

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BENTOMIE SAMASTA TELAGA KAHURIPAN KABUPATEN BOGOR

Styo Budi Utomo¹ , Siti Karlina²

^{1,2}Program studi manajemen program sarjana
Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas pamulang

Email: dosen01759@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :25-10-2025

Revised :05-11-2025

Accepted :14-11-2025

Keywords: Leadership
Style, Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze how the leadership style is applied at the Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Restaurant, Bogor Regency, as well as how this leadership style can influence improving the performance of Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Restaurant employees, Bogor Regency. According to Miles and Huberman "there are 3 (three) activities in data analysis, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions". Based on observations and interviews with five informants representing the Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Restaurant, Bogor Regency, the leadership style applied by superiors has a real influence on employee performance, leaders tend to use a participative leadership style. In general, the leadership style applied has been able to improve employee performance, but still needs improvement in aspects of work discipline, communication, coordination and service consistency in order to be more competitive and professional. Based on the results of the research conducted, researchers suggest that leaders emphasize the importance of open and routine communication through short face-to-face briefings before or after working hours to equalize perceptions, provide simple training and routine motivation, so that employees have additional skills and enthusiasm at work.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor, serta bagaimana gaya kepemimpinan tersebut dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor. Menurut Miles and Huberman “ada 3 (tiga) aktifitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan”. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan lima orang informan yang mewakili Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor, gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, Secara umum gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun masih perlu perbaikan dalam aspek disiplin kerja, komunikasi, koordinasi dan konsistensi pelayanan agar dapat lebih kompetitif dan profesional. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyarankan bagi pemimpin agar lebih menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan rutin melalui bri fieng singkat sebelum atau sesudah jam kerja dengan tatap muka untuk menyamakan persepsi, memberikan pelatihan sederhana dan motivasi rutin, agar karyawan memiliki keterampilan tambahan sekaligus semangat dalam bekerja.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, termasuk industri kuliner dan restoran yang sangat kompetitif ini, keberhasilan suatu restoran tidak hanya ditentukan oleh cita rasa makanan yang ditawarkan saja tetapi juga oleh efektivitas manajemen internal dan kinerja sumber daya manusianya. Untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan dan pertumbuhan bisnis perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia, sumber daya manusia harus ditangani secara kompeten dan berhasil, dalam mempertahankan keseimbangan ini sangat penting bagi kemampuan bisnis untuk berkembang dan berevolusi secara menguntungkan.

Karena industri kuliner tidak hanya dituntut untuk menyajikan makanan berkualitas, tetapi juga memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Hal tersebut tidak dapat tercapai tanpa adanya peran karyawan yang bekerja dengan optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga keberlangsungan dan pengembangan usaha, karena karyawan merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

Bentomie Samasta merupakan restoran skala kecil yang sedang berkembang dan berlokasi di Provinsi Jawa Barat tepatnya di daerah Bogor Kawasan Telaga Kahuripan, Kabupaten Bogor, merupakan salah satu tempat kuliner yang beroperasi mulai pukul 09:00 sampai dengan pukul 21:00 WIB yang menyajikan atau menjual berbagai macam hidangan makanan atau minuman seperti *Fastfood*, *Japanese* dan *Bakmie*, dengan rasa yang enak dan memiliki harga yang terjangkau yang dapat dinikmati oleh berbagai kalangan seperti anak-anak, remaja dan dewasa. Bentomie Samasta Telaga Kahuripan ini juga menyediakan kategori jenis kuliner yang beragam seperti bentomie, miento, nasi bento, bento dan minuman akan tetapi yang paling dominan dan terkenal di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor ini yaitu mie bento-nya yang terkesan memiliki tekstur mie yang lembut dan khas rasa ayam yang begitu terasa berbeda dengan restoran lainnya dan tentunya memiliki tingkatan level mulai dari level 1-5 serta memiliki suasana yang nyaman, pemandangan yang indah, sejuk dan estetik.

Untuk dapat menikmati hidangan ini pengunjung bisa memilih langsung datang ke lokasi untuk melakukan pembelian atau bisa juga membeli menu yang telah disediakan oleh Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor secara online (*Gofood*). Sejak berdirinya, restoran ini berhasil menarik perhatian masyarakat sekitar serta pengunjung dari berbagai luar daerah, terutama karena keunikan cita rasa dan lokasinya yang sangat strategis dan mudah untuk diakses di area perumahan elit serta kawasan wisata yang dapat memberikan keuntungan dalam menjangkau pasar yang lebih luas.

Namun dengan demikian, seiring berjalannya waktu, Restoran Bentomie Samasata Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor ini mulai menghadapi berbagai macam tantangan yang dapat menghambat kelangsungan, kelancaran dan pertumbuhan usahanya. Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor hanya memiliki 6 (enam) orang karyawan yang terdiri dari *Production*, *Cooking*, *Runner*, *Waiters*, dan *Cashier*. Jumlah yang relative kecil ini membuat setiap individu memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang operasional harian Restoran Bentomie Samasata Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor. Sayangnya dengan keterbatasan sumber daya manusia, berbagai permasalahan mulai bermunculan yang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan langsung terjun ke lapangan, ditemukan adanya beberapa permasalahan internal yang cukup signifikan yang dapat berdampak langsung kepada kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor adalah kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan. Menurut peneliti komunikasi yang tidak berjalan dengan baik ini bisa mengakibatkan miskomunikasi dalam penyampaian instruksi kerja, koordinasi tugas, serta pelaksanaan operasional harian dan tidak ada sistem komunikasi yang terstruktur diantara karyawan. Terutama yang terlibat langsung dalam operasional dapur yaitu bagian pembelian kebutuhan restoran, karyawannya tidak selalu menyampaikan

informasi dengan jelas mengenai ketersediaan bahan makanan yang ada di dapur, stok yang mulai menipis atau kebutuhan pokok yang mendesak. Alhasil pembelian kebutuhanpun dilakukan secara mendadak, tergesa-gesa, atau bahkan terlambat, yang menyebabkan keterlambatan dalam memasak dan berdampak pada pelayanan kepada pelanggan.

Selain itu permasalahan yang terjadi di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor yaitu adanya kelalaian karyawan dalam menjalankan tugasnya, ini juga menjadi permasalahan yang harus segera ditangani. Dalam beberapa kesempatan, ditemukan bahwa sebagian karyawan tidak menunjukkan kedisiplinan waktu, kurang tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, serta tidak menjalankan prosedur kerja yang baik sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Seperti terlambat datang sehingga dalam membuka restoran tidak sesuai dengan jam operasional atau bisa dibidang terlalu siang dalam membuka toko, sedangkan jika di hari libur tentunya banyak pengunjung yang datang untuk berolahraga karena Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor ini memiliki taman yang bisa dijadikan untuk berolahraga dan berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, banyak sekali pengunjung yang setelah melakukan olahraga ingin menikmati hidangan di bentomie samasta telaga kahuripan, dikarenakan adanya kelalaian karyawan dalam membuka toko maka pengunjungpun tidak dapat menikmati menu-menu yang ada di bentomie tersebut dan seharusnya jika manajemen di restoran bentomie sudah baik maka dalam membuka toko ketika hari libur akan lebih baik lebih pagi, agar ketika pengunjung ingin menikmati menu-menu dapat terlaksanakan.

Permasalahan lain yang tidak kalah penting adalah kurangnya ketersediaan bahan pokok, ini yang sering kali menyebabkan beberapa menu tidak dapat disajikan kepada pelanggan, karena tadi sudah dijelaskan bahwa terdapat kelalaian karyawan dalam menjalankan tugasnya dan seharusnya seorang karyawan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan lainnya, jadi ketika kebutuhan menipis bisa langsung untuk dibelanjakan agar ketika pelanggan memesan apa yang di inginkan bisa untuk disajikan oleh pelanggan. Kekurangan bahan pokok tidak hanya menurunkan kepuasan pelanggan, tetapi juga menimbulkan kesan kurang profesional dan tidak siap dalam pengelolaan operasional. Hal ini tidak hanya berdampak pada ketidakpuasan pelanggan, tetapi juga mencerminkan kurangnya perencanaan stok system logistik yang baik dalam rantai pasok bentomie samasta. Ketersediaan bahan baku yang tidak stabil juga menandakan adanya masalah dalam pengelolaan *supply chain*, dan hal ini dapat menunjukkan kurangnya komunikasi atau kerjasama yang solid antara bagian *Cooking* dengan *Runner*. Selain itu terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin jarang melakukan evaluasi kinerja pegawai secara langsung bahkan sering memberikan instruksi hanya melalui grup WhatsApp saja.

Oleh karena itu jika dilihat secara keseluruhan dari berbagai macam permasalahan yang muncul ini saling berkaitan dan mengarah pada satu isu besar yaitu kurangnya efektivitas dalam kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks ini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu membangun sinergi tim, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, serta menciptakan system pengawasan dan evaluasi kerja yang objektif dan konsisten.

Namun dengan demikian, hal tersebut masih belum terlihat adanya gaya kepemimpinan yang mampu mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik karyawan secara optimal di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor. Karena kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat memicu tekanan kerja berlebihan kepada karyawan dan adanya konflik internal, sementara kepemimpinan yang terlalu permisif justru menciptakan kelonggaran disiplin dan tanggung jawab yang lemah seperti seorang pemimpin memberikan kebebasan yang sangat luas kepada bawahannya, seringkali tanpa arahan atau batasan yang jelas sehingga karyawan bekerja sesuka hatinya atau semaunya yang dapat menyebabkan kinerja kurang baik.

Karena gaya seorang pemimpin memiliki dampak yang sangat penting terhadap perilaku bawahannya, setiap pemimpin pada dasarnya menggunakan teknik atau gaya yang berbeda-beda saat memotivasi dan mendorong karyawannya. Seorang pemimpin juga harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja pekerja dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu Perusahaan, termasuk tenaga kerja dan pimpinannya dapat turut berperan dalam kinerjanya berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kegiatan yang dilakukannya, karena setiap karyawan memiliki bakat tertentu dan setiap karyawan tentunya menyumbangkan kepribadian, sikap, dan tindakannya masing-masing yang semuanya dapat berdampak pada kinerjanya.

Dengan penulis mengenali permasalahan yang ada pada Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor, maka penulis dapat menyampaikan permasalahan apa saja yang dialami oleh Restoran Bentomie Samsata Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor, sehingga ini merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menuju lebih baik. Pemimpin dapat menganalisis masalah kinerja dengan mengumpulkan data dan informasi mengenai hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

Penggunaan gaya kepemimpinan ditempat kerja dapat memengaruhi cara karyawan atau bawahan berfikir dan bertindak saat mereka melakukan pekerjaannya, yang menjadi komponen utama untuk berinteraksi dalam hal kepemimpinan di suatu organisasi yaitu atasan, karyawan, dan keadaan di sekitar lingkungan kerja. Biasanya karyawan menyebut perilaku khas seorang pemimpin ditentukan oleh seberapa baik ia memengaruhi, membimbing, menginspirasi, dan mengelola anggota timnya untuk memastikan produktivitas dan kualitas kerja berjalan dengan optimal.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena diatas membuat penulis ingin mencari informasi lebih dalam terkait gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh pimpinan

Restoran Bentomie Samasta Telaga Kauripan Kabupaten Bogor, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Sugiyono (2022: 9), “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui pendekatan deskriptif, dengan fokus pada makna, pengalaman, dan pandangan subjek penelitian”. Penelitian ini menekankan pada pemahaman konteks dan interaksi sosial, bukan sekadar pengukuran kuantitatif, sehingga data yang dikumpulkan bersifat naratif, berupa kata-kata, gambar, atau dokumen, bukan angka.

Menurut Sugiyono (2020) dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi social situation atau situasi sosial yaitu kesinambungan antara tempat (place), pelaku (actor), dan aktifitas (actifity) yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (actifity) orang-orang (actor) yang ada pada tempat (place) tertentu. teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi , wawancara , kuesioner , studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.ada 3 (tiga) aktifitas dalam analisis data pada penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *owner* dan 4 (empat) orang karyawan bentomie samasta, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan Partisipatif dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat, saran, dan ide, serta memperhatikan masukan mereka sebelum membuat keputusan akhir.

Dapat diketahui bahwa pimpinan di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor juga cukup bertanggung jawab atas jabatannya, ia pun cukup tegas dalam pekerjaannya. Akan tetapi yang menjadi kekurangannya pimpinan lebih sering dan kurang jelas dalam memberikan instruksi atau perintah ketika perintah

itu disampaikan melalui grup WhatsApp bukan melalui tatap muka, hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan lebih mengendalikan komunikasi digital dalam memberikan perintah daripada harus tatap muka langsung dengan karyawan. Sedangkan tidak semua karyawan memahami apa yang disampaikan pimpinan ketika melalui grup WhatsApp. Akan tetapi jika pemimpin memberikan instruksi langsung melalui tatap muka tentunya karyawan dapat lebih paham apa yang disampaikan, karena pimpinan cukup tegas.

Tidak ada *reward* atau motivasi dalam bentuk kata-kata yang diberikan, karena semua karyawan pastinya ingin diberi motivasi atau reward, karena tanpa adanya penghargaan atau motivasi karyawan cenderung kurang semangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya.

Secara keseluruhan, meskipun ada penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, perlu adanya perbaikan dalam aspek komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor.

Kinerja Karyawan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor

Kinerja Karyawan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor dapat bervariasi tergantung pada tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bentomie samasta yaitu motivasi, kemampuan keahlian, lingkungan kerja dan dukungan manajemen. Kinerja karyawan merupakan evaluasi atau penilaian terhadap sejauh mana seorang karyawan berhasil dan efektif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dari pusat yang telah diterapkan.

Di Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor ini kinerja tergantung pada karyawan karena ada karyawan yang disiplin dan ada karyawan yang kurang disiplin. Karyawan yang disiplin tentunya dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, sedangkan karyawan yang kurang disiplin belum bisa memberikan yang terbaik. Akan tetapi keduanya melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya masing-masing.

Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor

Lalu hubungannya apakah Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menemukan bagaimana gaya kepemimpinan dapat diterapkan pada seluruh karyawan bentomie samasta. Gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas, kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya. Karenanya gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk arah kerja dan sikap karyawannya. Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan pimpinan bentomie samasta ini sangat relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan di bentomie samasta, karena masalah inti restoran seperti kurang komunikasi, ketersediaan bahan yang tidak stabil, dan adanya kelalaian karyawan yang bergantung pada koordinasi tim kecil (6 orang). Akan tetapi dengan adanya partisipasi karyawan solusi akan menjadi lebih cepat,

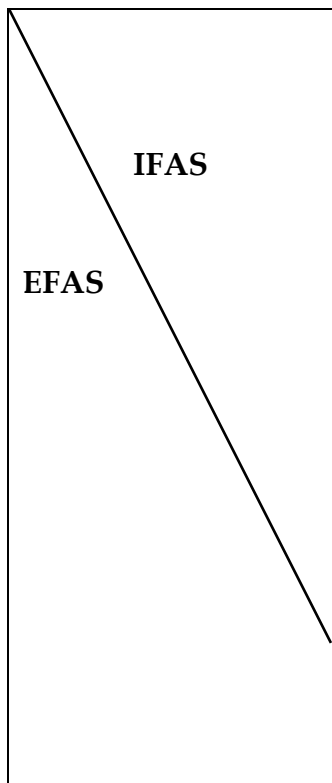
realistis, dan berkelanjutan karena yang melakukan pekerjaan sehari-hari ikut menentukan cara kerjanya.

Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT)

Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan perusahaan baik lingkungan eksternal maupun internal untuk suatu tujuan bisnis tertentu.

Untuk memahami operasional dan pengembangan pengelolaan Restoran Bentomie Samasta Telaga Kahuripan Kabupaten Bogor yang sedang berjalan, berikut disajikan contoh analisis SWOT :

Tabel 1
Analisis SWOT

	<p>Strength (S)</p>	<p>Weakneses (W)</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menu makanan khas (bento dan mie) yang unik menarik dan terjangkau. 2. Lokasi strategis di Kawasan telaga kahuripan dekat dengan pemukiman dan perumahan. 3. Suasana yang sederhana namun nyaman untuk keluarga dan anak muda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah karyawan terbatas sehingga pelayanan terkadang lambat saat ramai. 2. Masalah komunikasi antar karyawan yang mengganggu koordinasi kerja. 3. Kelalaian karyawan dalam melayani pelanggan masih terjadi.
<p>Opportunities (O)</p>	<p>Strategi SO</p>	<p>Strategi WO</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tren masyarakat yang lebih sering makan diluar rumah atau pesan makanan online. 2. Adanya platform layanan pesan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengoptimalkan menu khas dengan cita rasa unggulan untuk dipromosikan. melalui platform online. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengatasi adanya mis komunikasi antar karyawan dengan pelatihan teamwork agar pelayanan lebih sigap.

<p>antar (Go food, Grab food) yang bisa meningkatkan penjualan.</p> <p>3. Potensi Kerjasama dengan komuitas lokal, perumahan, atau sekolah sekitar.</p>	<p>2. Menawarkan paket hemat keluarga atau komunikasi dengan harga terjangkau sesuai kebutuhan pasar local.</p> <p>3. Memanfaatkan Lokasi strategis untuk menarik pelanggan baru melalui media sosial atau promosi offline (spanduk, brosur).</p>	<p>2. Cari pemasok bahan baku alternatif untuk menjaga kestabilan stok</p> <p>3. Gunakan media sosial dan aplikasi kuliner untuk promosi tanpa biaya tinggi.</p>
<p>Threats (T)</p> <p>1. Persaingan ketat dengan restoran, warung makanan dan kafe disekitar telaga khuripan-Bogor.</p> <p>2. Perubahan tren makanan cepat berganti (mudah tergeser pesaing).</p> <p>3. Keluhan pelanggan akibat keterlambatan atau pelayanan kurang sigap bisa cepat menyebar di media sosial.</p>	<p>Strategi ST</p> <p>1. Pertahankan kualitas rasa dan pelayanan ramah agar tidak kalah oleh pesaing.</p> <p>2. Jaga hubungan baik dengan pelanggan sekitar agar lebih loyal meski ada banyak competitor.</p> <p>3. Tetapkan standar pelayanan cepat meskipun jumlah karyawan terbatas.</p>	<p>Strategi WT</p> <p>1. Lakukan manajemen karyawan yang baik agar tidak kewalahan saat ramai.</p> <p>2. Minimalisir kesalahan pelayanan dengan SOP yang jelas.</p> <p>3. Terapkan manajemen stok yang lebih ketat untuk mengantisipasi fluktuasi harga banhan baku.</p>

Analisis SWOT digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor internal dan faktor eksternal subah obyek, bisa perusahaan atau manusia dalam konteks pengembangan sumber daya-nya. Faktor internal adalah kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*).

Dari tabel SWOT tersebut analisis IFAS dan EFAS, strategi-strategi yang diusulkan berdasarkan pencocokan faktor internal dan eksternal seperti :

1. Strategi SO (*Strength-Opportunities*) : Mengoptimalkan menu khas dengan cita rasa unggulan untuk dipromosikan melalui platform online di media sosial.
2. Strategi WO (*Weakness-Opportunities*) : Mengatasi adanya mis komunikasi antar karyawan dengan pelatihan teamwork agar pelayanan lebih sigap.
3. Strategi ST (*Strengths-Threats*) : Mempertahankan kualitas rasa dan pelayanan ramah agar tidak kalah oleh pesaing.
4. Strategi WT (*Strengths-Threats*) : Melakukan manajemen karyawan yang baik agar tidak kewalahan saat ramai, jika pimpinan tidak ingin menambah karyawan maka harus mengadakan pelatihan agar *skill* karyawan semakin meningkat dan berkembang.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja pada Batavia Coffee and Roastery sudah terbentuk cukup baik, terlihat dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, hubungan sosial yang harmonis, serta adanya penghargaan finansial maupun non-finansial yang mampu meningkatkan semangat kerja.
2. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya keterkaitan yang erat. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, pengelola motivasi yang optimal berdampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan usaha Batavia Coffee and Roastery.
3. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat disusun melalui pendekatan analisis SWOT. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, strategi yang dapat dilakukan antara lain memperbaiki sistem reward, memperkuat standar keselamatan kerja (SOP), menyediakan program pelatihan keterampilan, serta mendorong partisipasi ide kreatif karyawan sebagai kontribusi untuk kemajuan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, S., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (dalam Prihartanta, E.). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2016). *Metode Evaluasi Kualitatif*. Terjemahan oleh Budi Santoso. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Prihartanta, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- JURNAL:**
- Asryanti, A., Rusydi, M., & Madani, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Purnama Sinar Gemilang Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 349-354.
- Haryono, R., Yustiffa, A. R., & Anandita, R. D. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(3).
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Nurhalizah, S., & Octaviani, I. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS INDONESIA CABANG PAMULANG TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 51-62.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372.

- Purbayaksa, P., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2024). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(11).
- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Rustinah, N., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3013-3022.
- Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbdl di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 654-658.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.
- Susilawati, S. (2018). Tujuan Manajemen dalam Pelaksanaan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 19–28.
- Wijaya, M. A., Sandra, E., Syahputro, S. B., Tahir, I. B., & Friasantano, R. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. KENCANA ABADI TANJUNGPINANG. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(1), 221-228.