

MANAJEMEN

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN



VOLUME 6 NO 1

Mei 2026

JURNAL LEMBAGA KAMPUS POLITEKNIK PRATAMA

Alamat: Jalan Pantura Semarang- Kendal No 25, Kecamatan Kaliwungu,
Kabupaten Kendal, Jawa Tengah

Vol. 6 No. 1 (2026): Mei : MANAJEMEN (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan)



MANAJEMEN : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan p-ISSN: 2808-876X (cetak), e-ISSN: 2798-1312 (online) adalah jurnal ilmiah *peer review* yang diterbitkan oleh LPPM Politeknik Pratama. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan di terbitkan dua kali dalam setahun (**Mei** dan **Oktober**). Kontributor Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan berasal dari peneliti, akademisi (dosen dan mahasiswa) di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Manajemen Sektor Publik, Manajemen Operasional, Manajemen Rantai Pasokan, manajemen informatika, ilmu manajemen, manajemen Perdagangan, Manajemen Resiko, Manajemen Industri, Manajemen Pariwisata, Manajemen Perhotelan, Manajemen Pendidikan, Kewirausahaan, Inovasi Bisnis, Ekonomi Kreatif, Edupreneurship dan e-commerce.

DOI: <https://doi.org/10.51903/Osaj1702>

 **PUBLISHED:** 2026-05-02

Full Issue

 [COVER DAN DAFTAR ISI](#)

Articles

- Pengaruh BTS Sebagai Brand Ambassador Terhadap Strategi Pemasaran Mcdonald's di Indonesia**
Lysandra May Salsabilla, Adithya Dwijsaya, Erwin Permana

 PDF

01-16
- Analisis Pemanfaatan Fintech Qris Terhadap Efisiensi Transaksi dan Kepuasan Umkm di Indonesia**
Keisha Trideswita Maharani, Raisa Martiza

 PDF

17-22
- Pemanfaatan Media Sosial Instagram dalam Membangun Brand Awareness Wedding Organizer Rumah Pengantin Yuniskha**
Fachri Affandi, Alisha Aulia Pingsadini, Erwin Permana, Atenyanti Atenyanti

 PDF

23-32
- Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen**
Nuke Dyah Pangesti, Henry Casandra Gultom, Mochamad Fadjar Dharmaputra

 PDF

33-44
- Pengaruh Brand Awareness, Distribusi Produk, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Cairan Kimia Otomotif Kalangan Pengguna Mobil**
(Studi Kasus Pelanggan CV. Devika Jaya Group Area Yogyakarta dan Semarang)

Aryanto Purbantoro, Pemilla Sulistyowati

 PDF

45-53
- Peran Profitabilitas dalam Memediasi Pengaruh Likuiditas dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan**
Sinta Nuryah, Sugeng Priyanto

 PDF

54-63
- Pengaruh Adopsi Teknologi Digital dan Orientasi Pelanggan terhadap Kinerja Finansial: Studi pada UMKM di Kota Palopo**
Lukmansyah Lukmansyah, Pemilla Sulistyowati

 PDF

64-70
- Optimalisasi Tata Letak Watchroom Guna Meningkatkan Pelayanan Operasional di Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Kualanamu**
Elisabet Putri Br. Sihalohe, Martha Saulina, Rahmawati Sukra

 PDF

71-82
- Pelaksanaan Promosi pada UMKM Es Teler Monster**
Kamella Agnesta, Sudarjati Sudarjati

 PDF

83-91
- The Influence of Digital Marketing and Electronic Word of Mouth on Purchase Decisions for Scarlett Whitening Products on Shopee**
Fahyuda Rammadan, Agus Wibowo

 PDF

92-97
- Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan Studi Kasus pada Nola Catering di Kabupaten Bantul**
Yusuar Restu Prabowo, Muhammad Subkhan

 PDF

98-106
- Tata Kelola Perusahaan, Etika Bisnis, dan Kepuasan Karyawan dalam Pengelolaan Lembur Outsourcing Sesuai Regulasi Ketenagakerjaan: Studi Kasus PT. Bantu Bantu Selaras**
Vera Salma Mellania, Agus Satory

 PDF

107-116
- Analisis Program Pelatihan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bufa Aneka**
Adlyatul Fahri, Siti Kholifah

 PDF

117-126
- The Effect of Recruitment, Training, and Motivation on Employee Performance at CV. Bakti Pratama Charcoal Briquette Industry**
Anis Oktavia

 PDF

127-133
- Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian di Kota Cilegon**
Titin Suplini, Tata Rustandi, Angrian Permana

 PDF

134-142
- Evaluasi Efektivitas Program Pfmuda Pertamina Foundation Terhadap Kebermanfaatan dan Keberlanjutan Usaha Peserta**
Kirana Rahayu Widyadhani, Hasyim Asy'ari

 PDF

143-151
- Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas**
(Studi Empiris pada Perusahaan IDX30 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2024)

Siti Luthfiani, Sugeng Priyanto

 PDF

152-165
- Analisis Dampak Fluktuasi Pasar Terhadap Strategi Penyesuaian Portofolio Investasi**
Ika Lista Fadila, Wiwin Wulan, Revilia Nur Intan, Alimatun Nasyyfa, Gusganda Suria Manda

 PDF

166-182
- Pemahaman Fenomena Work Values dan Big Five Personality Traits dalam Retensi dan Perilaku Menyimpang Karyawan Generasi Z**
Nayla Rahma Aulia, Renny Husniati, Nasywa Khoerun Nadhifa, Luvena Keisya Audrey Febriana, Vanesa Cathy Gultom, Nauragita Risqy Alifa

 PDF

183-189
- Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Ukuran Perusahaan, Aktivitas Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan**
Dimas Tegar Maulana, Indra Siswandi

 PDF

190-203
- Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Piramida Engineering Consultant**
Rasty Yulia, Hertya Andriani

 PDF

204-213
- Pengaruh Matakuliah Kewirausahaan dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Menjadi Wirausahawan dikalangan Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2023 Universitas Negeri Medan**
Hasyim Hasyim, Afifah Nida Suhallah Boru Dalimunthe, Jekson Sihombing, Tasya Chintain Simanjuntak

 PDF

214-222
- Pengaruh Indeks Saham Regional dan Indeks Internasional Terhadap Jakarta Stock Exchange Composite (JKSE) Periode Juni 2024 - Mei 2025**
Siti Mahmudah Qodariyah, Sugeng Priyanto

 PDF

223-235
- Pengaruh Promosi, Harga, dan Variasi Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Toko Retail Toserba Yogya Ketanggungan**
Khana Amelia, Vivi Kumalasari Subroto

 PDF

236-242
- Penerapan Customer Relationship Management (CRM) pada Bengkel Jasa Servis Sepeda Motor: Studi Kasus pada Bengkel di Kota Bogor**
Merli Mai Damayanti, Titiek Tjahja Andari

 PDF

243-252
- Pengaruh CSR, Pertumbuhan Perusahaan, dan Media Exposure Terhadap Nilai Perusahaan pada Sektor Konsumer yang Terdaftar di BEI**
Pinkan Kleofina, Virna Sulfitri

 PDF

253-266
- Analisis Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Keberagaman Gender, dan Modal Intelektual Terhadap Nilai Pasar**
Bagus Ahmad Mahardhika, Erlana Banjarnahor

 PDF

267-279
- The Effect of Brand Image and Brand Trust on Purchase Decisions with eWOM as a Moderating Variable**
Nailah Early Azzahra, Asep Supriadi, Hayati Nupus

 PDF

280-287
- Evaluasi Kinerja Gudang sebelum dan setelah Perancangan Ulang Tata Letak: Studi pada PT Asta Nadi Karya Utama**
Yoseph Sunardhi, Muhammad Dava Apriliansyah, Mora Berlianti Pangaribuan, Yohana Angelina Harefa

 PDF

288-293
- Creativity, Entrepreneurship Education, Self-Efficacy, dan Income Expectations Terhadap Interest In Entrepreneurship**
Ratna Wijayanti, Nabila Nastri Ekurania, Desy wulandari, Wahab Wahab, Eko Prawoto

 PDF

294-303
- Analisis SWOT Pemasaran Nibras House dalam Meningkatkan Penjualan**
Haya Fatimah, Nailly El Muna

 PDF

304-314
- Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sakti Prima Ogan Ilir**
Natasya Putri, Mardiana Puspasari, Yunita Febriani

 PDF

315-324
- Pengaruh Degree of Operating Leverage, Degree of Financial Leverage, Degree of Combined Leverage dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas**
Stephanie Stephanis, Sugeng Priyanto

 PDF

325-338
- Determinasi Kesiapan Kerja Mahasiswa FEB Universitas YPPI Rembang**
Ahmad Hamim Djazuli, Susanti Dwi Ithami

 PDF

339-348
- Pengaruh Motivasi Anggota Terhadap Partisipasi dalam Koperasi Merah Putih**
Fahri Azizi, Hendra Riofita

 PDF

349-356
- Implementasi Sistem Akuntansi Penggajian untuk Efektivitas Pengendalian Internal dan Manajemen SDM KSP Bankit Usaha Mandiri Pamriani**
Sukemi Kamto Sudibyo, Eni Endaryanti, Vivi Kumalasari Subroto, Sri Wahyuning, Erlinda Sahda Nurmalala

 PDF

357-366
- Analisis Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Volume Penjualan pada UMKM Industri Bakery di Jawa Tengah**
Miftahurrohman Miftahurrohman, Vivi Kumalasari Subroto

 PDF

367-376
- Analisis Strategi Pemasaran Dalam Perspektif Manajemen pada Koperasi Desa Merah Putih**
Nashihuddin Sahil Afrikri, Hendra Riofita

 PDF

377-387
- Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Dwijsaya Bersama Satu**
Sandi Restu Widhi, Jaelani Jaelani

 PDF

388-400
- Analisis Pemanfaatan Media Sosial Instagram dalam Strategi Pemasaran Produk Skincare Scarlett Whitening**
Putrya Setia Wardana, Nazwar Priatama Budiansyah, Erwin Permana, Dian Riskarini

 PDF

401-409
- Evaluasi Penerapan Kompensasi pada Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Distribusi Pakan Kuda)**
Yasmin Nurul Haq Almuqayyim, Tini Kartini

 PDF

410-419
- Pengaruh Transparansi Pengelolaan Keuangan terhadap Kepercayaan dan Partisipasi Anggota Koperasi Merah Putih**
Doni Pratama Putra, Hendra Riofita

 PDF

420-429
- The Influence of Social Media Marketing and Celebrity Endorsements on Consumer Purchase Intention in Makassar City**
Amalia Febeka Prianggani, Pemilla Sulistyowati

 PDF

430-437
- Pengaruh Media Sosial Terhadap Tren Gaya Hidup Sehat Generasi Muda: Literature Review**
Putri Nurhasanah, Desy Chandra Haryanti, Muhammad Sapruwan, Taufiq Rachman

 PDF

438-446
- Financial Performance and Financial Distress Assessment of PT Krakatau Steel (Persero) Tbk (2020-2024)**
Muhammad Avicenna Rabama, Eneng Nur Hasanah

 PDF

447-456
- Kontribusi Koperasi Merah Putih dalam Sistem Ekonomi Nasional Berbasis Pancasila**
Muhammad Ridho, Hendra Riofita

 PDF

457-462
- Analisa Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Barang yang dihasilkan pada Perusahaan Garment**
Amalia Amalia, Sukemi Kamto Sudibyo

 PDF

463-476
- Pengaruh Rasio Lancar, Utang, dan Ekuitas Terhadap Harga Saham Dimoderasi ROA pada Perusahaan Makanan-Minuman BEI**
Rizal Riyadi, Jan Horas Purba, Didit Pradipto, Muchammad Hamdani

 PDF

477-486
- Analisis Pajak Penghasilan Orang Pribadi di Era Digitalisasi di Indonesia**
Nor Hasan, Sulisbyorini Sulisbyorini, Septia Nur Rahmawati, Nur Afri Latansya, Putri Febby Firmada

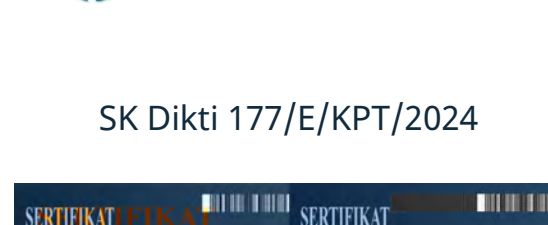
 PDF

487-495
- Pengungkapan Emisi Karbon pada Lima Sektor Prioritas dalam Net Zero Emissions**
Jurniati Gunawan, Zefanya Aulianisa Ganna Sumbun

 PDF

496-510

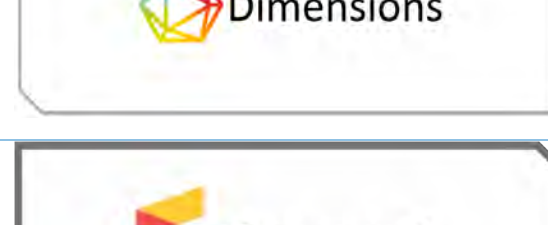
.. Indexing ..



SK Dikti 177/E/KPT/2024



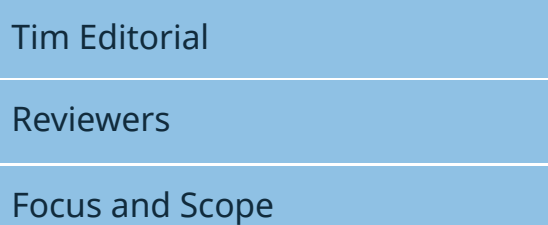






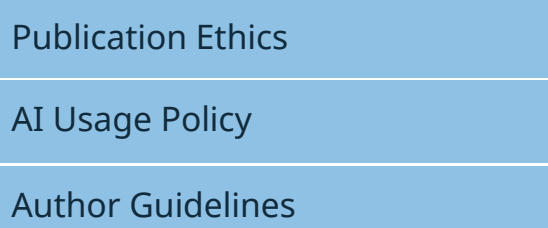






.. e-ISSN :2798-1312 ..

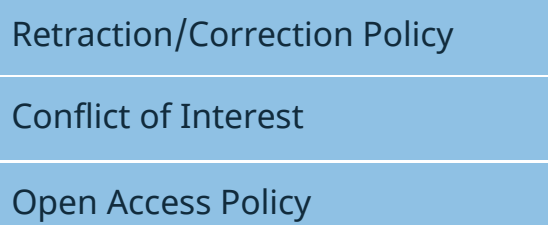
ISSN 2798-1312



9 772758 131006

.. p-ISSN :2808-876X ..

ISSN 2808-876X



9 772808 876002

.. Kebijakan & Prosedur ..

Tim Editorial

Reviewers

Focus and Scope

Peer Review Process

Publication Ethics

AI Usage Policy

Author Guidelines

Authorship Policy

Retraction/Correction Policy

Conflict of Interest

Open Access Policy

Complaint and Appeal Policy

Archive Policy

Open Access Statement

Policy of Screening for Plagiarism

Journal License

Author Fees

.. Informasi ..

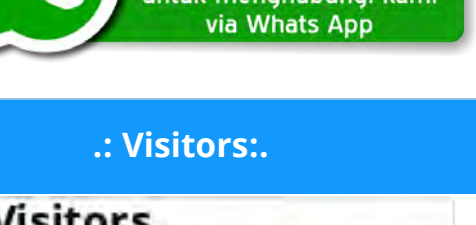
For Readers

For Authors

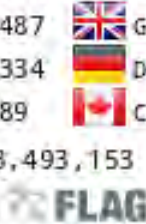
For Librarians

.. Alat Bantu ..





.. Template ..



.. Contact Wa..



KLIK DISINI
untuk menghubungi kami
via WhatsApp

.. Visitors..

Visitors

ID 1,748	PH 6,995
SG 59,720	IN 5,348
US 43,487	GB 3,154
CN 16,334	DE 2,597
MY 9,389	CA 2,228

Pageviews: 3,493,153

FLAG Dominant

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Politeknik Pratama Purwokerto
Komplek Purwokerto City Walk (PCW) Jl. H.R. Bunyamin No. A.11-12, Pakembaran, Bancarkembar, Kec. Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53142
Website : <http://politeknik-pratama.ac.id> Telp/chat. 0817775758

UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN STUDI KASUS PADA NOLA CATERING DI KABUPATEN BANTUL

Yanuar Restu Prabowo ^{1*}, Muhammad Subkhan ²

¹ STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Jl. Lowano Sorosutan UH VI/20, Yogyakarta 55162, e-mail: yanuprabowo24@gmail.com

² STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Jl. Lowano Sorosutan UH VI/20, Yogyakarta 55162, e-mail: msubkhan@stieww.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Naskah Masuk: 14 Maret 2026

Revisi: 4 April 2026

Diterima: 18 April 2026

Terbit: 2 Mei 2026

Keywords:

work productivity;

employees;

catering business;

human resource management

* korespondensi : yanuprabowo24@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.51903/4wk8n630>



ABSTRACT

Productivity of employees is one of the key factors determining the success of service-based businesses, including catering enterprises. This study aims to analyze efforts to improve employee productivity at Nola Catering in Bantul Regency. The research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The research informant consisted of the business owner who has direct knowledge of the work system and employee management at Nola Catering. The results indicate that employee productivity is influenced by several key factors, namely work skills, work motivation, work environment, leadership, and the task allocation system. Management has implemented several efforts to enhance productivity, including clear task distribution, providing guidance before the production process, offering work incentives, and adjusting the number of workers when orders increase. However, several challenges remain, such as the limited number of workers and the increasing workload when handling large orders. This study concludes that improving employee productivity requires more structured human resource management to continuously enhance service quality and maintain the competitiveness of the business.

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha jasa, termasuk usaha katering. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan produktivitas karyawan pada Nola Catering di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pemilik usaha yang memahami secara langsung sistem kerja serta pengelolaan karyawan di Nola Catering. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem pembagian kerja. Upaya yang dilakukan manajemen antara lain pembagian tugas yang jelas, pemberian arahan sebelum proses produksi, pemberian insentif kerja, serta penyesuaian

jumlah tenaga kerja ketika pesanan meningkat. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan jumlah tenaga kerja dan meningkatnya beban kerja ketika pesanan dalam jumlah besar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan produktivitas karyawan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur agar kualitas layanan dan daya saing usaha dapat terus meningkat.

Kata Kunci: produktivitas kerja, karyawan, usaha catering, manajemen sumber daya manusia

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa catering di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan penyediaan makanan untuk berbagai kegiatan, seperti acara keluarga, kegiatan instansi, pertemuan bisnis, maupun berbagai kegiatan sosial lainnya. Keberadaan usaha catering tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat, tetapi juga menjadi bagian dari sektor usaha yang mampu menciptakan lapangan kerja serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian lokal.

Dalam industri jasa catering, kualitas pelayanan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan pelanggan. Pelayanan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kualitas makanan yang disajikan, tetapi juga oleh kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam proses produksi, pengemasan, hingga distribusi makanan kepada konsumen. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang baik menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan operasional suatu usaha catering.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut [11], produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Sementara itu, [4] menyatakan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan pekerjaan secara maksimal dengan waktu dan sumber daya yang tersedia.

Tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam organisasi. Apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan mampu bekerja secara lebih efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila pengelolaan sumber daya manusia kurang optimal, maka produktivitas kerja karyawan dapat menurun dan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Nola Catering merupakan salah satu usaha jasa catering yang berlokasi di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Usaha ini melayani berbagai kebutuhan konsumsi masyarakat untuk berbagai acara, baik dalam skala kecil maupun besar. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Nola Catering melibatkan beberapa karyawan yang memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda-beda, mulai dari proses persiapan bahan makanan, pengolahan makanan, pengemasan, hingga distribusi kepada pelanggan.

Dalam praktiknya, aktivitas operasional usaha catering sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama ketika jumlah pesanan meningkat dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja secara lebih cepat, efektif, dan efisien agar pesanan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, pengelolaan produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional usaha.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan usaha catering. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan serta menganalisis upaya yang telah dilakukan oleh manajemen Nola Catering dalam meningkatkan

produktivitas tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta menjadi masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha catering agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Meskipun Nola Catering telah beroperasi dan melayani berbagai pesanan, masih ditemukan kendala seperti keterbatasan jumlah tenaga kerja dan peningkatan beban kerja saat pesanan membesar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan serta upaya-upaya yang telah dan dapat dilakukan untuk mengatasinya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Produktivitas kerja sering digunakan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana suatu organisasi mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut [11], produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas mencerminkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk menghasilkan output yang maksimal. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, maka semakin efektif pula organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

[4] Menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Dalam konteks ini, produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Sementara itu, [9] menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan hasil kerja secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja di dalam organisasi. Menurut [12], terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi. Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Penelitian [3] menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan sistem upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta sistem kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan terhadap karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah sistem kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor tersebut agar produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.

2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan, diperlukan indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Menurut [12], produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- a. Kemampuan kerja, berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Peningkatan hasil kerja, dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam satu periode tertentu.
- c. Semangat kerja, menunjukkan tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Pengembangan diri, karyawan yang produktif biasanya memiliki keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan dirinya,
- e. Mutu pekerjaan, produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- f. Efisiensi kerja, berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia secara optimal.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan [9] menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat.

Penelitian lain yang dilakukan [12] juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

Selain itu, penelitian oleh [4] menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif serta sistem kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan sistem penghargaan yang tepat, karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun demikian, penelitian sebelumnya biasanya lebih menekankan pada pengaruh masing-masing komponen terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun kuantitatif, dan penelitian tersebut biasanya dilakukan pada perusahaan atau organisasi dalam skala yang lebih besar. Penelitian sebelumnya juga cenderung belum menggali secara mendalam bagaimana usaha kecil, khususnya dalam industri jasa katering, dapat meningkatkan produktivitas karyawan mereka.

Dengan memanfaatkan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian tersebut dengan menganalisis upaya peningkatan produktivitas karyawan pada usaha katering skala kecil, Nola Catering, yang terletak di Kabupaten Bantul. Diharapkan penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih kontekstual dan relevan tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam hal meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan yang menyediakan jasa katering.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam melalui pengumpulan data secara langsung dari sumber penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata yang terjadi di lapangan serta memahami makna dari pengalaman dan pandangan informan terkait dengan permasalahan yang diteliti [1]. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena sosial secara sistematis berdasarkan data yang diperoleh dari informan penelitian [8].

Penelitian dilaksanakan di Nola Catering yang berlokasi di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan bahwa usaha tersebut merupakan usaha jasa katering yang melibatkan beberapa karyawan dalam kegiatan operasionalnya. Dengan demikian, lokasi penelitian dianggap relevan untuk mengkaji bagaimana produktivitas kerja karyawan serta upaya yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja tersebut.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang memiliki keterlibatan secara langsung dalam kegiatan operasional usaha. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kamis, 5 Februari 2026 dengan Bapak Guntur dan Ibu Ana selaku pemilik Nola Catering, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan sudah berjalan dengan cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan jumlah tenaga kerja dan kelelahan karyawan saat pesanan meningkat. Upaya yang dilakukan pemilik usaha dalam meningkatkan produktivitas karyawan antara lain melalui pembagian tugas, pengawasan langsung, pemberian motivasi, serta pelatihan kerja bagi karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Nola Catering dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterampilan kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, serta sistem pembagian tugas yang diterapkan dalam kegiatan operasional usaha. Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Informan yang dipilih adalah pihak yang dianggap memiliki pengetahuan serta pengalaman terkait dengan pengelolaan kerja karyawan di Nola Catering sehingga dapat memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Informan utama dalam penelitian ini adalah pemilik usaha serta pihak yang terlibat dalam kegiatan operasional usaha. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh [10]. Model analisis ini terdiri dari tiga tahapan utama yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Untuk tujuan penelitian ini, teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih informan. Dalam penelitian kualitatif, pendekatan ini umum digunakan karena memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang mendalam dari pihak yang dianggap paling memahami fenomena yang diteliti. Pemilik usaha Nola Catering, Bapak Guntur dan Ibu Ana, adalah informan utama dalam penelitian ini, karena mereka memiliki pengetahuan luas tentang cara bisnis berjalan dan mengelola sumber daya manusia. Pemilihan pemilik usaha menunjukkan bahwa pengambil keputusan atau pihak manajemen adalah sumber data utama untuk memahami strategi dan kebijakan organisasi. Ini sejalan dengan pemilihan pemilik usaha sebagai informan utama. Triangulasi merupakan salah satu teknik yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian [2]. Selain itu, penelitian ini mengacu pada gagasan tentang triangulasi sumber dan teknik data yang diperoleh melalui wawancara dan didukung oleh dokumentasi dan observasi untuk meningkatkan validitas data.

Meskipun demikian, keterlibatan karyawan sebagai informan belum optimal. Sangat disarankan dalam kajian metodologi kualitatif untuk menggunakan berbagai sumber informan untuk memperoleh perspektif yang lebih beragam. Oleh karena itu, untuk memperkuat triangulasi sumber dan memperkaya hasil penelitian, penelitian selanjutnya harus melibatkan lebih banyak karyawan sebagai informan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Nola Catering

Nola Catering merupakan salah satu usaha jasa penyedia makanan yang berlokasi di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Usaha ini bergerak di bidang penyediaan makanan untuk berbagai kebutuhan acara, seperti kegiatan keluarga, acara pernikahan, kegiatan instansi, serta berbagai kegiatan sosial lainnya. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan katering, usaha ini terus berkembang dan melayani berbagai jenis pesanan dalam skala kecil maupun besar.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Nola Catering melibatkan beberapa karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Karyawan tersebut terlibat dalam berbagai proses kerja mulai dari persiapan bahan makanan, proses memasak, pengemasan makanan, hingga distribusi makanan kepada pelanggan. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam memastikan proses produksi berjalan dengan lancar serta menjaga kualitas makanan yang dihasilkan.

Kegiatan operasional usaha katering biasanya mengalami peningkatan terutama pada waktu-waktu tertentu, seperti musim acara pernikahan, kegiatan instansi, maupun kegiatan masyarakat lainnya. Kondisi ini menuntut karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien agar pesanan pelanggan dapat diselesaikan tepat waktu dengan tetap menjaga kualitas makanan yang disajikan.

4.2. Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian, produktivitas kerja karyawan di Nola Catering secara umum tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta menjaga kualitas makanan yang dihasilkan.

Produktivitas kerja karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tahapan proses produksi. Setiap karyawan memiliki tugas yang berbeda sehingga proses kerja dapat berjalan secara terstruktur. Misalnya, terdapat karyawan yang bertugas dalam menyiapkan bahan makanan, karyawan yang bertugas dalam proses memasak, serta karyawan yang bertugas dalam proses pengemasan dan distribusi makanan.

Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih memahami proses kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan operasional usaha [13].

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang baik antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif [7].

4.3. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen Nola Catering dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan pembagian tugas kerja secara jelas kepada setiap karyawan. Pembagian tugas ini bertujuan agar setiap karyawan memahami tanggung jawabnya masing-masing sehingga proses kerja dapat berjalan lebih terorganisir. Pemilik usaha juga memberikan arahan dan koordinasi sebelum kegiatan produksi dimulai. Arahan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami pekerjaan yang harus dilakukan serta dapat bekerja secara lebih efektif dalam menyelesaikan pesanan yang diterima [5].

Upaya lain yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja diberikan dalam bentuk perhatian terhadap karyawan serta

pemberian insentif apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pemberian motivasi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan [6].

Nola Catering menunjukkan bahwa proses kerja lebih terorganisir karena setiap pekerja diberi tugas khusus mulai dari persiapan bahan, proses memasak, pengemasan, dan distribusi. Untuk memastikan bahwa semua karyawan tahu apa yang harus mereka lakukan, pemilik usaha juga sering memberikan instruksi dan koordinasi sebelum proses produksi dimulai. Apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mereka akan menerima insentif dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja mereka. Khususnya untuk karyawan baru, pelatihan kerja diberikan untuk mempercepat adaptasi dan meningkatkan keterampilan kerja. Sebaliknya, meskipun upaya ini belum sepenuhnya efektif, manajemen juga menyesuaikan jumlah tenaga kerja saat ada peningkatan pesanan. Namun demikian, masih ada beberapa masalah yang dihadapi, seperti keterbatasan jumlah tenaga kerja dan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang meningkat saat banyak pesanan.

4.4 Hasil Analisis Penelitian

- a. Kemampuan kerja: Karyawan memiliki kemampuan kerja yang cukup baik, terlihat dari kelancaran proses produksi sesuai pembagian tugas. Namun, kemampuan masih bergantung pada pengalaman sehingga karyawan baru memerlukan pelatihan.
- b. Peningkatan hasil kerja: Hasil kerja meningkat dalam kondisi normal, ditunjukkan dengan penyelesaian pesanan tepat waktu. Namun, saat pesanan meningkat, produktivitas belum optimal akibat keterbatasan tenaga kerja.
- c. Semangat kerja: Semangat kerja karyawan tergolong tinggi, didukung oleh arahan, perhatian, dan pemberian insentif dari pemilik usaha, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
- d. Pengembangan diri: Pengembangan diri dilakukan melalui pelatihan kerja, khususnya bagi karyawan baru. Namun, pelaksanaannya masih sederhana dan belum terstruktur secara berkelanjutan.
- e. Mutu pekerjaan: Kualitas pekerjaan relatif terjaga dengan baik, namun berpotensi menurun saat terjadi kelelahan kerja akibat peningkatan beban kerja.
- f. Efisiensi kerja: Efisiensi kerja didukung oleh pembagian tugas yang jelas, tetapi belum optimal ketika jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan volume pesanan.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem pembagian tugas, memengaruhi produktivitas kerja karyawan Nola Catering. Namun, ada beberapa hambatan yang berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan dalam praktik operasional perusahaan.

Keterbatasan jumlah tenaga kerja adalah masalah utama yang dihadapi, terutama ketika jumlah pesanan meningkat secara bertahap. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang lebih besar untuk setiap pekerja. Akibatnya, karyawan harus bekerja lebih keras dalam waktu yang terbatas, yang dapat menyebabkan tingkat ketelitian dan kualitas hasil kerja menurun. Karena intensitas kerja yang tinggi, kelelahan karyawan juga menjadi masalah, terutama saat menangani pesanan dalam jumlah besar. Kelelahan dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah secara kuantitas, menurunkan kualitas pekerjaan, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam proses produksi dan pengemasan makanan. Hal ini sejalan dengan pendapat [9] yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan individu bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja; ada juga pengaruh keseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Ini sejalan dengan pendapat [12] yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dalam hal ini, keterbatasan tenaga kerja merupakan faktor eksternal yang, jika tidak dikelola dengan benar, dapat menghambat optimalisasi produktivitas.

Manajemen Nola Catering telah melakukan berbagai upaya strategis untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satunya adalah memberikan tugas jelas kepada setiap pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa tugas-tugas ini dibagi menjadi langkah-langkah tertentu, seperti persiapan bahan, proses memasak, pengemasan, dan distribusi. Dengan membagi tugas secara terstruktur, karyawan dapat lebih fokus pada apa yang harus

mereka lakukan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas secara lebih terorganisir dan efisien. Ini sesuai dengan teori [4], yang menyatakan bahwa pembagian kerja yang tepat dapat membuat karyawan lebih produktif dan efisien. Pengawasan langsung oleh pemilik usaha juga meningkatkan produktivitas kerja. Mereka secara aktif memberikan arahan sebelum proses produksi dimulai dan bekerjasama selama proses. Pengawasan ini membantu mengurangi kesalahan kerja dan memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa kepemimpinan yang baik membantu mengarahkan dan mengontrol kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara, upaya lain yang dilakukan adalah memberikan perhatian dan insentif kepada karyawan untuk mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Terbukti bahwa memberikan insentif kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mampu meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Semua karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Ini sejalan dengan teori [9], yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan, menurut penelitian [6].

Peningkatan produktivitas juga mencakup pelatihan kerja bagi karyawan baru. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan pemahaman mereka tentang proses kerja yang ada. Observasi menunjukkan bahwa karyawan yang telah mendapatkan pelatihan cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman. Hal ini mendukung gagasan bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas [12]. Teori faktor produktivitas kerja mendukung pendapat ini. Meskipun tidak sepenuhnya optimal, manajemen juga menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan jumlah pesanan yang meningkat. Upaya ini menunjukkan bahwa manajemen menyadari betapa pentingnya menjaga keseimbangan beban kerja. Namun, karena bisnis masih berskala kecil, penyesuaian ini kadang-kadang tidak dapat dilakukan secara optimal, sehingga masalah kelelahan kerja masih muncul dalam beberapa situasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nola Catering telah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang cukup baik, meskipun ada beberapa kendala saat menggunakannya. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kombinasi faktor keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi memengaruhi produktivitas kerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa fluktuasi permintaan dan keterbatasan tenaga kerja menjadi masalah utama dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha kecil seperti katering.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Nola Catering Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu keterampilan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan dalam kegiatan operasional usaha. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian perhatian, arahan, serta hubungan kerja yang baik antara pemilik usaha dan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta pembagian tugas kerja yang jelas juga membantu karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya secara lebih terarah. Upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen Nola Catering dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain dengan melakukan pembagian kerja yang jelas, memberikan motivasi serta insentif kerja kepada karyawan, serta melakukan penyesuaian jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi. Upaya tersebut terbukti membantu kelancaran proses produksi serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam memenuhi pesanan pelanggan. Informan terbatas pada pemilik usaha, tidak melibatkan karyawan. Penelitian hanya pada satu usaha katering sehingga generalisasi terbatas

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Saran Praktis

Pihak Nola Catering disarankan untuk membuat sistem pencatatan beban kerja harian, memberikan pelatihan rutin setiap 3 bulan sekali, atau mempertimbangkan penambahan tenaga kerja harian lepas saat musim ramai. Selain itu, pemberian motivasi dan insentif kerja perlu dipertahankan guna menjaga semangat kerja, serta memperhatikan kondisi kerja karyawan agar terhindar dari kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas.

b. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam menganalisis produktivitas karyawan. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) perlu dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih komprehensif dan terukur, serta melibatkan lebih banyak informan khususnya karyawan agar diperoleh perspektif yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Aspers and U. Corte, "What is qualitative in qualitative research," *Qualitative Sociology*, vol. 42, no. 2, pp. 139–160, 2019, doi: 10.1007/s11133-019-9413-7.
- [2] N. Carter, D. Bryant-Lukosius, A. DiCenso, J. Blythe, and A. Neville, "The use of triangulation in qualitative research," *Oncology Nursing Forum*, vol. 41, no. 5, pp. 545–547, 2014, doi: 10.1188/14.ONF.545-547.
- [3] L. A. Y. Dewi and I. N. Sujana, "Produktivitas kerja karyawan berdasarkan upah dan lingkungan kerja," *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, vol. 9, no. 1, pp. 116–126, 2021, doi: 10.23887/ekuitas.v9i1.28267.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [5] R. Hidayat and T. Tedi, "The influence of work motivation and work environment on employee productivity which implications on employee performance at PT. Fukusuke Kogyo Indonesia," *Strategic Management Business Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 182–188, 2023, doi: 10.55751/smbj.v3i01.69.
- [6] I. Amirullah and N. Natsir, "Analysis of motivation factors and employee performance: The role of work environment, compensation, career, and self-actualization," *International Journal of Management Research and Economics*, vol. 2, no. 1, pp. 193–204, 2024, doi: 10.54066/ijmre-itb.v2i1.1508.
- [7] A. N. G. Lilo and A. Ardiansari, "The influence of work environment and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediation variable," *Research Horizon*, vol. 5, no. 4, pp. 1111–1124, 2025, doi: 10.54518/rh.5.4.2025.736.
- [8] F. Malahati, A. U. B, P. Jannati, Q. Qathrunnada, dan S. Shaleh, "Kualitatif: Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi," *Jurnal Pendidikan Dasar*, vol. 11, no. 2, pp. 341–348, 2023, doi: 10.46368/jpd.v11i2.902.
- [9] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [10] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.
- [11] M. Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [13] W. Wulandany, R. Ghiffari, and R. Rahmayanti, "The effect of work environment and motivation on employee performance," *Management Analysis Journal*, vol. 12, no. 2, pp. 187–191, 2023, doi: 10.15294/maj.v12i2.66819.



Home / Editorial Team

Editorial Team

PELINDUNG
Drs. Moh. Hidayatul Holili, M.Si

PENASEHAT
Dr. Iwan Koerniawan, S.E, M.Th, M.Si

PENANGGUNG JAWAB
Gunawan Wibisono, S.E.,M.Si
Kepala LPPM
Politeknik Pratama Purwokerto

Editor in chief/ Ketua Dewan Editor
Dendy Kurniawan, M. Kom

TIM EDITOR

1. Muhamad ardi nupi hasyim, SE.,M.AB., institut manajemen koperasi Indonesia, email : ardi.nupi@yahoo.com, Scholar ID : [eDZvEWkAAAAJ](#) , ID Sinta : [616630Z](#) , Scopus ID : [57217045312](#)

2. Ari Waluyo,S.ST., MM, Politeknik Piksi Ganesha Indonesia, email: ari.hardware@yahoo.com, Scholar ID: [JmByek4AAAAJ](#), ID Sinta: [6658648](#), Scopus ID: [57218102886](#)

3. Syamsul Hidayat, SE., MM., Universitas Bina Bangsa, email : mastersyah@gmail.com, Scholar ID : [XZVwIQAAAAJ](#) , ID Sinta : [5984498](#) , Scopus ID : [57214977738](#)

4. Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed., Universitas Muhammadiyah Metro, email : mihsandacholfany@yahoo.com, Scholar ID : [P8FOsMAAAAAJ](#) , ID Sinta : [6001806](#) , Scopus ID : [57196084106](#)

5. Dirvi Surya Abbas, S.E., M.Ak., Universitas Muhammadiyah Tangerang, email: abbas.dirvi@gmail.com, Scholar ID: [b07uklwAAAAJ](#), ID Sinta: [6645119](#), Scopus ID: [57223199080](#)

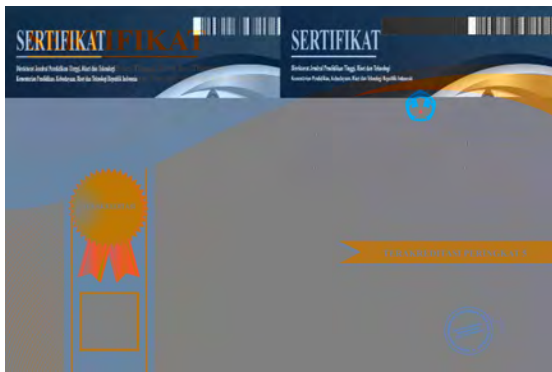
6. Dr. E. Caroline, SE, M.Si., Universitas Sultan Fatah, email: carolinesoekarno2018@gmail.com, Scholar ID: [pQLlyOoAAAAJ](#), ID Sinta: [6646993](#) , Scopus ID: [57198769994](#)

[SK EDITORIAL](#)

:: Indexing ::



SK Dikti 177/E/KPT/2024



:: e-ISSN :2798-1312 ::



:: p-ISSN :2808-876X ::



:: Kebijakan & Prosedur ::

- Tim Editorial
- Reviewers
- Focus and Scope
- Peer Review Process
- Publication Ethics
- AI Usage Policy
- Author Guidelines
- Authorship Policy
- Retraction/Correction Policy
- Conflict of Interest
- Open Access Policy
- Complaint and Appeal Policy
- Archive Policy
- Open Access Statement
- Policy of Screening for Plagiarism
- Journal License
- Author Fees

:: Informasi ::

- For Readers
- For Authors
- For Librarians

:: Alat Bantu ::



:: Template ::



:: Contact Wa::



:: Visitors::

