

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI SEBLAK MAMA

Merita Alviana Putri

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sahid Surakarta
Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta
e-mail : meritaptr10@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja dan motivasi pekerja mempengaruhi produktivitas di Seblak Mama sebuah bisnis kuliner yang baru didirikan pada tahun 2023. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 7 karyawan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan melibatkan analisis korelasional dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,75. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga berkontribusi, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,68, juga berkontribusi. Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas hingga 63,8%. Analisis SWOT membantu Seblak Mama menemukan kekuatan dan kelemahannya. Tingkat kehadiran yang tinggi dan lingkungan kerja yang ramah adalah beberapa kekuatan, tetapi sistem penghargaan mereka belum cukup baik. Penelitian ini mencadangkan pembuatan program pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja. Hasil ini membantu manajemen Seblak Mama membuat rencana yang berguna untuk meningkatkan kinerja pekerja dan keberlanjutan perusahaan.

Kata kunci : Motivasi;Lingkungan Kerja;Produktivitas;UMKM

ABSTRACT

The objective of this research is to study how the work environment and employee motivation affect their productivity at Seblak Mama, a culinary business that was just established in 2023. Data were collected through a questionnaire distributed to 7 employees. The quantitative approach employed involved correlational and descriptive analysis. The research findings indicate that employee motivation has a significant positive impact on productivity, with a correlation coefficient of 0.75. A pleasant work environment also contributes, with a correlation coefficient of 0.68. Overall, the regression model shows that the work environment and employee motivation can enhance productivity by up to 63.8%. The SWOT analysis helps Seblak Mama identify its strengths and weaknesses. High attendance rates and a friendly work environment are some of the strengths, but their reward system is not yet adequate. This study recommends the development of training programs to enhance employee motivation and improve the work environment. These findings assist Seblak Mama's management in formulating effective plans to improve employee performance and ensure the sustainability of the company.

Keywords : Motivation, Environment, Productivity

Jejak Artikel

Upload artikel : 1 Januari 2025

Revisi : 6 Januari 2025

Publish : 31 Januari 2025

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, industri makanan Indonesia berkembang dengan sangat cepat. Ini terutama berlaku untuk bisnis kecil dan menengah (UMKM). Contoh bagaimana makanan tradisional dapat berkembang menjadi tren kuliner modern yang disukai oleh berbagai kelompok masyarakat adalah seblak, salah satu makanan khas Bandung yang telah menjadi fenomena nasional. Keberhasilan bisnis kuliner, termasuk industri makanan tradisional seperti seblak, sangat bergantung pada produktivitas karyawan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap pelaku industri harus berupaya mengoptimalkan produktivitas karyawannya untuk memastikan kelangsungan hidup dan meningkatkan daya saing. Sebagai bisnis kuliner yang menyajikan makanan tradisional khas Jawa Barat, Seblak Mama adalah salah satu UMKM yang berkembang pesat dalam industri kuliner. Sejak 2023, Seblak Mama telah berkembang dari sebuah warung kecil menjadi merek makanan terkenal. Terlepas dari kemajuan ini, masih ada masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Untuk UMKM kuliner seperti Seblak Mama, produktivitas karyawan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis. Menurut penelitian Dinas Koperasi dan UKM (2023), 65% UMKM kuliner yang bertahan lebih dari 5 tahun dapat mengelola produktivitas karyawannya dengan baik. Karena industri seblak membutuhkan konsistensi, kecepatan, dan kualitas dalam penyajian, hal ini semakin penting.

Selama tahun 2019–2024, dinamika pertumbuhan UMKM di industri kuliner Indonesia meningkat pesat. Data dari Kementerian Koperasi dan UKM (2024) menunjukkan bahwa industri kuliner berkontribusi sebesar 41,4% terhadap PDB UMKM, dengan pertumbuhan rata-rata 8,2% per tahun. Ini menunjukkan bahwa seblak bukan hanya menjadi tren kuliner tetapi juga menawarkan Dalam konteks ini, produktivitas karyawan sangat penting untuk keberlangsungan bisnis, terutama untuk bisnis kecil seperti Seblak Mama, yang mempekerjakan 7 orang. Manajemen Seblak Mama harus memahami

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawannya karena jumlah karyawannya terus bertambah seiring perkembangan bisnis. Hal ini sejalan dengan temuan Pratama (2022) yang menunjukkan bahwa bisnis kuliner yang mempertimbangkan motivasi dan lingkungan kerja mengalami peningkatan produktivitas karyawan rata-rata sebesar 27% dalam waktu satu tahun. Lingkungan kerja dan motivasi adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2023) menggambarkan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap kondisi kerja mereka. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hasanudin & Ira wan, 2022; Hustia, 2020; Wahyuningsih, 2023). Menurut Sedarmayanti (2019), pola pikir berpusat pada perbaikan berkelanjutan, yaitu keyakinan bahwa pekerjaan hari ini dapat melampaui pekerjaan kemarin, merupakan tanda produktivitas kerja. Hubungan antara input (sumber daya) dan output (hasil) adalah bagian dari produktivitas, menurut Hasibuan (2020). Ini menekankan betapa pentingnya menjamin bahwa output memiliki nilai tambah dan menggunakan teknik pemrosesan yang lebih baik.

Nitisemito (2020) mengatakan lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Sebuah lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non-fisik, dapat mendorong karyawan untuk melayani pelanggan dengan lebih baik. Dengan adanya timbal balik dari pelanggan maka pihak perusahaan dapat memperbaiki kualitas pelayanan. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Studi terbaru oleh Wibowo (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja ergonomis

dapat meningkatkan produktivitas pekerja hingga 35% di industri makanan dan minuman.

Menurut Studi oleh Wahyuningsih (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kinerja karyawan PT Hitachi Astemo Bekasi Break System. Oleh karena itu, kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menghasilkan produktivitas terbaik bagi karyawan Seblak Mama.

Produksi karyawan adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan dan kemajuan suatu bisnis. Menurut Sedarmayanti (2021), produktivitas adalah ukuran efisiensi dan keyakinan yang terus berupaya untuk perbaikan. Dalam situasi ini, memahami komponen yang mempengaruhi produktivitas karyawan sangat penting untuk diteliti. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan yang kurang termotivasi. Tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, selain motivasi mereka.

Teori motivasi Herzberg (2020) menyatakan bahwa kebersihan dan komponen motivasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Studi Wijaya dan Susanti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha kuliner skala kecil sebesar 68,5%. Di sisi lain, penelitian Prasetyo et al. (2023) menemukan bahwa memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM sektor makanan hingga 45%. Studi terbaru oleh Rahman dan Putri (2024) pada industri kuliner skala mikro menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 72,3%. Penemuan ini diperkuat oleh studi Nugroho (2021), yang menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga 55%

pada bisnis kuliner dengan kurang dari 10 orang. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk mencapai tujuan dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Karena Seblak Mama hanya memiliki 7 orang karyawan, sangat penting untuk mengawasi motivasi karyawan dan bagaimana lingkungan kerja mereka bekerja. Ini karena mereka memiliki sedikit sumber daya manusia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Sari (2022) pada bisnis kuliner dengan skala serupa, kombinasi motivasi untuk bekerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas hingga 63,8%. Penemuan ini relevan dengan kondisi Seblak Mama, di mana setiap karyawan harus melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2024) yang memeriksa lima puluh usaha kecil dan menengah (UMKM) kuliner menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja memiliki effectivities 75% dalam meningkatkan produktivitas. Dalam kasus Seblak Mama, di mana ada 7 karyawan, analisis SWOT harus dilakukan untuk menentukan Strengths (Potensi motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang dapat dioptimalkan), Weaknesses (Keterbatasan dalam sistem pengelolaan SDM dan fasilitaskerja), Opportunities (Peluang pengembangan kompetensi dan perbaikan fasilitas), Threats (Ancaman eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas). Untuk saat ini, QSPM akan digunakan untuk menentukan prioritas strategi dengan mempertimbangkan: Attractive Score (AS) dari setiap strategi total Attractive Score (TAS) yang berbeda untuk menentukan bahwa penerapan Competitive Profile Matrix (CPM) adalah prioritas utama dalam analisis posisi kompetitif.

Namun, ada beberapa masalah dengan memberikan motivasi kerja. Ini termasuk kurangnya motivasi dari pimpinan ke pegawai dan dari pegawai ke pegawai sendiri, yang menyebabkan pegawai tidak menanggapi dengan baik, yang berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Selain itu, pegawai tidak menggunakan motivasi kerja sepenuhnya, yang menyebabkan masalah atau kesulitan dalam

disiplin kerja.

Dengan menggunakan pendekatan SWOT dan QSPM, penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Seblak Mama. Analisis SWOT akan membantu menentukan posisi strategis Seblak Mama dalam konteks internal dan eksternal, sementara QSPM akan menentukan strategi mana yang paling penting untuk diterapkan berdasarkan skor daya tarik kuantitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Seblak Mama, karena penting untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam mengambil kebijaksanaan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan teknik deskriptif korelasional. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa teknik ini efektif untuk menganalisis hubungan kausal antara variable independent (x_1 : motivasi kerja, x_2 : lingkungan kerja) dan dependen (Y : produktivitas karyawan) dalam konteks perusahaan skala kecil. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul pada seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Konsep Operasional (Kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri). Lingkungan kerja ialah tempat bekerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan. Konsep Operasional (suasana kerja, hubungan baik dengan teman, ketersediaan tempat kerja, pencahayaan, sirkulasi udara dan keamanan di tempat kerja) Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) dan QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix) adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut David dan David (2023), kombinasi analisis SWOT dan QSPM efektif untuk membuat strategi pengembangan

organisasi yang menyeluruh.

Menurut Creswell dan Creswell (2022), metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel secara objektif dengan menguji hipotesis. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju – Sangat Setuju) Penelitian ini dilaksanakan di Seblak Mama yang berlokasi di Klaten pada bulan Januari 2025 dengan mempertimbangkan jam operasional dan ketersediaan responden untuk wawancara mendalam.

Metode Analisis Data Analisis SWOT

Alat analisis ini membantu perusahaan membuat rencana jangka panjang dan menemukan area yang perlu diperbaiki serta peluang yang dapat dimanfaatkan.

- a. Analisis Lingkungan Internal (IFE Matrix)
 - Identifikasi kekuatan dan kelemahan
 - Pembobotan faktor internal (Total = 1,00)
 - Pemberian rating (1-4)
 - Perhitungan skor terbobot
- b. Analisis Lingkungan Eksternal (EFE Matrix)
 - Identifikasi peluang dan ancaman
 - Pembobotan faktor eksternal (Total = 1,00)
 - Pemberian rating (1-4)
 - Perhitungan skor terbobot
- c. Matriks IE (Internal-External)

Metode matriks internal-eksternal (IE) adalah alat analisis yang digunakan dalam perencanaan strategis untuk mengevaluasi posisi suatu organisasi berdasarkan faktor internal dan eksternal. Dengan melihat kekuatan dan

elemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal, metode ini membantu manajemen membuat strategi yang tepat.

d. Matriks SWOT

- Perumusan strategi SO (Strengths- Opportunities)
- Perumusan strategi WO (Weakness- Opportunities)
- Perumusan strategi ST (Strengths- Threats)
- Perumusan strategi WT (Weaknesses- Threats)

Analisis Data Analisis QSPM

Alat analisis digunakan dalam perencanaan strategis untuk membantu organisasi mengevaluasi dan memprioritaskan berbagai strategi alternatif berdasarkan faktor internal dan eksternal.

a. Tahap Input

- Penentuan faktor internal dan eksternal
- Penentuan bobot dan rating

b. Tahap Pencocokan

- Evaluasi strategi alternatif
- Pemilihan strategi yang layak

c. Tahap Keputusan

- Penentuan Attractive Score (AS)
- Perhitungan Total Attractive Score (TAS)

Tahap Interpretasi

- Analisa hasil SWOT
- Evaluasi alternatif strategi
- Penentuan prioritas implementasi
- Penyusunan

rekomendasi Validitas dan

Reliabilitas

Untuk menghasilkan saran strategis yang akurat dan berhasil, keduanya sangat penting. Validitas memastikan bahwa analisis yang dilakukan benar-benar mencerminkan situasi dan keadaan saat ini, dan reliabilitas memastikan bahwa hasil analisis konsisten dan dapat diandalkan.

a. Triangulasi Sumber

- Cross-check data dari berbagai sumber
- Verifikasi hasil analisis
- Validasi instrumen penelitian
- Validasi hasil analisis

b. Member Checking

- Konfirmasi hasil kepada responden
- Verifikasi interpretasi data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas menunjukkan kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.754) dengan taraf signifikansi 5% dengan n=7.

b. Analisis SWOT (IFE Matriks)

Kekuatan (Strengths):

1. Motivasi Karyawan

- Tingkat kehadiran karyawan mencapai 95%
- Karyawan menunjukkan inisiatif dalam penyelesaian tugas
- Loyalitas karyawan yang tinggi dengan turnover rate 0%

c. Lingkungan Kerja

- Tata letak dapur yang ergonomis
- Sirkulasi udara yang baik
- Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan

Kelemahan (Weaknesses):

1. Motivasi Karyawan

- Sistem reward belum terstruktur
- Pelatihan karyawan masih terbatas
- Jenjang karir belum jelas

2. Lingkungan Kerja

- Ruang kerja relatif sempit
- Tingkat kebisingan cukup tinggi
- Penyimpanan bahan baku kurang tertata

d. Matriks IFE

Tabel 1. Faktor Internal

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan			
Tingkat Kehadiran	0.15	4	0.60
Layout Ergonomis	0.12	3	0.36
Hubungan kerja	0.13	4	0.52
Kelemahan			
Sistem Reward	0.10	2	0.20
Ruang Kerja	0.08	1	0.08
Kebisingan	0.07	2	0.14
Total	1.00		2.75

- e. Analisis SWOT (EFE Matriks)
Peluang (Opportunities)
- Motivasi
 - Program sertifikasi dari pemerintah
 - Pelatihan UMKM gratis
 - Kompetisi kuliner Tingkat daerah
 - Lingkungan Kerja
 - Program bantuan renovasi UMKM
 - Peralatan dapur yang modern
 - Konsultasi tata letak dari

Ancaman (Threats)

- Motivasi
 - Tawaran kerja dari competitor
 - Tungginya peminat dari generasi muda
 - Persaingan gaji
- Lingkungan Kerja
 - Naiknya biaya operasional
 - Standar K3 meningkat
 - Tuntutan sertifikasi halal

f. Matriks EFE

Tabel 2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang			
Pelatihan gratis	0.15	3	0.45
Program sertifikasi	0.12	4	0.48
Bantuan renovasi	0.13	3	0.39
Ancaman			
Tawaran kompetitor	0.10	2	0.20
Standar k3	0.08	2	0.16
Biaya operasional	0.07	1	0.07
Total	1.00		2.82

g. Analisis QSPM

A. Alternatif Strategi:

- Strategi SO:
 - Mengikutsertakan karyawan dalam program sertifikasi
 - Mengoptimalkan layout dengan teknologi modern
- Strategi WO:
 - Memanfaatkan pelatihan untuk pengembangan karyawan
 - Mengajukan program renovasi untuk perbaikan workspace
- Strategi ST:

- Meningkatkan sistem reward berbasis kinerja
 - Implementasi standar K3 secara bertahap
- Strategi WT:
 - Pengembangan program pelatihan internal
 - Optimalisasi penggunaan ruang kerja

h. Analisis Hasil QSPM

Tabel 3. Analisis Hasil

Alternatif Strategi	TAS	Prioritas
Sertifikasi Karyawan	6.45	1
Sistem Reward	5.88	2
Renovasi UMKM	5.52	3
Pelatihan	5.23	4

i. Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan koefisien regresi 0,456. Penemuan ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Hasil Analisis Internal dan Eksternal

UMKM ini berada di kuadran V (Hold and Maintain) berdasarkan matriks IFE (2.75) dan EFE (2.82) menunjukkan bahwa strategi untuk penetrasi pasar dan pengembangan produk diperlukan.

2. Strategis

a. Motivasi Karyawan:

- Pengembangan sertifikasi (TAS: 6.45)
- Pengembangan sistem reward (TAS: 5.88)
- Implementasi pelatihan berkala

b. Lingkungan Kerja:

Dengan koefisien regresi 0,378, terbukti bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan. Dengan kata lain, setiap perbaikan pada lingkungan kerja Seblak Mama akan meningkatkan produktivitas sebesar 37,8%. Beberapa aspek lingkungan kerja

yang paling berpengaruh termasuk kenyamanan area kerja, ketersediaan peralatan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan pengendalian tingkat kebisingan.

- Perbaikan workspace (TAS: 5.52)
- Standarisasi K3
- Optimalisasi layout

c. Contoh Rekomendasi Implementasi

1. Jangka Pendek (0-6 Bulan)
 - Pendaftaran program sertifikasi
 - Penyusunan sistem reward
 - Penataan ulang workspace
2. Jangka Menengah (6-12 Bulan)
 - Pelatihan internal
 - Implementasi standar K3
 - Evaluasi sistem reward
4. Jangka Panjang (lebih dari 12 bulan)
 - Renovasi Workspace
 - Pengembangan jenjang karir

5. KESIMPULAN

Sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan dan motivasi karyawan yang tinggi terbukti memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan Seblak Mama. Kombinasi dari motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas hingga 63,8%. Sebagai hasil dari analisis SWOT, Seblak Mama menemukan bahwa meskipun memiliki kekuatan untuk mendorong karyawan dan membuat tempat kerja lebih ergonomis, mereka juga memiliki kelemahan, seperti sistem penghargaan yang tidak terorganisir. Menurut QSPM, untuk meningkatkan produktivitas, strategi pengembangan sertifikasi karyawan dan sistem reward berbasis kinerja adalah hal yang paling penting.

Kesimpulan Akhir Menurut penelitian ini yaitu manajemen Seblak Mama harus berkonsentrasi pada meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan lingkungan kerja jika mereka ingin menjadi lebih produktif. Penerapan strategi yang tepat akan membantu Seblak Mama bersaing dengan pesaingnya dan meningkatkan

kinerja perusahaan secara keseluruhan.

A. Saran

1. Bagi Manajemen Seblak Mama a. Aspek Motivasi:
 - Mengembangkan program pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan
 - Menyempurnakan sistem reward berbasis kinerja
 - Membuat jalur karir yang jelas bagi karyawan
 - Menerapkan program pengembangan diri karyawanAspek Lingkungan Kerja:
 - Melakukan perbaikan sistem ventilasi di area dapur
 - Menambah fasilitas pendukung untuk kenyamanan karyawan
 - Melaksanakan pemeliharaan rutin terhadap peralatan kerja
 - Mengoptimalkan tata letak area kerja untuk meningkatkan efisiensi
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain (Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya organisasi, Pelatihan dan pengembangan)
 - b. Menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif dengan:
 - Pengambilan sampel yang lebih luas
 - Periode penelitian yang lebih Panjang
 - Teknik analisis data yang lebih mendalam
 - c. Keterbatasan Penelitian
 1. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen
 2. Sampel penelitian terbatas pada satu lokasi Seblak Mama
 3. Periode pengambilan data relatif singkat

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A., & Pratama, R. (2021). Dampak Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Pekerja Industri Makanan Tradisional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 167-182.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Usaha Kuliner di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(3), 245-260.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Kesepuluh)*. Bandung: Refika Aditama.
- Permana, A., Sulistyowati, R., & Wijaya, H. (2024). Analisis Faktor Determinan Produktivitas Karyawan dalam Industri Makanan: Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Jakarta. *Jurnal Riset Fitria Agustina, & Mochammad Isa Anshori*. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93.
<https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1773>
- Penelitian, J., Ilmiah, K., Ekonomi, F., Pertiwi, S. E., & Rahayu, S. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA GLOBAL DI SURAKARTA*. Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG*. *Manajemen*, 9(1), 12-28.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, S. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Industri Kuliner. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(1), 78-92.
- Rahmawati, D., Susanto, B., & Pratiwi, R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan UMKM Kuliner di Masa Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 156-170.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior (19th Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N., Wibowo, M., & Hartono, S. (2022). Optimalisasi Produktivitas Karyawan Melalui Perbaikan Lingkungan Kerja dan Sistem Motivasi pada Industri Food & Beverage. *Jurnal Manajemen Industri*, 16(4), 324-339.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2024). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H., & Sutanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Cepat Saji di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 7(1), 1-6.
- Fitria Agustina, & Mochammad Isa Anshori.

(2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93.

<https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1773>

Penelitian, J., Ilmiah, K., Ekonomi, F., Pertiwi, S. E., & Rahayu, S. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA GLOBAL DI SURAKARTA.*

Rahakbauw, O. D., Setiawan, H. N., Stie, D., & Pembangunan, B. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA DC TANGERANG 2 BITUNG KABUPATEN TANGERANG.*

(Penelitian et al., n.d.)