
ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK WAJIT ASLI CILILIN “CAP POTRET” HJ. SITI ROMLAH

Novi Hardianti¹, Ageung Saepudin Kanda²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital Bandung

novi10120497@digitechuniversity.ac.id¹, agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id²

Abstract: Cililin is in a sub-district in West Bandung Regency, West Java, famous for Wajit Cililin, a typical food made from sticky rice, brown sugar and grated coconut. Wajit Cililin is usually served at special events such as holiday celebrations and family events. The wajit factory industry has become an integral part of Indonesia's cultural heritage, producing delicious and highly valued traditional products. However, the challenges for wajit factories are not only related to production and product innovation, but also to employee performance. Human resource management (HR) is key in overcoming this challenge. Good HR management can increase employee productivity, loyalty and job satisfaction, as well as create a positive work environment. This research aims to understand how increased employee performance can be achieved through motivation and implementation of the motivation provided. Qualitative methods are used with observation, interview and documentation techniques. The research results show that effective HR management contributes to the operational success of the Cililin "Cap Portret" Hj. Original Wajit Factory. Siti Romlah. In conclusion, investment in good HR management can create a productive work environment and contribute to achieving organizational goals.

Keywords: Qualitative, Management, Human Resources, Employee Performance.

Abstrak: Cililin berada di kecamatan di Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat, terkenal dengan Wajit Cililin, makanan khas yang terbuat dari beras ketan, gula merah, dan parutan kelapa. Wajit Cililin biasanya disajikan pada acara khusus seperti perayaan hari raya dan acara keluarga. Industri pabrik wajit telah menjadi bagian integral dari warisan budaya di Indonesia, menghasilkan produk tradisional yang lezat dan bernilai tinggi. Namun, tantangan bagi pabrik wajit bukan hanya terkait dengan produksi dan inovasi produk, tetapi juga dengan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam mengatasi tantangan ini. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui motivasi dan implementasi motivasi yang diberikan. Metode kualitatif digunakan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif berkontribusi pada kesuksesan operasional Pabrik Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah. Kesimpulannya, investasi dalam manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kualitatif, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

industry pabrik telah menjadi warisan budaya indonesia khususnya dalam menghasilkan produk tradisional yang lezat dan bernilai tinggi. Seiring dengan dinamika perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi oleh pabrik wajit tidak hanya berkaitan dengan produksi dan inovasi produk, tetapi juga dengan efektivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan operasional sehari-hari.

Menurut Hasibuan (2005) hubungan ilmu dan seni adalah perannya bertujuan membantu cara efektif dan efisien perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja ialah memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya karena adanya pembagian pekerjaan untuk karyawan.

Usaha makanan Wajit Asli Hj Siti Romlah menjadi fokus penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui motivasi dan implementasi motivasi yang diberikan. Harapannya, hal ini akan menghasilkan sumber daya yang handal di berbagai bidang, mengingat bahwa karyawan memiliki peran sentral dalam mendorong kelancaran operasional perusahaan.

Peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Strategi manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, peneliti percaya bahwa

investasi dalam manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN TEORI

Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, sebagaimana yang telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini untuk memahami bagaimana peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui motivasi dan implementasi motivasi yang diberikan.

Metode kualitatif digunakan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif berkontribusi pada kesuksesan operasional Pabrik Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah. Kesimpulannya, investasi dalam manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian yang dilakukannya pada pabrik wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti Romlah sesuai dengan analisis dan rumusan masalah yang diciptakan dari fakta – fakta yang ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dengan melakukan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif maka penulis harus memaparkan, menjelaskan, dan menggambarkan data yang sudah diperoleh oleh penulis melalui observasi langsung dan wawancara dengan informasi, pada penelitian kualitatif dapat mencari data berdasarkan apa yang diucapkan, dilihat, di rasakan oleh sumber data

Wajit cililin merupakan makanan khas daerah cililin berbahan dasar ketan, gula aren, gula putih, dan kelapa parut. Wajit cililin pertama kali dinuat tahun 1916 oleh ibu juwita, ibu daeri irah alias Hj. Siti Romlah. Pada masa itu, wajit hanya boleh dikonsumsi oleh kaum menak sunda (bangsawan) dan colonial wajit langsung dari ibunya sejak usia muda. Pada tahun 1936, irah mendobrak monopoli wajit yang mulanya hanya untuk dikonsumsi kaum menak dan kolonialbelanda dengan mulai menjualnya pada masyarakat.

Wajit yang dijual memiliki kualitas yang sama baiknya. Bu irah ingin hasil bumi mereka dalam bentuk wajit yang berkualitas. Sejak itu, bu irah menjadi satu – satunya produsen wajit yang dijual ke masyarakat. Pada tahun 1951, bu irah menunakan ibadah haji dan mengganti namanya menjadi Hj. Siti Romlah, selama menunaikan ibadah haji, saudaranya juga membuat wajit sehingga setelah itu, wajit buatan Hj. Siti Romlah disebut wajit asli untuk membedakannya dengan wajit – wajit produksinya yang lain.

Selanjutnya, usaha wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti Romlah dilanjutkan oleh putra semata wayangnya, yaitu bapak H. Ramli Faisal Arifin dan istrinya, ibu Hj. Nani Hasanah. Kini, wajit asli cililin sudah sampai ke generasi keempat, yaitu syamsul Ma’arif (cucu Hj. Siti Rmlah) dan istrinya Irni Shobariani. Syamsul dan istrinya masih mempertahankan cita rasa dan kualitas resep wajit asli sejak awal mula dibuat pada 1961. Penggunaan bahan – bahan alami berkualitas dan tanpa pengawet adalah ciri khas wajit asli cililin termasuk makanan basah yang tidak tahan lama. Wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti Romlah hanya dijual di cililin.

Berikut adalah profil usaha dari Wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti romlah

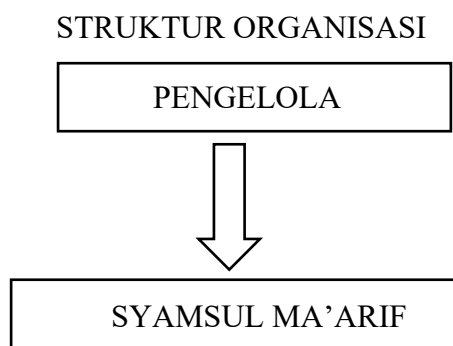


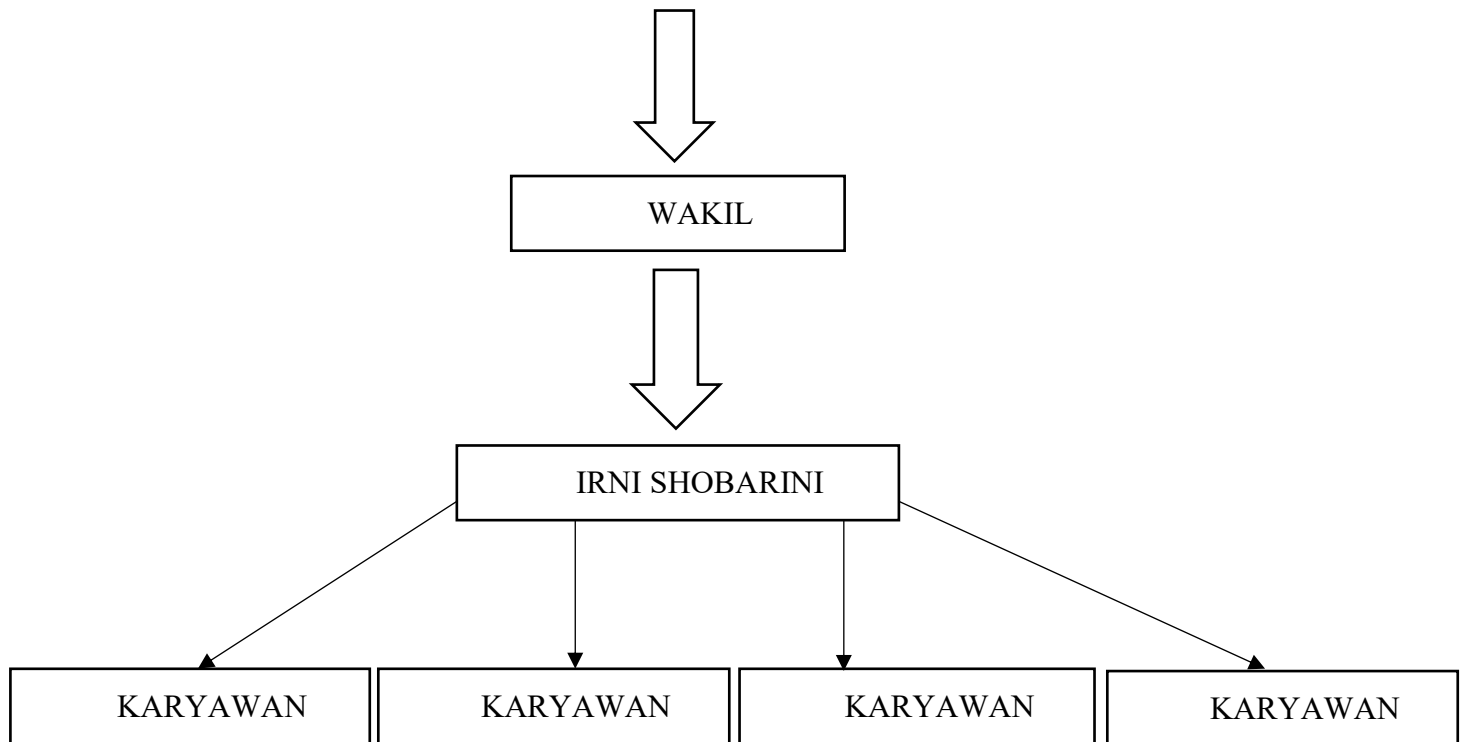
Gambar 1. Logo Wajit

1. Nama pabrik : Wajit Asli Cililin ‘Cap Potret’ Hj. Siti Romlah
2. Alamat : Jl. Raya Radio Cililin No. 1 Bandung Barat - Indonesia
3. Bidang usaha : Umkm
4. Dinkes pirt no : 6153217010123-20
5. No halal : MUI – JB 01101008870805
6. Tahun pendirian : 1936

Struktur organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan bahwa Struktur organisasi adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan. Struktur organisasi yang baik sangat diperlukan dalam suatu pabrik untuk membantu kinerja dari setiap karyawannya, secara umum dapat dikatakan, struktur organisasi merupakan suatu gambaran secara skematis yang menjelaskan tentang hubungan kerja, serta tanggung jawab dan wewenang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula. Pabrik wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti romlah, secara struktural pengelola di pegang oleh Syamsul ma’arif dan di bantu oleh irni shobariani, dan karyawan nya sebanyak 4 orang.





Deskripsi pekerjaan :

1. Pemilik : Bapak Syamsul Ma'arif

Sebagai pemilik wajit asli cililin “ Cap potret” Hj. Siti Romlah generasi ke empat, tugas dan tanggung nya adalah mengelola produksi dan distribusi, memastikan kualitas dan keamanan produk, mempromosikan produk, mengelola sumber daya manusia, mengelola keuangan.

2. Wakil pemilik : Ibu Irni Shobariani

Sebagai wakil pemilik wajit asli cililin “ Cap potret” Hj. Siti Romlah Ibu Irni ini adalah Istri dari Bapak Syamsul Ma'arif tugasnya adalah sama-sama berkontribusi menjalankan usaha wajit dan ibu irni ini tugas nya lebih ke mengontrol karyawan dan mengecek bahan baku yang disediakan dan kekurangan lainnya seperti bahan baku utama dan bahan baku tambahan.

Karyawan : bapak Ade lukman

Bertugas membuat wajit & mengecek wajit

Kayawan : Ibu Ai, Aroh, Diah

Bertugas membungkus wajit

pengumpulan data melalui studi dokumentasi, observasi, wawancara terhadap informan yang dibutuhkan dalam penelitian, serta diskusi yang terfokuskan terhadap masalah yang diteliti. hasil wawancara pada bulan maret 2024 yang dilakukan di wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti Romlah. terkait dengan analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di pabrik wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti Romlah



Gambar 3. observasi

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan dipabrik wajit asli cililin “cap potret”. Terlihat dengan jelas komitmen tinggi dalam menjaga kualitas produk dan proses produksi yang bersih dan teratur. Hal ini menunjukkan fokus yang kuat pada keamanan pangan dan kepuasan pelanggan, yang merupakan prioritas utama pabrik wajit ini dalam memberikan produk yang berkualitas tinggi kepada konsumen.

Selanjutnya setelah menyiapkan semua alat dan bahan untuk produksi wajit, observasi dilanjutkan dengan langkah – langkah berikutnya. Pertama, kelapa dibersihkan dan dipotong menjadi 4 bagian sebelum di parut. Kemudian, proses parut dilakukan untuk menghasilkan serpihan kelapa yang dibutuhkan. Diperlukan sekitar 90 butir kelapa untuk menghasilkan 50kg wajit. Selanjutnya, beras ketan sebanyak 5kg dipersiapkan untuk produksi harian, beras ketan dikukus di atas wadah besar menggunakan api kayu bakar selama kurang lebih 2 jam, dengan pengawasan yang harus selalu di lihat jangan sampai air nya habis.



Gambar 4 Mesin pamarut kelapa

Setelah beras ketan dimasak dengan menggunakan kayu bakar untuk memberikan aroma dan rasa khas yang lezat, proses selanjutnya adalah memindahkan beras ketan yang sudah matang ke dalam wajan yang berukuran besar. Kemudian, tambahkan air panas ke dalam wajan untuk membuat beras ketan lebih empuk dan mudah untuk diolah. Untuk beras ketan sebanyak 5kg, diperlukan sekitar 10 gayung air panas. Setelah itu, aduk beras ketan hingga merata dengan campuran parutan kelapa. Campurkan gula pasir dan gula aren yang telah ditumbuk menjadi adonan, lalu aduk lagi hingga semua bahan tercampur rata. Tambahkan sisa parutan kelapa tadi kedalam wajan yang berisi adonan, pastkan untuk mengaduknya dengan rata merata sampai mengental dan pastikan supaya adonan tidak ada bagian yang gosong di bawahnya.



Gambar 5. Mengocek wajit

Aduk sampai mengental selama kurang lebih 1 jam, proses pembuatan wajit memakan waktu selama 3 jam. Setelah itu, saya membantu menyiapkan wadah untuk mengisi adonan wajit yang sudah setengah matang. Kemudian, adonan dipindahkan ke wadah dan harus didinginkan sebelum proses pembungkusan. Lalu saya juga diajarkan cara membungkus wajit yang benar, yang ternyata cukup menarik karena menggunakan daun jagung yang sudah dikeringkan. Namun, proses pembungkusan tidak semudah yang saya kira karena saya sudah mencoba beberapa kali dan hasilnya tidak seperti yang diharapkan.

Dari sekitar 50kg adonan, bisa dihasilkan seribu tiga ratus buah wajit, namun, setelah dibungkus, wajit belum bisa dijual karena harus dikeringkan terlebih dahulu menggunakan sinar matahari langsung selama 2 hari. Menurut ibu irni, pemilik wajit generasi keempat, “kami berusaha mempertahankan citarasa resep dari leluhur kami yaitu nenek dan orang tua, serta ciri khas wajit asli dari wajit Hj. Siti Romlah, apabila sudah dijemur, bagian luarnya kering namun bagian dalamnya tetap empuk, sehingga tidak terlalu keras. Hal ini yang membuatnya berbeda dengan yang lain. Tanpa menggunakan pengawet, rasa legit dan gurihnya tetap terasa.”

Sambil menunggu proses pengeringan, bu irni juga telah menyiapkan wajit yang sebelumnya telah dikeringkan selama 2 hari dan siap untuk melanjutkan proses selanjutnya, yaitu mengemas wajit kedalam kemasan yang akan diisi 12 pcs perkemasannya.



Gambar 6. Proses Pengeringan

Hasil dari penelitian ini mencakup penyajian hasil dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan kepada responden, termasuk pemilik karyawan, dan konsumen. Dengan tujuan untuk memperoleh wawasan yang komprehensif tentang berbagai perspektif terkait topik yang diteliti.

Tabel 1. Representasi Penilaian

No	Nama	Keterangan	informan
1.	Irni Shobariani	pemilik	Informan 1
2.	Ade Lukman	karyawan	Informan 2
3.	Ai	karyawan	Informan 3
4.	Aroh	karyawan	Informan 4
5.	Diah	karyawan	Informan 5
6.	Ida farida	konsumen	Informan 6
7.	Regina Octa Dwi Ningrum	konsumen	Informan 7

Informasi dalam penelitian ini terdiri dari, pemilik wajit asli cililin, karyawan yang bekerja di wajit asli cililin, serta konsumen tetap yang memiliki minat dalam pembelian produk wajit di wajit asli cililin “Cap Potret” Hj. Siti Romlah.

hasil wawancara dengan karyawan menggunakan kuesioner :

1. Menurut karyawan : bahwa kebijakan dan peraturan yang diterapkan dalam manajemen SDM di pabrik "Cap Potret" Hj. Siti Romlah terbilang jelas dan terstruktur dengan baik. Meskipun ada sedikit perbedaan dalam penilaian, kesan umum adalah bahwa kebijakan

tersebut memberikan panduan yang memadai bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik tersebut telah berhasil menyusun kebijakan yang dapat dipahami dengan baik oleh karyawan, sehingga memfasilitasi pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien.

2. Menurut karyawan :Tingkat kepuasan karyawan terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di pabrik wajit ini cukup tinggi karena dianggap transparan, adil, dan sesuai dengan kebutuhan pabrik. Seleksi karyawan di pabrik ini tidak dilakukan karena masih terdapat keterkaitan keluarga di antara pekerjanya. Secukupnya puas, karena untuk seleksi karyawan tidak dilakukan karena jika butuh karyawan tambahan biasanya mencari orang terdekat, seperti tetangga yang siap membantu. Meskipun tidak ada seleksi karyawan, namun secara umum tingkat kepuasan terhadap proses rekrutmen dianggap memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, secara umum tingkat kepuasan karyawan terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan di pabrik "Cap Potret" Hj. Siti Romlah tergolong cukup tinggi. Namun, ada potensi untuk meningkatkan objektivitas dan profesionalisme dalam proses seleksi agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip transparansi, keadilan, dan efisiensi.
3. Menurut karyawan : bahwa mereka merasa memiliki akses yang cukup terhadap fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Jawaban dari Pak Ade Lukman dan Bu Ai menunjukkan bahwa mereka merasa akses tersebut "cukup", sedangkan Bu Aroh menyatakan bahwa akses tersebut "baik", dan Bu Diah mengatakan bahwa akses tersebut "sangat baik". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi akses terhadap fasilitas dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja tersebut dinilai memadai oleh para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik "Cap Potret" Hj. Siti Romlah telah memberikan perhatian yang memadai terhadap pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Hasil wawancara dengan pemilik menggunakan kuesioner :

1. Menurut pemilik wajit : Telah mengimplementasikan strategi atau sistem yang terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dinyatakan oleh Bu Irni dengan jawaban "ya". Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa pemilik pabrik telah melakukan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Meskipun jawaban tersebut belum memberikan detail tentang strategi atau sistem yang tepat yang diterapkan, namun dapat dianggap bahwa pemilik pabrik telah mengambil langkah positif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional di pabrik wajit. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan keseluruhan operasi pabrik.

2. Menurut pemilik wajit : bahwa di pabrik tersebut telah diterapkan sistem pengawasan untuk mendorong kehadiran dan kedisiplinan karyawan. Pengelola pabrik mengatur jadwal kehadiran sesuai dengan kebutuhan operasional pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik tersebut memiliki kesadaran akan pentingnya kehadiran dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aktivitas produksi. Dengan adanya sistem pengawasan ini, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di pabrik tersebut, serta menjaga kualitas dan konsistensi produksi.
3. Menurut pemilik wajit : Belum merasa perlunya program pelatihan atau pengembangan keterampilan karyawan, namun hal ini bisa menjadi suatu ketidaksesuaian dengan kebutuhan dan harapan karyawan serta perkembangan industri secara keseluruhan. Kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka di pabrik. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah dengan cepat, upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan investasi yang penting untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan pabrik. Oleh karena itu, penting bagi pemilik pabrik untuk terbuka terhadap peningkatan kualitas karyawan melalui program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Dengan demikian, kesadaran dan komitmen terhadap pengembangan keterampilan karyawan merupakan langkah yang strategis untuk memastikan kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang pabrik.

Hasil wawancara dengan konsumen menggunakan kuesioner :

1. Menurut konsumen wajit asli cililin “cap potret” : sepakat bahwa kualitas produk wajit asli Cililin ini sangat baik. Dari segi rasa, mereka menyatakan bahwa produk ini memiliki rasa yang enak, legit, tidak terlalu manis, dan tidak keras. Ini menunjukkan bahwa pabrik "Cap Potret" Hj. Siti Romlah telah berhasil menjaga kualitas produknya. Selain itu, dari segi harga, keduanya juga menilai bahwa harga yang ditawarkan masih terjangkau, yaitu

sekitar Rp30.000 per kilogramnya. Hal ini menunjukkan bahwa pabrik ini tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga memperhatikan kebutuhan konsumen dengan menawarkan harga yang terjangkau. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pabrik "Cap Potret" Hj. Siti Romlah telah berhasil menciptakan produk wajit asli Cililin yang memiliki kualitas yang baik dan harga yang terjangkau, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Hal ini merupakan faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan bisnis mereka.

2. Menurut konsumen wajit asli cililin "cap potret" : Dapat disimpulkan bahwa varian yang sering dibeli di Wajit Asli Cililin "Cap Potret" adalah varian wajit dan angleng. Keduanya merupakan produk yang diminati oleh konsumen, dengan alasan karena rasa yang dijamin enak. Hal ini menunjukkan bahwa varian tersebut memiliki popularitas dan reputasi yang baik di mata pelanggan. Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa produk-produk varian wajit dan angleng dari Wajit Asli Cililin "Cap Potret" memiliki potensi untuk terus diminati oleh konsumen di pasar.
3. Menurut konsumen wajit asli cililin "cap potret" : Terkait alasan dari mereka sering membeli wajit di Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah, dapat disimpulkan bahwa kualitas rasa dan konsistensi cita rasa merupakan faktor utama yang mempengaruhi keputusan konsumen untuk membeli produk tersebut. Kedua responden menekankan bahwa rasanya yang enak dan konsisten menjadi alasan utama mereka memilih untuk membeli wajit dari tempat tersebut secara berulang-ulang. Hal ini menunjukkan bahwa Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah telah berhasil mempertahankan standar kualitas produknya dan memberikan pengalaman rasa yang memuaskan bagi pelanggan selama waktu yang cukup lama. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya menjaga kualitas produk dan konsistensi rasa dalam membangun loyalitas pelanggan dan memenangkan persaingan di pasar.

Berdasarkan pembahasan diatas diperoleh hasil penelitian yang menunjukan bahwa manajemen pabrik wajit asli cililin "cap potret" Hj. Siti Romlah telah optimal sesuai dengan pertanyaan

1. Bagaimana pengaruh sistem komunikasi dan pengambilan keputusan manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik wajit asli cililin "cap potret" Hj. Siti romlah

Menurut ibu Irni, Di pabrik wajit ini, sistem komunikasi dan pengambilan keputusan didasarkan pada suasana kekeluargaan. Para karyawan yang telah bekerja di sini dalam jangka waktu yang lama, menciptakan hubungan saling ketergantungan antara karyawan dan pemilik perusahaan. Selain itu, Ketika ada keluhan, biasanya disampaikan secara personal, atau jika ada kebutuhan yang memerlukan kolaborasi, hal tersebut akan dibicarakan secara bersama-sama ketika sedang berkumpul. Sebagai contoh, keluhan mengenai penggunaan daun jagung yang dianggap terlalu boros dalam membungkus wajit akan dibahas secara terbuka dengan tujuan untuk menghemat penggunaan bahan tersebut demi keberlanjutan produksi.

2. Sejauh mana program pengembangan karier yang disediakan oleh manajemen pabrik wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti romlah

Menurut ibu irni, Menurut penjelasan dari Ibu Irni, tidak ada program formal pengembangan karier karena sebagian besar karyawan di sini telah bekerja dalam pabrik wajit ini selama bertahun-tahun. Jika perlu merekrut karyawan tambahan, biasanya dilakukan melalui jaringan personal seperti mengajak kerabat atau tetangga terdekat. Dalam hal pelatihan tentang proses produksi wajit, karyawan yang telah lama bekerja biasanya bertanggung jawab untuk mengajarkan kepada karyawan baru. Hal ini termasuk proses mengocek, membuat, dan membungkus wajit dengan benar. Faktor pembatasannya adalah kapasitas produksi yang terbatas, khususnya di lokasi ini.

3. Bagaimana hubungan antara dukungan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan dengan kinerja individu di pabrik wajit asli cililin “cap potret” Hj. Siti romlah

Menurut penjelasan dari Ibu Irni, hubungan yang erat antara manajemen dan karyawan memungkinkan adanya saling dukungan dalam menjaga kesejahteraan. Ketika seorang karyawan mengalami sakit, misalnya, manajemen memberikan dukungan tambahan dengan memberikan bantuan keuangan untuk membeli obat-obatan. Hal ini disebabkan oleh kesulitan dalam mencari pengganti yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar perusahaan dalam mengocek dan membuat wajit. Oleh karena itu, jika seorang karyawan sakit, manajemen menyediakan fasilitas makanan dan tambahan uang untuk pengobatan. Selain itu, karyawan juga merasa nyaman untuk berbagi informasi tentang kondisi keluarga mereka kepada pemilik perusahaan, seperti ketika ada anggota keluarga yang sakit atau mengalami musibah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kinerja karyawan di pabrik wajit telah menunjukkan berbagai bukti kemajuan dan keberhasilan. Terdapat peningkatan yang signifikan dalam efisiensi produksi, tercermin dari peningkatan jumlah produksi wajit dalam periode waktu tertentu. Karyawan juga telah mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang lebih baik, yang terbukti dari peningkatan kepuasan pelanggan dan kurangnya keluhan terkait dengan kualitas produk. Selain itu, jumlah keluhan dari pelanggan maupun internal yang terkait dengan proses produksi atau kinerja karyawan telah mengalami penurunan, menunjukkan peningkatan dalam konsistensi dan keandalan produksi. Karyawan juga telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka terkait dengan proses produksi, yang tercermin dari kemampuan mereka dalam menangani tugas-tugas yang lebih kompleks dan beragam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan pengaruh sistem komunikasi, program pengembangan karier, dan dukungan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan di Pabrik Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah:

1. Pengaruh Sistem Komunikasi dan Pengambilan Keputusan Manajemen: Sistem komunikasi yang didasarkan pada suasana kekeluargaan memungkinkan terjalinnya hubungan yang erat antara karyawan dan manajemen. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memungkinkan keluhan atau kebutuhan untuk dibahas secara terbuka demi keberlanjutan produksi.
2. Program Pengembangan Karier: Meskipun tidak ada program formal pengembangan karier, karyawan yang telah lama bekerja memiliki tanggung jawab untuk mengajarkan proses produksi kepada karyawan baru. Rekrutmen dilakukan melalui jaringan personal, dan pembatasan kapasitas produksi menjadi faktor pembatas dalam penambahan karyawan.
3. Hubungan Dukungan Manajemen dan Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja: Dukungan yang diberikan oleh manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, baik dalam hal finansial maupun emosional, memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Hal ini tercermin dalam kesediaan manajemen untuk memberikan dukungan tambahan saat karyawan atau keluarganya mengalami kesulitan.

Selain itu, hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek kinerja karyawan, termasuk efisiensi produksi, kualitas produk, penurunan keluhan, peningkatan keterampilan, kolaborasi tim, dan kesejahteraan karyawan. Ini menegaskan bahwa keberhasilan sumber daya manusia dalam pabrik tersebut tidak hanya tercermin dari pencapaian individu, tetapi juga dari keseluruhan tim yang mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan operasional Pabrik Wajit Asli Cililin "Cap Potret" Hj. Siti Romlah.

Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk meningkatkan berbagai aspek yang telah dibahas:

1. **Sistem Komunikasi dan Pengambilan Keputusan**
 - Membuka saluran komunikasi yang lebih formal dan terstruktur antara manajemen dan karyawan untuk meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - Mengadakan forum atau rapat rutin untuk menyampaikan keluhan atau usulan secara terbuka dan mengatasi masalah secara bersama-sama.
2. **Program Pengembangan Karier**
 - Memperkenalkan program pengembangan karier yang lebih formal, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan keahlian mereka.
 - Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan sertifikasi atau kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.
3. **Dukungan Manajemen terhadap Kesejahteraan Karyawan**
 - Membuat kebijakan yang jelas terkait dengan dukungan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan atau program bantuan kesejahteraan lainnya.
 - Mengadakan program kesehatan dan kebugaran untuk karyawan guna meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan.
4. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

- Terus meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.
- Memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berprestasi untuk mempertahankan motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperluas peluang pengembangan karier, serta memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dalam pabrik wajit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- (Pinayungan, 2019). (2019). BAB II Tinjauan Pustaka. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Ahmad, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Delvianti. (2023). *Analisis Pengelolaan Dan Pertanggungjawaban Aset Tetap Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Di Kelurahan Pulo Gebang*. 3, 31–35. <http://repository.stei.ac.id/11095/>
- Effendi, U. etc. (2014). Usman Effendi, Asas Manajemen, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 3. 19. *Asas Manajemen*, 23–77.
- Ii, B. A. B., Sumber, P., & Manusia, D. (2006). *Pengaruh Faktor Budaya...*, Dewi Kurniawati, *FE UMP 2013*.
- Iii, B. A. B., Dan, O., & Penelitian, M. (2005). *3.2.Metode Penelitian 3.2.1.Desain Penelitian*. 53–71.
- Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. *Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara STAN*, 7–15.
- Kurniasih, R. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship*. 9–31.
- L.Parindri. (2020). Pengertian Dokumentasi Menurut Sugiyono. *Repository STEI*, 23.
- Prayitno, D. A. R., & Adi, A. N. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi*. 1–10.
- Priatna, C. (2008). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Putri, D. (2019). *BAB II Landasan Teori*. 2007, 9–27.

- Sugiarto. (2016). *Karakteristik Objek Yang Mempunyai Kuantitas Di Kabupaten Tulang Bawang*. 4(1), 1–23.
- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(10), 2253–2269. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i10.584>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). BAB III Metode Penelitian. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.