



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM ZOCHA GRAHA KRIYA

H. Purnomo¹, R. A. Saputri², K. Gurning³, Z. F. Azhari⁴, M. I. Akbar⁵, A. Mualim⁶
¹²³⁴⁵⁶ Universitas Komputer Indonesia, Indonesia, hadi.purnomo@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received:10-06-2024

Revised:21-06-2024

Accepted:30-06-2024

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance, Swot, Ifas, Efas

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the work environment and employee motivation can influence their performance at the UMKM Zocha Graha Kriya. As is known, motivation is very important for a company. With motivation and a positive work environment, employees can do their work well and achieve the best results for the company. This research uses a descriptive qualitative analysis method with SWOT analysis techniques (Strengths, Weakneeses, Opportunities, Threats), IFAS (Internal Factor Analysis Summary), EFAS (External Factor Analysis Summary) and IE (Internal-External). The resulting scores from the IFAS and EFAS matrices are above the average of all internal and external factors. According to the SWOT matrix analysis, the Strengths Opportunities (SO) strategy has the highest score. The position of UMKM Zocha Graha Kriya is shown by the results of the Internal External (IE) matrix analysis in quadrant I which shows that its internal condition has a very favorable situation. Apart from that, UMKM Zocha Graha Kriya are in a position that supports growth oriented strategy, as shown in quadrant I. The Strengths Opportunities (SO) strategy must be supported by maximizing the strengths they have, these UMKM need to increase their capabilities human resources, product marketing and product innovation.

ABSTRAK

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Swot, Ifas, Efas

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di UMKM Zocha Graha Kriya. Sebagaimana diketahui bahwa motivasi sangat penting untuk sebuah perusahaan. Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang positif, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai hasil terbaik untuk perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dengan teknis analisis SWOT (*Strengths, Weakneeses, Opportunities, Threats*), IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*), EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*) dan IE (*Internal-External*). Nilai yang dihasilkan dari matrik IFAS dan EFAS di atas rata-rata dari semua faktor

internal dan eksternalnya. Menurut analisis matrik SWOT, Strategi *Strengths Opportunities* (SO) memiliki skor nilai tertinggi. Posisi UMKM Zocha Graha Kriya ditunjukkan oleh hasil analisis matriks Internal Eksternal (IE) pada kuadran I yang menunjukkan kondisinya secara internal memiliki situasi yang sangat menguntungkan. Selain itu, UMKM Zocha Graha Kriya berada dalam posisi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*), seperti yang ditunjukkan dalam posisi kuadran I. Strategi *Strengths Opportunities* (SO) harus didukung dengan cara memaksimalkan kekuatan yang dimiliki, UMKM ini perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (*human resource capabilities*), pemasaran produk (*product marketing*) dan inovasi produk (*product innovation*).

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing mereka untuk bertahan. Untuk menjalankan operasinya, perusahaan mempekerjakan individu yang dikenal sebagai karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja harus mampu melakukan tugas yang telah ditentukan dan selalu meningkatkan kinerjanya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan patut dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan[1]. Motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas[2]. Kami akan meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Zocha Graha Kriya.

Motivasi langsung dan tidak langsung adalah dua jenis motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Zocha Graha Kriya. Studi ini akan melihat bagaimana lingkungan kerja di UMKM Zocha Graha Kriya, serta upaya yang dilakukan pemilik UMKM dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya[3]. Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*direction motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Oleh karena itu, karakteristiknya unik, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan melalui sarana yang mendukung dan mendorong semangat atau kelancaran tugas seseorang sehingga mereka betah dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka[4]. Penelitian terdahulu telah menjelaskan tentang perancangan informasi, pemasaran dan strategi bisnis di UMKM Zocha Graha

Kriya. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhakim menjelaskan bahwa agar banyak orang mengetahui dan berminat dengan produk kerajinan Zocha Graha Kriya, diperlukan sosialisasi kembali UMKM yang membuat kerajinan dari Akar Wangi.

Media informasi yang dibuat adalah Buku Katalog. Buku katalog terdiri dari daftar terurut barang atau jasa yang terdiri dari beberapa halaman dan dibuat oleh perusahaan untuk mempromosikan barang atau jasa mereka[5]. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky menjelaskan bahwa UMKM Zocha Graha Kriya memiliki pangsa pasar dan produktivitas yang terus meningkat, tetapi UMKM ini kurang memperhatikan pengembangan strategi pemasaran[6]. Penelitian yang dilakukan oleh Adiatma menjelaskan bahwa *Business Model Canvas* dapat menjadi strategi pengembangan bisnis yang sesuai untuk UMKM Zocha Graha Kriya di setiap elemen. Penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor internal dan faktor eksternal, matrik SWOT akan digunakan untuk membentuk *Business Model Canvas* saat ini[7]. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhakim menggunakan analisis SWOT sebagai objek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky objek yang dilakukan menggunakan Kepala Bidang Industri dan Kepala Bidang Perdagangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Garut, Kepala Divisi Marketing Asgar muda Garut. Penelitian yang dilakukan oleh Adiatma menyajikan gambaran model bisnis menggunakan alat *Business Model Canvas* (BMC) dan menggunakan analisis SWOT di setiap elemen *Business Model Canvas* (BMC) pada *Zocha Handicraft* Garut sebagai objek. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis kualitatif diskriptif dengan analisis SWOT, IFAS, EFAS, IE dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan melakukan wawancara kepada pemilik UMKM Zocha Graha Kriya sebagai objek penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Zocha Graha Kriya. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi emosional yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang kuat kepada seluruh karyawan agar meningkatkan kinerja dan mencapai target kerja[8]. Selain memberikan motivasi, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong sikap dan tindakan profesional untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing[9].

2. KAJIAN LITERATUR

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan &

Silvia, 2019)[10]. Motivasi bertujuan untuk membangun dan menciptakan susunan kerja yang harmonis, yang berdampak pada rasa nyaman karyawan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi juga dapat menginspirasi, mendorong, dan meningkatkan semangat kerja para karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi[11].

Tiga komponen utama motivasi pada dasarnya: (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, dan (3) arah atau tujuan (Sutrisno, 2009)[12]. Secara ringkas, nilai masing-masing komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Usaha : Karakteristik pertama dari motivasi yaitu, usaha menunjukkan kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah kinerja yang ditunjukkan oleh seseorang di tempat kerjanya. Hal ini melibatkan berbagai macam usaha, baik yang nyata maupun yang kesat mata.
- 2) Kemauan Keras : Karakteristik utama motivasi kedua adalah kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mengerahkan semua upayanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Setiap upaya akan berhasil jika memiliki kemauan yang kuat. Dia tidak akan patah semangat untuk terus berjuang sampai tujuan tercapai.
- 3) Arah atau tujuan : Karakteristik motivasi ketiga terkait dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras.

Motivasi kerja ialah dorongan dan rangsangan agar mendorong seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhannya. Dengan istilah lain, motivasi dapat didefinisikan sebagai motif atau faktor pendorong yang bersifat internal untuk mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukan seseorang[13]. Perbedaan yang paling banyak dipelajari dalam literatur motivasi adalah antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Gagne dan Deci (2005) mendefinisikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu aktivitas karena mereka menganggapnya menarik dan mendapatkan kepuasan spontan dari aktivitas itu sendiri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik memerlukan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dapat dipisahkan seperti imbalan nyata atau verbal, sehingga kepuasan tidak berasal dari aktivitas itu sendiri melainkan dari konsekuensi ekstrinsik yang ditimbulkan oleh aktivitas tersebut. [14].

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkannya. Lingkungan kerja juga memengaruhi komitmen perusahaan, karena seorang karyawan tidak akan betah bekerja di tempat kerja yang tidak mendukung[15]. Menurut Edy Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan

alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut[16]. Ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah semua hal di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik setiap karyawan sangat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas mereka. lingkungan fisik memengaruhi semangat dan emosi para karyawan[17]. Jenis lingkungan kerja fisik terdiri dari dua kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti ruang kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan yang memengaruhi kondisi manusia secara tidak langsung seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain[18].

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan kondisi perusahaan, hubungan antar karyawan, seperti hubungan dengan atasan, sesama karyawan, atau bawahan[19]. Berikut beberapa contoh lingkungan kerja non-fisik :

- a. Komunikasi :
 - Komunikasi Organisasi: Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.
 - Komunikasi Tim: Bagaimana setiap anggota tim berinteraksi satu sama lain.
- b. Manajemen Kinerja:
 - Evaluasi Kinerja: Proses untuk mengawasi dan menilai kinerja karyawan.
 - Pemberian Umpan Balik: Sejauh mana umpan balik konstruktif diberikan dan diterima.
- c. Hubungan Antarkaryawan:
 - Kerja Tim: Tingkat kolaborasi dan kerja tim karyawan.
 - Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan interpersonal yang ada di antara anggota tim dan seluruh organisasi[20].

Lingkungan kerja mengacu pada urutan atau kesimpulan tentang kondisi, suasana, dan dinamika yang ada di tempat kerja. Ini mencakup pertimbangan tentang bagaimana aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, komunikasi, kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan, berkontribusi terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan[21].

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya[22]. Kinerja adalah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas kerjanya. Hasil kerja yang mereka lakukan akan memberi tahu atasan dan diri mereka sendiri bahwa mereka harus bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan mereka akan membangun citra diri sebagai karyawan yang dedikasi dan setia kepada perusahaan[23]. Berikut adalah beberapa komponen umum yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawan:

1. Hasil Kerja : Evaluasi hasil kerja karyawan, seperti mencapai target penjualan, menyelesaikan proyek, atau mencapai tujuan.
2. Produktivitas : Melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.
3. Kualitas Kerja : Tingkat akurasi, keunggulan, dan standar kualitas yang dicapai oleh pekerja.
4. Inisiatif dan Kreativitas : Kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif, memberi kontribusi, dan menemukan solusi inovatif.
5. Kerjasama Tim : Keterlibatan dan kontribusi karyawan dalam kerja sama tim dan kerja sama interpersonal[24].

Dalam manajemen SDM, evaluasi kinerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim, individu, dan organisasi secara keseluruhan. Ini biasanya melibatkan penilaian teratur, umpan balik dari atasan, dan diskusi antara atasan dan karyawan untuk menemukan area pengembangan dan memberikan pengakuan atas prestasi[25].

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang mencakup analisis SWOT, IFAS, EFAS, dan IE. Perolehan data dilakukan di UMKM Zocha Graha Kriya Garut yang melibatkan semua karyawan serta pemilik UMKM, dan dikumpulkan dalam waktu satu hari. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan laki-laki dan perempuan secara manual yang berisi 30 pertanyaan dan mencakup 3 Variabel yaitu X1 Motivasi, X2 Lingkungan kerja dan Y Kinerja Karyawan. Selain itu, wawancara dilakukan dengan pemilik UMKM. Pendekatan khusus harus dilakukan untuk menemukan lingkungan internal dan eksternal pada UMKM Zocha Graha Kriya. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh subjek penelitian melalui wawancara dan pengisian kuesioner.

Teknik penentuan informan harus memenuhi beberapa kriteria: (1) Subjek telah bekerja di UMKM Zocha Graha Kriya selama beberapa tahun, (2) Subjek masih menjadi pemilik UMKM Zocha Graha Kriya secara penuh dan aktif, (3) Subjek

bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi terkait UMKM Zocha Graha Kriya, dan (4) Subyek memberikan informasi yang jujur, asli, dan tidak direkayasa.

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan analisis SWOT, IFAS, EFAS, dan IE. Menurut (Rangkuti, 2016) Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis SWOT didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*)[26].

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Internal Factor Analysis Summary (IFAS) UMKM Zocha Graha Kriya

Faktor internal adalah faktor yang mencakup kekuatan dan kelemahan UMKM Zocha Graha Kriya. Faktor-faktor ini termasuk sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, budaya UMKM, fasilitas produksi, pemasaran produk, kualitas dan inovasi produk[27]. Tabel 1 menunjukkan hasil wawancara dan pengisian kuesioner untuk evaluasi dan penempatan faktor internal dengan tepat sesuai masalah.

Tabel 1. *Internal Factor Analysis Summary (IFAS) Matrik UMKM Zocha Graha Kriya.*

No .	<i>Strengths (Kekuatan)</i>	Bobot	Rating	Nilai
1.	Kecepatan bekerja yang dimiliki oleh karyawan	0,09	3,50	0,315
2.	Kesabaran karyawan dalam menjalankan pekerjaan	0,09	3,50	0,315
3.	Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja	0,11	3,52	0,387 2
4.	Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan	0,10	3,57	0,357
5.	Karyawan loyal terhadap UMKM	0,12	3,57	0,428 4
6.	Karyawan rajin	0,09	3,50	0,315
7.	Karyawan mempunyai skill	0,15	4,00	0,6
Sub Total		0,75		2,718
No .	<i>Weaknesses (Kelemahan)</i>			
1.	Karyawan membutuhkan waktu untuk ahli dalam pekerjaan mereka	0,15	1,10	0,165

No	Strengths (Kekuatan)	Bobot	Rating	Nilai
2.	Kurangnya SDM	0,05	2,23	0,1115
3.	Karyawan tidak <i>multitalent</i>	0,05	2,50	0,125
Sub Total		0,25		0,402
Total		1,00	Rata-rata = 3,10	3,119

Sumber : Hasil Penelitian

Keterangan untuk tabel :

Rating ditetapkan dengan cara berikut :

- 4 = Kekuatan yang besar
- 3 = Kekuatan yang kecil
- 2 = Kelemahan yang kecil
- 1 = memiliki kelemahan yang besar

Berdasarkan tabel 1. Hasil matrik IFAS menunjukkan *score* nilai UMKM Zocha Graha Kriya sebesar 3,119 lebih tinggi dari nilai rata-rata yaitu 3,10 dari semua faktor internalnya. Dibuktikan dengan hasil nilai *strengths* (kekuatan) sebesar 2,718 dengan nilai *weaknesses* (kelemahan) sebesar 0,402.

Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS) UMKM Zocha Graha Kriya

Faktor eksternal adalah faktor yang mencakup variabel ancaman dan peluang yang tidak ada di UMKM Zocha Graha Kriya dan tidak ada dalam pengendalian jangka pendek. Faktor- faktor ini termasuk persaingan pasar, kebijakan pemerintah, sosial dan budaya, teknologi, lingkungan, perubahan demografis, globalisasi, dan bencana alam[28]. Tabel 2 menunjukkan hasil wawancara dan pengisian kuesioner untuk evaluasi dan menyesuaikan faktor eksternal dengan masalah UMKM Zocha Graha Kriya.

Tabel 2. Eksternal Factor Analysis Summary (EFAS) Matrik UMKM Zocha Graha Kriya.

No.	Opportunities (Peluang)	Bobot	Rating	Nilai
1.	Tidak ada pesaing pasar yang sejenis	0,10	3,75	0,375
2.	Meningkatkan produk kerajinan berbahan dasar akar wangi	0,15	4,00	0,6
3.	Memajukan UMKM Garut	0,15	4,00	0,6
4.	Tidak semua orang dapat membuat produk ini karena diperlukan keterampilan dan keahlian khusus	0,13	3,95	0,5135
5.	Memiliki nilai estetika yang tinggi untuk menarik minat konsumen	0,12	3,90	0,468

No.	<i>Opportunities (Peluang)</i>	Bobot	Rating	Nilai
6.	Dapat memasarkan produk secara online	0,12	3,76	0,4512
Sub Total		0,77		3,0077
No.	<i>Threats (Ancaman)</i>			
1.	Masyarakat belum mengenal produk lokal	0,07	1,55	0,1085
2.	Persaingan yang ketat dari produk kerajinan tangan dari luar negeri	0,09	1,58	0,1422
3.	Karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	0,07	1,65	0,1155
Sub Total		0,23		0,3662
Total		1,00	Rata-rata = 3,13	3,3739

Sumber : Hasil Penelitian

Keterangan untuk tabel :

Rating ditetapkan dengan cara berikut :

- 4 = Peluang yang besar
- 3 = Peluang yang kecil
- 2 = Ancaman yang kecil
- 1 = Ancaman yang besar

Berdasarkan tabel 2. Hasil matrik EFAS menunjukkan score nilai UMKM Zocha Graha Kriya sebesar 3,3739 lebih tinggi dari nilai rata-rata yaitu 3,13 dari semua faktor eksternalnya. Dibuktikan dengan hasil nilai *opportunities* (peluang) sebesar 3,0077 dengan nilai *threats* (ancaman) sebesar 0,3662.

Strengths Weaknesses Opportunities Threats (SWOT)

Analisis SWOT adalah langkah pertama menuju pembuatan strategi yang akan membantu pertumbuhan UMKM Zocha Graha Kriya. Selain itu, analisis ini menunjukkan bahwa UMKM Zocha Graha Kriya harus membuat strategi yang tepat dengan mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada. Empat strategi yang tepat diidentifikasi dengan matrik ini yaitu, strategi SO (*Strengths Opportunities*), Strategi WO (*Weaknesses Opportunities*), Strategi ST (*Strengths Threats*), dan Strategi WT (*Weaknesses Opportunities*). Kondisi UMKM Zocha Graha Kriya memungkinkan semua strategi ini diimplementasikan.

<p style="text-align: center;">Eksternal</p> <p style="text-align: center;">Internal</p>	<p>Opportunity (Peluang)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pesaing pasar yang sejenis 2. Meningkatkan produk kerajinan berbahan dasar akar wangi 3. Memajukan UMKM Garut 4. Tidak semua orang dapat membuat produk ini karena diperlukan keterampilan dan keahlian khusus 5. Memiliki nilai estetika yang tinggi untuk menarik minat konsumen 6. Dapat memasarkan produk secara online 	<p>Threats (Ancaman)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Masyarakat belum mengenal produk lokal 2. Persaingan yang ketat dari produk kerajinan tangan dari luar negeri 3. Karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik
<p>Strength (Kekuatan)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan bekerja yang dimiliki oleh karyawan 2. Kesabaran karyawan dalam menjalankan pekerjaan 3. Karyawan memiliki ketelitian dalam bekerja 4. Karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan 5. Karyawan loyal terhadap UMKM 6. Karyawan rajin 	<p>Strategi SO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skill yang dimiliki oleh karyawan harus lebih ditingkatkan agar produk yang dihasilkan Memiliki nilai estetika yang tinggi untuk menarik minat konsumen. 2. UMKM harus berinovasi untuk menciptakan produk baru berbahan dasar akar wangi. 3. Melakukan pemasaran secara 	<p>Strategi ST</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UMKM ini bisa mempromosikan produk ini dari mulut ke mulut. 2. UMKM ini harus memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka loyal terhadap UMKM ini. 3. Karyawan harus memiliki skill dan melakukan inovasi terhadap produk UMKM ini, sehingga produk ini tidak kalah dengan

7. Karyawan mempunyai skill	terus menerus baik secara langsung maupun tidak langsung.	kerajinan tangan dari luar negeri.
Weaknesses (Kelemahan) 1. Karyawan membutuhkan waktu untuk ahli dalam pekerjaan mereka 2. Kurangnya SDM 3. Karyawan tidak <i>multitalent</i>	Strategi WO 1. Melakukan training kepada calon karyawan, supaya mereka memiliki keahlian dan <i>multitalent</i> dalam pekerjaan mereka. 2. Membuka lowongan kerja di sosial media. 3. Karyawan dapat memajukan UMKM dengan hasil kerajinan yang mereka buat.	Strategi WT 1. Merekrut karyawan dari penduduk lokal sekaligus memperkenalkan produk UMKM ini. 2. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dalam bekerja. 3. Memiliki karyawan yang <i>multitalent</i> agar dapat bersaing dengan produk kerajinan tangan luar negeri.

Gambar 3. Matrik SWOT UMKM Zocha Graha Kriya
 Sumber : Hasil Penelitian

EFAS \ IFAS	<i>Opportunities (O)</i>	<i>Threats (T)</i>
<i>Strengths (S)</i>	Strategi (SO) : $= 2,718 + 3,0077$ $= 5,7257$	Strategi (ST) $= 2,718 + 0,3662$ $= 3,0842$
<i>Weaknesses (W)</i>	Strategi (WO) : $= 0,402 + 3,0077$ $= 3,4097$	Strategi (WT) $= 0,402 + 0,3662$ $= 0,7682$

Gambar 1. Rumusan Strategi Matrik SWOT
 Sumber : Hasil Penelitian

Gambar 1 menunjukkan skor nilai tertinggi untuk strategi *Strengths Opportunities* (SO) sebesar 5,7257, strategi *Weaknesses Opportunities* (WO) sebesar 3,4097, strategi *Strengths Threats* (ST) sebesar 3,0842, dan *Weaknesses Threats* (WT) sebesar 0,7682. Gambar 3 menunjukkan strategi SO pada UMKM Zocha Graha Kriya.

Internal-Eksternal (IE) Matrik

Tabel 1 menunjukkan faktor kekuatan dengan skor 2,718 dan faktor kelemahan dengan skor 0,402. Tabel 2 menunjukkan faktor peluang dengan skor 3,0077 dan faktor ancaman dengan skor 0,3662. Hasil perhitungan jumlah dalam tabel 1 menunjukkan faktor internal dengan skor total 3,119, dan tabel 2 faktor eksternal dengan skor total 3,3739. Selanjutnya, posisi UMKM Zocha Graha Kriya dalam upayanya untuk mempertahankan usahanya dari tahun ke tahun diukur dengan menggunakan matrik IE.

Pencocokan adalah tahap kedua dari proses perumusan strategi pemasaran. Proses ini digunakan untuk membuat rencana alternatif dengan menggabungkan kekuatan dan kelemahan UMKM dengan peluang dan ancaman dari lingkungan internal dan eksternal. Matrik Internal-Eksternal (IE) dikelompokkan berdasarkan faktor internal dan eksternal, seperti dalam gambar 3. Gambar 5 dibawah ini menggunakan matrik IE dan analisis SWOT.

IFAS \ EFAS	Kuat 4,0 – 3,0	Sedang 2,9 – 2,0	Lemah 1,9 – 1,0
Tinggi 4,0 – 3,0	I Internal = 3,119 Eksternal = 3,3739	II	III
Sedang 2,9 – 2,0	IV	V	VI
Rendah 1,9 – 1,0	VII	VIII	IX

Sumber : Hasil Penelitian

Gambar 2. Matrik Internal-Eksternal

Gambar 2 menunjukkan matrik Internal-Eksternal (IE), yang merupakan hasil dari pengelompokan matrik IFAS dan EFAS. Nilai matrik IE ditentukan dengan skor nilai. UMKM Zocha Graha Kriya berada di sel I berdasarkan posisinya. UMKM Zocha Graha Kriya berada dalam posisi yang sangat menguntungkan karena mereka memiliki kekuatan dan peluang untuk memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang dapat diterapkan antara lain strategi *Strengths Opportunities* (SO), yang memperhatikan semua peluang dan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Untuk mendukung strategi ini, UMKM ini perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (*human resource capabilities*), pemasaran produk (*product marketing*) dan inovasi produk (*product innovation*).

Pembahasan

UMKM Zocha Graha Kriya berada di kuadran I menurut hasil analisis SWOT yang ditunjukkan pada gambar 3. Ini menunjukkan bahwa kondisi internal dan eksternal UMKM Zocha Graha Kriya sangat menguntungkan. Selain itu, posisi UMKM Zocha

Graha Kriya ditunjukkan dalam kuadran I sebagai pendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*).

Strategi yang tepat diperlukan untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan perluasan pemasaran dalam jangka panjang saat mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Seperti yang ditunjukkan pada gambar 4, nilai 5,7257 menunjukkan bahwa *Strengths Opportunities* (SO) adalah strategi yang paling sesuai, menetapkan hal-hal berikut :

1. UMKM Zocha Graha Kriya membutuhkan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar produk yang dihasilkan memiliki nilai estetika yang tinggi untuk menarik minat konsumen.
2. UMKM Zocha Graha Kriya harus ber-inovasi untuk menciptakan produk baru berbahan dasar akar wangi.
3. UMKM Zocha Graha Kriya harus melakukan strategi *marketing* agar produk UMKM bisa dikenal banyak orang.

Selain strategi SO sebagai strategi utama, UMKM Zocha Graha Kriya juga perlu melakukan strategi ST, WO, dan WT untuk meningkatkan kinerja. Hasil analisis SWOT dan matrik IE hanya menghasilkan rumusan strategi alternatif yang dapat dipertimbangkan oleh pihak UMKM Zocha Graha Kriya. Ini sesuai dengan teorinya, yang menyatakan bahwa analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) sangat penting saat membuat kebijakan jangka panjang, yang melibatkan faktor internal dan eksternal perusahaan. [29].

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis SWOT, dapat kami simpulkan bahwa UMKM Zocha Graha Kriya memiliki lingkungan internal dan eksternal seperti berikut :

1. Hasil analisis dengan matrik IFAS menunjukkan bahwa nilai UMKM Zocha Graha Kriya memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai rata-rata dari semua faktor internalnya. Ini ditunjukkan dengan fakta bahwa nilai *strengths* (kekuatan) lebih tinggi daripada nilai *weaknesses* (kelemahan).
2. Hasil analisis menggunakan matrik EFAS menunjukkan bahwa nilai UMKM Zocha Graha Kriya memiliki skor yang lebih tinggi daripada nilai rata-rata dari semua faktor eksternal. Ini juga ditunjukkan dengan hasil bahwa nilai *Opportunities* (peluang) lebih tinggi daripada nilai *Threats* (ancaman).
3. Hasil analisis dengan matrik SWOT menunjukkan bahwa strategi *Strengths Opportunities* (SO) menerima skor tertinggi sebesar 5,7257, strategi *Strengths Threats* (ST) sebesar 3,0842, strategi *Weaknesses Opportunities* (WO) sebesar 3,4097, dan strategi *Weaknesses Threats* (WT) sebesar 0,7682. UMKM Zocha Graha Kriya harus melakukan strategi utamanya dengan menggunakan strategi SO terlebih dahulu.

4. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis dengan matrik IE, UMKM Zocha Graha Kriya berada pada sel I, ini menunjukkan bahwa UMKM Zocha Graha Kriya berada dalam posisi yang sangat menguntungkan karena mereka memiliki kekuatan dan peluang untuk memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang dapat diterapkan antara lain strategi *Strengths Opportunities* (SO), yang memperhatikan semua peluang dan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Strategi ini perlu ditunjang dengan upaya peningkatan SDM (*performance of human resource*), pengembangan pasar (*market development*), dan pengembangan produk (*product development*).

REFERENSI

- Adiatma, D., Nurhasan, R., & Khoerunnisa, V. (2020). Analisis Strategi Bisnis dengan Business Model Canvas pada Zocha Handicraft Akar Wangi Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1), 048-058.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Analysis of Work Environment, Attitude, Coaching, and Servant Leadership on Job Satisfaction Mediated by Career Development (Literature Review Study). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1089-1104.
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. M. (2020). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, 85, 102352.
- Gagné, M., & Deci, EL (2005). Teori penentuan nasib sendiri dan motivasi kerja. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 26(4), 331-362.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- He, C., He, S., Mu, E., & Peng, J. (2022). Environmental economic geography: Recent advances and innovative development. *Geography and Sustainability*, 3(2), 152-163.
- Khurana, S., Haleem, A., Luthra, S., & Mannan, B. (2021). Evaluating critical factors to implement sustainable oriented innovation practices: An analysis of micro, small, and medium manufacturing enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 285, 125377.
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European research on management and business economics*, 28(2), 100185.
- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301-317.
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Söilen, KS, & Abdulkader, B. (2021). Dampak gaya kepemimpinan, desain organisasi dan praktik MSDM terhadap penyembunyian pengetahuan: Peran tidak langsung dari keadilan organisasi dan lingkungan kerja yang kompetitif. *Jurnal Riset Bisnis*, 137, 488-499.
- Rangkuti, F. (2016). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT* (22nd ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rizal Nurhakim, M. (2018). *Perancangan Informasi Mengenai Kerajinan Akar Wangi Ukm Zocha Graha Kriya Kabupaten Garut Melalui Media Katalog* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Rizky, N. M. Analisis Strategi Pemasaran UKM Penghasil Produk Kerajinan Akar Wangi (Studi Kasus pada KUB Zocha Graha Kriya, Kabupaten Garut, Jawa Barat).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sondang, P. Siagian. 2000 *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara. Cetakan ketujuh. Jakarta.
- Spreitzer, G., Bacevice, P., & Garrett, L. (2019). Workplace design, the physical environment, and human thriving at work. *Organizational behaviour and the physical environment*, 235-250.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Surabaya : PT Kencana.
- Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415.
- Wolkoff, P., Azuma, K., & Carrer, P. (2021). Health, work performance, and risk of infection in office-like environments: The role of indoor temperature, air humidity, and ventilation. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, 233, 113709.