mendirikan bisnis sendiri. Tri Wahyuni memulai merintis bisnis dengan menjual makanan ringan opak gambir (jadul) yang sering dikonsumsi kalangan anak kecil. Dari jenis makanan yang dijual, Tri wahyuni lebih memfokuskan memproduksi dan memasarkan opak gambir sehingga bisa mendirikan *home industry* dengan nama “UD Syaeba Mandiri Sukses”.¹

Tri wahyuni melalui bisnis secara offline pertamanya dengan bergabung menjadi reseller yang keuntungan penjualannya tergantung dari produk yang terjual. Seperti pada pelaku bisnis pada umumnya, Tri wahyuni terus mengembangkan *home industrynya* meskipun produk-produknya merupakan jenis makanan ringan jaman dahulu (jadul) dan banyak memiliki peminat.

Opak gambir merupakan produk makanan yang mampu mendorong Tri wahyuni untuk mencoba membuka bisnis baru. Pada saat

¹Tri Wahyuni, Pemilik *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses, Kediri 25 April 2024.

itu, Tri wahyuni meminta suaminya yang memiliki keahlian dalam membuat olahan makanan untuk mencoba membuat opak gambir. Setelah berhasil membuat opak gambir dan merasa buatan suaminya enak dan layak dijual, Tri wahyuni mencoba memasarkan produknya melalui media sosial WhatsApp. Merasa bahwa bisnis kuliner memiliki peluang besar Tri wahyuni terus melakukan percobaan membuat aneka jenis makanan dengan mengikuti apa yang sedang trend. hingga Tri wahyuni akhirnya membuat *home industry* dengan nama “UD Syaeba Mandiri Sukses” disamping usaha. Tahun 2012 merupakan awal dari Tri wahyuni memulai berbisnis sukses hingga sekarang, Tri wahyuni memasarkan produk dengan menyetorkan makanan beberapa distributor yang ada di luar kota seperti Semarang, solo, Mojokerto, Malang dan lain-lain.²

Melihat banyaknya jumlah pesanan produk hingga total belanja yang dikeluarkan lebih dari satu juta. Tri wahyuni memutuskan untuk mencoba bereksperimen dengan membuat opak gambir sendiri. Mulai dari bahan opak gambir dengan mengandalkan kemampuan memasak darinya dan sang suami Tri wahyuni berhasil menciptakan produk olahan opak gambir. Tahun 2013 hingga sekarang Tri wahyuni hanya berjualan secara offline dan online di marketplace watshap, alasan pemilik memilih menggunakan aplikasi wathsap dikarenakan pemilik *home industry* juga merupakan pengguna aplikasi wathsap yang sudah menggunakan aplikasi watshap sejak tahun 2010. Akan tetapi Tri wahyuni merasa lebih fokus berjualan offline ke distributor berbagai tempat pusat oleh oleh yang ada di

²Tri Wahyuni, Pemilik *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses, Kediri 25 April 2024.

luar kota. Dengan kerja kerasnya selama merintis berjualan opak gambir. Tri wahyuni mengatakan bahwa opak gambir merupakan jenis produk makanan ringan yang banyak memberikan keuntungan terhadap bisnisnya. Tri wahyuni telah berhasil menjual banyak produk dan terus menerima permintaan pesanan produk setiap harinya. Tri wahyuni juga terus memberikan perkembangan meskipun hanya mengandalkan produk dalam offlinenya.

Pemilik “UD Syaeba Mandiri Sukses”, telah memiliki jumlah produksi yang banyak, Tri wahyuni akhirnya mendirikan “UD Syaeba Mandiri Sukses” yang terletak tidak jauh dari tempat tinggal, tepatnya di samping rumah Tri wahyuni yang ditunjukkan pada gambar 4.1. *home industry* “UD Syaeba Mandiri Sukses” telah memiliki 15 karyawan dengan bidang keahlian yang berbeda-beda mulai produksi, press produk, packing produk, dan kurir.³

Tahun 2020 Tri wahyuni melakukan pengurangan terhadap karyawan di sebabkan adanya pandemi covid-19 dan tersisa sebanyak 8 karyawan tetap hingga sekarang 2024, di karenakan produknya merasa kalah saing terhadap macamnya produk makanan kekinian jaman sekarang, hingga produk opak gambir milik Tri wahyuni merasakan naik turunya pendapatan hingga terkadang turun secara drastis.

Meskipun jenis makanan opak gambir ini termasuk jenis makanan jadul, akan tetapi opak gambir ini tetap dicari dan dinikmati kalangan masyarakat yang bergunjung di tempat wisata oleh-oleh. Sehingga tidak

³Tri Wahyuni, Pemilik *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses, Kediri 25 April 2024.

mengakibatkan kurangnya semangat Tri Wahyuni sebagai perintis hingga mencapai pembisnis sampai saat ini.

Gambar 4.1
Rumah Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”



Sumber: Data Primer

2. Produk UD Syaeba Mandiri Sukses

Home industry “UD Syaeba Mandiri Sukses” telah memperoleh kepercayaan dari konsumennya. Sehingga “UD Syaeba Mandiri Sukses” terus melakukan pengembangan terhadap produknya agar bisa menarik minat konsumen lebih banyak lagi dan membuat produknya dikenal oleh banyak orang. “UD Syaeba Mandiri Sukses” hanya menciptakan 1 produk yaitu Opak Gambir dengan varian rasa yang bisa dinikmati oleh semua orang sesuai dengan selera yang diinginkan konsumen, selain itu pemilik juga mempunyai bisnis sampingan yaitu Agen Gas Elpiji.⁴

Makanan ringan "opak gambir" adalah sejenis makanan tradisional Indonesia. "Opak" adalah sebutan untuk makanan yang terbuat dari beras atau ketan yang dipipihkan dan kemudian dikeringkan, sedangkan "gambir" adalah salah satu bahan yang digunakan dalam proses pembuatan makanan ini.

⁴Tri Wahyuni, Pemilik *home industry* UD Syaeba Mandiri Sukses, Kediri 25 April 2024.

Opak gambir biasanya terbuat dari campuran beras atau ketan yang sudah diolah dan dicampur dengan bahan-bahan lain seperti santan, gula, dan gambir.

Makanan ini kemudian dipipihkan, dibentuk, dan dikeringkan hingga menjadi keras. Biasanya, opak gambir memiliki tekstur yang renyah dan manis karena kandungan gula di dalamnya. Makanan ini sering dijadikan sebagai camilan ringan yang populer di berbagai daerah di Indonesia.

Gambar 4.2
Jenis opak gambir UD Syaeba Mandiri Sukses



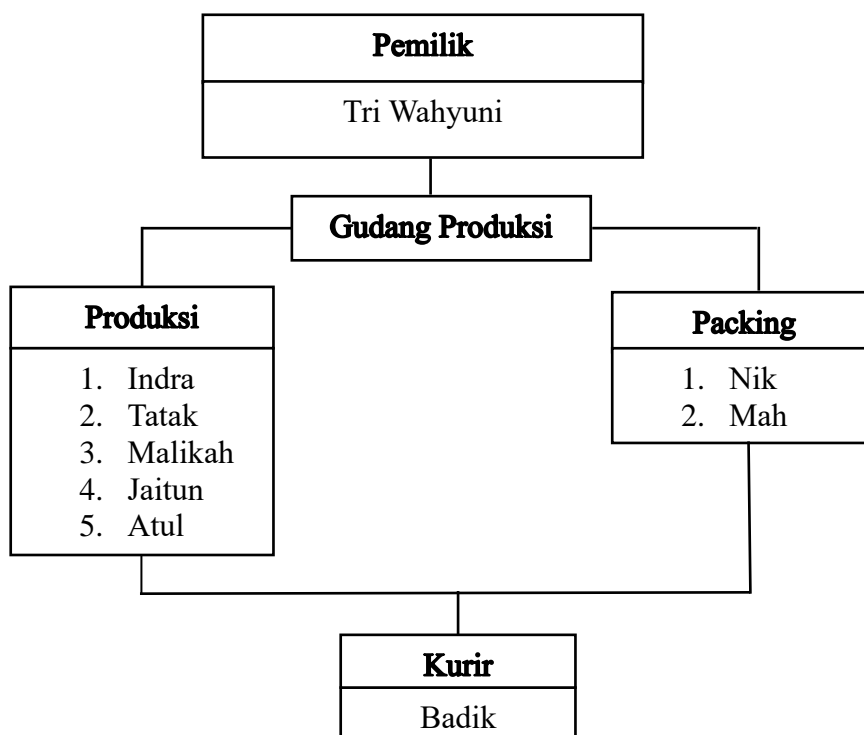
Sumber: Data Primer

3. Struktur Organisasi UD Syaeba Mandiri Sukses

Untuk mengarahkan karyawan agar UD Syaeba Mandiri Sukses dapat berjalan secara efektif dan lebih terarah lagi, maka membuat struktur pegawaiian tersebut harus memiliki secara keseluruhan yang dapat menjelaskan dengan jelas fungsi dari masing-masing bagian yang ada dalam organisasi. Struktur pegawaiian sering kali mencerminkan tata kelola dan budaya perusahaan, serta memperlihatkan bagaimana keputusan dibuat dan tanggung jawab diberikan juga berlaku dalam UD Syaeba Mandiri

sukses dengan tujuan agar para karyawan didalamnya mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bagiannya serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Gambar 4.3
Struktur Pegawai “UD Syaeba Mandiri Sukses”



Sumber: Data Primer

4. Karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses

Daftar Karyawan memiliki tujuan untuk informan disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang telah dibuat peneliti. Dengan maksud, mencari dan mendapatkan data yang diinginkan. Pemilihan Observasi lapangan, 25 April 2024. Dengan maksud, mencari dan mendapatkan data yang diinginkan. Data data yang terkumpul disajikan dalam bentuk deskriptif. Informan dalam penelitian ini merupakan pemilik, dan delapan

karyawan “UD Syaeba Mandiri Sukses”. Adapun informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵

Tabel 4.1
Daftar Karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses

No	Nama	Usia (Tahun)	Alamat	Lama Bekerja (Tahun)
1	Indra	33	Nabangan-Ngadiluwih	10
2	Tatak	30	Nabangan-Ngadiluwih	10
3	Malikah	45	Nabangan-Ngadiluwih	12
4	Jaitun	42	Nabangan-Ngadiluwih	12
5	Badik	50	Nabangan-Ngadiluwih	12
6	Atul	50	Nabangan-Ngadiluwih	12
7	Nik	41	Nabangan-Ngadiluwih	12
8	Mah	43	Nabangan-Ngadiluwih	12

Sumber: Data Primer

5. Letak Geografis UD Syaeba Mandiri Sukses

Home Industry “UD Syaeba Mandiri Sukses” berada di Nambangan, Badal, Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten, Provinsi Jawa Timur. *Home Industry* ini memiliki letak yang cukup strategis karena tepat berada di jalan desa Nambangan, Ngadiluwih dan dekat dengan masjid BaituRahman. Lokasi yang mudah untuk diakses inilah yang dijadikan patokan oleh konsumen untuk mengambil pesanan produk di rumah produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses” selain itu, lokasi rumah produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses” bisa diakses melalui layanan Google Maps seperti yang ditunjukkan oleh gambar 4.4⁶

⁵Hasil Wawancara, Pemilik UD Syaeba Mandiri Sukses.

⁶Observasi lapangan, 25 April 2024.

Gambar 4.4
Letak Geografis Rumah Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”



Sumber: Google Maps

B. Paparan Data

1. Lingkungan Kerja di UD Syaeba Mandiri Sukses

Lingkungan kerja UD Syaeba Mandiri Sukses membagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan, lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi fisik tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan desain ruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak nyaman atau tidak sesuai dapat mengganggu kesehatan dan kinerja mereka, sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik penting untuk kenyamanan visual dan kesejahteraan mental. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan produktivitas. Begitu juga penerangan cahaya yang berada di UD Syaeba Mandiri Sukses, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Nik sebagai berikut:

“Sebetulnya untuk pencahayaan kita ada dua mbak dari sinar matahari langsung sama bantuan listrik PLN. Tapi kalau di area produksinya itu jarang pakai bantuan listrik mbak karna cahaya bisa masuk lewat cela-cela yang ada itukan banyak, tapi kalau bagian yang harus dibantu cahaya dari listrik PLN itu di bagian admin dan bagian gudang dan pengiriman, sama divisi keuangan, dapur itukan areanya tertutup semua.”⁷

UD Syaeba Mandiri Sukses dalam pencahayaan kondisi di mana objek atau lingkungan menerima atau dipengaruhi oleh cahaya. Pencahayaan mencakup segala bentuk cahaya yang ada, baik itu cahaya alami seperti sinar matahari atau cahaya buatan seperti lampu. Pencahayaan memainkan peran penting dalam berbagai konteks, seperti kehidupan sehari-hari, karena dapat mempengaruhi suasana, estetika, dan kenyamanan lingkungan atau ruang.

b. Temperatur udara

Temperatur udara dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti waktu, musim, lokasi geografis, dan perubahan cuaca. Temperatur udara merupakan hal yang penting dalam menjaga kenyamanan karyawan dalam perusahaan, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Indra sebagai berikut:

⁷Nik, Bagian Packing “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

“Untuk suhu udara yang disini tergantung cuaca sih mbak, bangunan disini kan juga di bangun tinggi, kalau siang aja mbak diatas jam 12 siang itu kadang terasa panas tapi gak engap, mungkin karna atapnya bukan dari genteng ya tapi pakai gafalum jadinya agak panas kalo lagi terikteriknya matahari kalo gak terik ya suhu nya normal mbak, toh kita juga ada bantuan dari blower setiap bagian ada saya juga ada blower sendiri mbak jadi gak terasa panas mbak.”⁸

Temperatur udara pada UD Syaeba Mandiri Sukses dapat di tarik bahwa ketika terik matahari sedang tinggi suasana dalam perusahaan menjadi sedikit panas, akan tetapi untuk meminimalisir panas tersebut pada masing-masing bagian yang ada di UD Syaeba Mandiri Sukses di bantu dengan adanya kipas blower dan pintu yang digudang produksi buka dengan lebar agar sirkulasi udara dapat terus berputar.

c. Musik

Musik dalam UD Syaeba Mandiri Sukses musik merupakan salah satu yang bisa membantu karyawan dalam membangkitkan semangat kerja dan dapat mengurangi rasa jenuh ketika sedang menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya musik inilah salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Tatak sebagai berikut:

“Musik ini sangat membantu mbak, karna kita kan tidak tahu kapan orang itu merasa jenuh, ngantuk dan lainnya, justru dengan adanya musik ini nambah semangatku mbak ngerjain pekerjaan sambil nyanyi itu seru mbak jadi aku merasa tidak terganggu dengan keberadaan musik ini.”⁹

Sama halnya dengan apa yang disampaikan oleh Indra sebagai berikut:

⁸Indra, Bagian Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

⁹Tatak, Bagian Paroduksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

“Kalo soal musik itu malah bikin enjoy mbak, kan ini suaranya tidak terlalu kencang ya jadi masih bisa dinikmati sama semua orang apalagi tempat produksi ini saling berdekatan dengan divisi lainnya jadi semua itu denger dan menikmatinya, kalau saya pribadi gak ada musik wes ngantuk mbak. Musiknya dari HP mbak nanti disambung lewat bluetooth ke salonnya. Dulu itu pernah musiknya itu di setel sama kajian kalo orang suka mah nyantai ya mbak nyelesaiin pekerjaan sambil dengerin kajian online tapi kita kan gak tahu juga selera orang lain itu gimana ngantuk apa tidak, bosan apa tidak dengerin kajian makanya diberi solusi setiap hari itu ada jadwalnya siapa yang muter musik, itu bebas mau genre nya apa yang penting sudah menyiapkan playlist lagu untuk hari itu, toh setiap harinya pasti mereka muter genre yang beda-beda jadi lebih untuk mementingkan kenyamanan bersama makanya ada solusi gantian untuk muter lagu nya”¹⁰

Musik merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan gairah semangat kerja pada karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses apabila musik tidak ada suasana akan berubah menjadi hening dan membuat karyawan akan semakin mengantuk.

d. Tata Letak Ruangan

Tata letak ruangan dalam UD Syaeba Mandiri Sukses merupakan salah satu indikator pada lingkungan kerja di perusahaan dengan tujuan agar terlihat dan tertata rapi dan tidak menghambat gerak dari masing-masing perusahaan, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Nik sebagai berikut:

“Untuk tata letaknya sendiri masing-masing divisi ruangnya luas ya mbak, jadi ketika mereka gerak kesana kemari itu tidak terhalangi, kemudian tata letaknya sendiri itu sebenarnya itu kita udah mengatur yaa mbak tapi kadang tata letaknya itu berubah sesuai dengan kenyamanan mereka, kadang mereka geser kesini kadang kesitu kalau mereka nyaman tidak apa – apa yang penting tidak melenceng mbak.”¹¹

¹⁰Indra, Kepala Bagian Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

¹¹Nik, Bagian Packing “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

Begitupun sama hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Malikhah sebagai berikut:

“Kalo tata letaknya sendiri kita ada dua tempat mbak di meja dan lesehan atau di karpet bawah, kan gak mungkin juga semuanya di atas meja, makanya kita sediain dua tempat kalo bosan di atas meja kita bisa oper ke bawah, yang di bawah kalo bosan bisa oper ke atas, apalagi saya suka yang estetik-estetik gitu juga kan jadi cukup pengaruh sih dengan adanya dekorasi ruangan yang kayak gini lebih menghidupkan suasana ruangan juga.”¹²

Dari penyampaian bahwasanya penataan tata ruang juga dapat mempengaruhi semangat karyawan ketika bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Tri Wahyuni sebagai berikut:

“Untuk hubungan disini saya menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi agar mereka saling mengenal dan saling akrab tidak terkecuali saya juga menerapkannya, untuk komunikasinya saya buat aturan harus memanggil mbak dan mas tidak peduli itu lebih tua atau lebih muda ketika lawan berbicara. Tujuannya biar tidak ada yang canggung, kalau suasananya saja sudah canggung gimana mau memulai sebuah komunikasi yang baik mbak. Kalau tidak canggung kan enak lebih santai, kalau satu sama lainnya saling membutuhkan bantuan biar mereka langsung berbicara jadi tidak ada rasa sungkan dalam hubungan di perusahaan ini baik ketika bekerja atau diluar jam kerja mbak.”¹³

Hal ini yang sama, sebagaimana disampaikan oleh Nik sebagai berikut :

“Disini itu lingkungan kekeluargaannya kerasa banget, biasanya kan karyawan sama pemilik usaha itu ada jarak atau canggung. Disini itu tidak mbak, ibu Yuni itu memperlakukannya semua sama rata bahkan untuk menghargai ketika komunikasi itu

¹² Malikhah, Bagian Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

¹³Tri Wahyuni, Pemilik “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

diwajibin panggil mbak sama mas gak peduli itu kita ngobrol sama yang lebih muda dari kita atau lebih tua dari kita, jadi kalau ngobrol itu jadi enak gak ada rasa canggung. Apalagi kalo ada karyawan yang butuh bantuan jadi gak malu buat mengutarakan untuk meminta tolong mbak, jadi karyawan pada betah disini.”¹⁴

Hubungan yang dibangun baik itu dari pemilik pada karyawan, maupun karyawan dengan karyawan lainnya cukup baik, bahkan rasa kekeluargaan yang dibangun oleh pemilik dapat memberikan kenyamanan sehingga karyawan merasa betah bekerja di UD Syaeba Mandiri Sukses.

2. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Syaeba Mandiri Sukses

Peran lingkungan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Perusahaan pasti memiliki keinginan pada karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di harapkan maka karyawan juga harus semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tanggung jawab sebagai tenaga kerja perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja pada UD Syaeba Mandiri Sukses sangat mudah untuk memenuhi dan meningkatkan target penjualan, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Nik sebagai berikut:

“Kalau membahas kinerja disini semua karyawan akan melakukan yang terbaik untuk tetap menjaga dan meningkatkan kinerjanya masing-masing mbak, rata-rata disini setiap harinya itu sudah

¹⁴Nik, Bagian Packing “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

memenuhi target, contohnya untuk bagian press produk diberikan tempo waktu satu minggu dalam orderan dan tembus penjualan 200 Pcs, dari penjualan itu nanti kita masing-masing dapat komisi tambahan mbak, maka bagaimana caranya tim marketing itu bisa menyelesaikan tugas yang sudah diberikan sama ibu Yuni, dan alhamdulillahnya dari mereka atau kita sebagai karyawan bisa menyelesaikan target tersebut dan bisa meningkatkan penjualan perbulan bahkan per tahun.”¹⁵

Karyawan dapat menyelesaikan tugas diberikan oleh pemilik UD Syaeba Mandiri Sukses dengan baik dikarenakan semangat tinggi ketika bekerja yang dimiliki oleh karyawan serta suasana bekerja secara tim yang mampu meningkatkan kinerja serta dapat memenuhi target mereka.

a. Kualitas

Dengan adanya kualitas kerja pada karyawan, sehingga untuk perusahaan diharapkan lebih maju dan terus berkembang dari sebelumnya. Sama halnya dengan karyawan pada UD Syaeba Mandiri Sukses yang diharapkan untuk memaksimalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana penuturan yang diberikan oleh Tri Wahyuni sebagai pemilik UD Syaeba Mandiri Sukses terkait kualitas pada karyawan dalam perusahaan, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Tri Wahyuni sebagai berikut:

“Untuk menjaga kualitas karyawan disini, dari awal proses recruitmen karyawan itu ada masa training yang harus dijalani selama 3 bulan, kemudian saya beritahu prosedurnya seperti apa, dan apa saja yang harus dikerjakan. Masa training ini kan selain untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan, dengan karyawan juga digunakan sebagai pengembangan dari kemampuan yang mereka berikan mbak. Kesan awalnya saja banyak yang merasa berat karna dituntut harus bisa dan mengerjakan sesuai target akan tetapi kalo sudah dijalani itu akan sangat menyenangkan, dan dalam masa training kita gaji sesuai ketentuan yang disepakati anatar pemilik dengan

¹⁵Nik, Bagian Packing “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

karyawan, Nah dari sinilah kualitas dari masing-masing karyawan lebih terbentuk dan berkualitas.”¹⁶

Karyawan pada UD Syaeba Mandiri Sukses memiliki kualitas yang bagus. Dengan menanamkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan pada karyawan dengan semaksimal mungkin, sehingga UD Syaeba Mandiri Sukses mampu untuk mencapai target perusahaan dan mempertahankan kualitas kinerja karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses.

b. Kuantitas

Dalam perusahaan apabila karyawan sudah memiliki kemampuan yang bagus, maka kita sebagai karyawan dapat menyelesaikan dan memenuhi target secara maksimal sesuai dengan ketentuan yang sudah diterapkan oleh perusahaan itu sendiri, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Tri Wahyuni untuk targetnya sendiri masing-masing divisi pasti ada targetnya, saya tidak mematok berapa target yang harus diselesaikan setiap harinya, akan tetapi saya tawarkan kembali masing-masing bagian untuk memberikan target tersebut sampe angka berapa. Terlebih lagi dua tahun kemarin kan adanya pandemic jadi untuk menutupi biaya operasional saja sudah bagus dan saya apresiasi, tapi alhamdulillahnya juga karyawan disini itu dapat menyelesaikan target yang mereka tentukan di awal.”¹⁷

Hal ini yang sama disampaikan oleh Indra, Kalau soal target kita tidak dituntut untuk target berapa mbak, tapi dikembalikan lagi ke kita mau target berapa per hari yang diselesaikan. Jadi dengan adanya kita

¹⁶Tri Wahyuni, Pemilik “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

¹⁷Tri Wahyuni, Pemilik “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Ibid 25 April 2024.

yang menentukan sendiri target itu kita juga bisa mempertanggung jawabkan apa yang sudah kita bicarakan untuk targetnya mbak jadi ya hajar aja kalo sudah diberikan kepercayaan tapi bukan berarti kita bisa seenaknya juga dalam soal target mbak, kan kalo target kita meningkat otomatis peningkatan juga buat perusahaan, terus kita juga nanti yang bisa kecipratan hasilnya.”¹⁸

Dari mencapai target yang sudah ditentukan di awal, maka karyawan harus pandai dalam memaksimalkan ketika bekerja agar hasil yang di dapatkan mengalami peningkatan pada perusahaan atau karyawan. Sehingga hal positif yang diperoleh perusahaan nantinya juga dapat dirasakan oleh masing-masing karyawan.

c. Waktu Ketepatan

Waktu merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Agar tidak terjadi lembur kerja pada karyawan, maka karyawan harus bisa menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, Hal ini sebagaimana yang disampaikan Bidik soal waktu itu pasti kita manfaatkan dengan baik mbak karena kita memiliki tanggung jawab di targetnya itu biar nanti tidak sampai lembur kerja. Kalaupun jam istirahat kita juga menggunakannya dengan baik kayak sholat jama'ah dhuhur, setelah itu makan siang itupun gak semuanya makan siang, ada yang digunakan untuk tidur sebentar biar ngilangin rasa ngantuk, ada

¹⁸Indra, Bagian Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

juga yang selesai sholat itu kembali lagi kerja. Kalau dibilang lembur itu jarang banget mbak, bahkan tidak ada.”¹⁹

Perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, sehingga selain karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan juga dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pada perusahaan merupakan hal terpenting, maka dari itu perusahaan perlu untuk memaksimalkan sumber daya yang ada agar dapat memberikan hasil yang bagus pada perusahaan baik berupa tenaga maupun bahan baku perusahaan. Pada UD Syaeba Mandiri Sukses dalam memaksimalkan sumber daya, adanya pengelolaan waktu yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan, Hal ini sebagaimana yang disampaikan Tri Wahyuni untuk efektivitas dalam memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada disini itu masing-masing karyawan untuk kerja tim (jika relevan), Jika target melibatkan kerja tim, pastikan komunikasi yang baik dan kolaborasi yang efektif antara anggota tim untuk mencapai hasil yang diinginkan, jadi itu sangat membantu juga dalam meningkatkan penghasilan dalam produksi di perusahaan.”²⁰

¹⁹Bidik, Bagian Pengiriman “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

²⁰Tri Wahyuni, Pemilik “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

Efektivitas kinerja UD Syaeba Mandiri Sukses mengacu pada seberapa baik seseorang atau suatu organisasi mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Untuk mencapai tingkat efektivitas yang tinggi dalam kinerja, beberapa faktor penting harus dipertimbangkan UD Syaeba Mandiri sukses dalam tujuan yang jelas, perencanaan yang baik dan ketrampilan serta kompetensi kelompok karyawan maupun individu.

e. Kemandirian

Dalam hal kemandirian UD Syaeba Mandiri Sukses menuntut karyawannya agar memiliki tingkat kemandirian yang bagus agar karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan job description dan kemandirian dalam berbagai hal. Dengan adanya kemandirian itulah yang nantinya dapat memberikan solusi dalam mengatasi kendala ketika bekerja, Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Malifah sebagai berikut:

“Jadi gini mbak untuk kemandiriannya kita nih, dari awal itu ibu yuni memberi tahu kalau kita itu harus di tuntut mandiri dalam segala hal baik itu memecahkan kendala atau yang lainnya, contohnya saya bagian produksi di opak gambir UD Syaeba Mandiri Sukses kemandiriannya itu saya harus mempunyai efisiensi tinggi juga sangat penting untuk memastikan proses produksi berjalan lancar dan produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan, itu bentuk kemandirian sih mbak”.²¹

Kemandirian kinerja karyawan UD Syaeba Mandiri Sukses merujuk pada tingkat kemampuan dan motivasi karyawan untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, dan mencapai hasil yang diharapkan tanpa terlalu banyak pengawasan atau arahan langsung dari

²¹Malifah, Bagian Produksi “UD Syaeba Mandiri Sukses”, Kediri 25 April 2024.

atasan mereka. Hal ini penting dalam konteks produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

Tabel 4.2
Upaya UD Syaeba Mandiri Sukses Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri dalam Program Kegiatan Pengembangan Tenaga Kerja Karyawan

No	Kegiatan	Pelaksanaan	Tujuan
1	Menyediakan dokumen materi untuk setiap area. Misalnya pemasaran, produksi, pengemasan dan lain-lain.	Setiap hari dan terkadang dilakukan seminggu sekali	Merupakan sarana memberikan pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab yang sesuai bidang pekerjaannya
2	Berbagi informasi	Saat pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan atau satu bulan sekali	Sebagai sarana berbagi antara karyawan dan manajer dan jika ada masalah, dengan memiliki tujuan agar permasalahan dapat segera terselesaikan. Selain itu juga dapat menampung ide-ide dari karyawan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan
3	Liburan, Ziarah makam, dan Pengajian	Liburan, ziarah makam ulama' atau waliyullah, serta pengajian yang dilakukan setiap satu tahun sekali	Upaya sebagai sarana untuk refreshing hal ini merupakan salah satu cara pembaharuan diri untuk membentuk semangat tim yang kuat, mempererat hubungan kerja dengan orang lain, meminimalkan konflik dan mengurangi stres kerja pada karyawan
4	Berikan cuti kepada karyawan	Setiap seminggu sebanyak 1 kali	Hal ini memiliki tujuan untuk mengurangi stres dalam bekerja dan refreshing setelah pekerjaan selesai
5	Pemberian reward dan punishment	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan	Mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam bekerja
6	Memberikan bonus	Waktunya tidak ditentukan, tergantung kebijakan perusahaan	Untuk membuat pegawai lebih termotivasi dan berkembang serta sebagai cara memberi penghargaan atas kerja keras yang mereka lakukan

Sumber: Hasil Observasi pada tanggal 25 April 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa UD Syaeba Mandiri Sukses dalam kegiatan karyawan sudah cukup baik namun masih belum mencapai efisiensi yang optimal sesuai dengan yang diinginkan dan masih sering menemui kendala-kendala yang terkadang masih sulit

untuk dilakukan secara maksimal pada seseorang karena banyaknya karyawan yang bekerja. beberapa kendala tersebut. Kendala sering terjadi pada UD. Syaeba Mandiri Sukses. Misalnya, masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, kurangnya pemahaman terhadap produk, akad dan peraturan syariah, serta kurang produktifnya terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.²²

C. Temuan Penelitian

Berdasarkan paparan data diatas dapat diperoleh temuan-temuan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada UD Syaeba Mandiri Sukses, karyawan lebih leluasa bergerak di dalam ruangan karena jarak bagian masing-masing divisi sangat luas, Cahaya matahari dapat masuk dengan jelas kedalam perusahaan serta terdapat bantuan cahaya listrik dari PLN diseluruh bagian ruangan dapat membantu peneglihatan karyawan secara maksmimal. Untuk meminimalisir panas perusahaan menyediakan blower di masing-masing bagian, untuk pemilihan warna pemilik membebaskan karyawan untuk memilih warna yang bertujuan untuk menambah semangat kerja karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan bagian. Dengan adanya musik dapat menumbuhkan gairah semangat karyawan dalam bekerja. Hubungan yang dijalin sesama karyawan maupun dengan pemilik usaha sangat bagus terutama dalam komunikasi, tidak ada perbedaan khusus

²²Hasil Observasi pada tanggal 25 April 2024.

pada karyawan yang sudah lama bekerja maupun karyawan yang baru bergabung pada perusahaan, semua sama ratakan kedudukannya.

2. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UD Syaeba Mandiri Sukses, lingkungan kerja karyawan paham akan kualitas kerja yang diinginkan perusahaan dalam hal skill karyawan sejak awal recruitment karyawan perusahaan. Dalam target, karyawan mampu memberikan hasil yang baik karena karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dengan target yang mereka tentukan masing-masing. Untuk memaksimalkan waktu sudah jauh lebih baik, karyawan mampu berkoordinasi dengan baik dengan sesama karyawan agar meminimalisir adanya lembur kerja. Karyawan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya dalam perusahaan dengan program tanam bibit setiap karyawannya untuk menunjang hasil produksi yang melimpah pada perusahaan. Kemandirian dari masing-masing karyawan sudah dilatih sejak awal training agar karyawan dapat menjalankan peranannya sesuai yang diberikan.

