

ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN PROFITABILITAS UMKM KERUPUK WN GIRI DI BOYOLALI

Heri Cahyono¹; Priyo Utomo²; Syamsul Arifin, Nuryadi³; Nur Farida⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya^{1,2,3,4}

Email : hericahyonoadvantage@gmail.com¹; priyoutomo.stiepemuda@gmail.com²;
Syamsularifin.stiepemuda@gmail.com³

ABSTRAK

Usaha pembuatan Kerupuk Bandung atau UMKM bertempat Desa Pakel, Dukuh Pereng RT03 RW 01, Kecamatan Andong, Kabupaten Boyolali .beroperasi dalam industri yang kompetitif, yang mana kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam menentukan produktivitas dan profitabilitas UMKM serta kepuasan pelanggan. Bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan hubungannya dengan produktivitas kerja dan profit sebuah usaha industri rumahan. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UMKM Wn Giri saat ini masih memerlukan peningkatan produktivitas untuk meningkatkan profitnya hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan karyawan, motivasi, dan pengembangan. Selain itu, analisis juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kinerja karyawan dan produktivitas untuk mencapai profitabilitas, di mana peningkatan kinerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta peningkatan profit sebuah usaha.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Produktivitas Kerja; Profitabilitas

ABSTRACT

The effort to produce Bandung chips or small and medium enterprises (UMKM) is located in Pakel Village, Dukuh Pereng RT03 RW 01, Andong District, Boyolali Regency. It operates in a competitive industry, where employee performance plays a crucial role in determining productivity and profitability of UMKM as well as customer satisfaction. The aim is to evaluate employee performance and the factors influencing it, and its relation to work productivity and profit of a home-based industry. The method used is qualitative, with data collection through in-depth interviews and field observations. The research results show that the employee performance at UMKM Wn Giri currently still requires improvement in productivity to increase its profit, influenced by factors such as employee training, motivation, and development. Furthermore, the analysis also reveals a positive relationship between employee performance and productivity to achieve profitability where performance improvement contributes to the increase in productivity as well as the profit growth of a business.

Keywords : Employee Performance; Work Productivity; Profitability

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat mendorong setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, untuk terus melakukan inovasi dan meningkatkan kualitas kinerja untuk

mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan karena kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan mempengaruhi langsung terhadap daya saing perusahaan. Menurut Sihombing & Batoebara, (2019) kinerja berasal kata job performance berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan tanggung jawabnya ditempat kerja atau ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya (Utomo & Pratama, 2024).

Pengembangan Karyawan menurut Hairudin & Oktaria, (2022) adalah investasi yang sangat penting bagi sebuah usaha, ini bukan hanya sekedar pelatihan tetapi merupakan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan agar dapat berkontribusi lebih baik bagi Perusahaan.

Usaha usaha UMKM Wn Giri ini merupakan perusahaan Keluarga yang berdiri sejak tahun 1995 di kecamatan Andong, Kabupaten Boyolali. Usaha UMKM pembuatan makanan olahan kerupuk Bandung dengan nama Wn Giri, nama pemilik Bapak Basuki dan Ibu Sudarmi. Usaha rumahan kerupuk bandung ini memiliki 12 pekerja dan 1 pengawas. dan para pedagang dengan total 20 orang untuk mendistribusikan kerupuk tersebut ke pasar-pasar tradisional dan warung makan serta restoran.

Beberapa faktor internal atau kendala internal diduga memengaruhi kondisi tersebut, antara lain kurangnya pelatihan karyawan dan tidak adanya pengembangan, komunikasi internal yang lemah, kompensasi yang kurang memotivasi, serta keterbatasan sarana pendukung kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya analisis menyeluruh terhadap kinerja karyawan guna menemukan strategi peningkatan produktivitas dan peningkatan profitabilitas

TINJAUAN PUSTAKA DAN FOKUS STUDI

Kinerja Karyawan

Menurut Nurhayati & Atmaja, (2021) Menyatakan bahwa Pengembangan karyawan itu sangat penting dilakukan karena pengembangan menjadi yang utama dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah usaha badan ataupun Perusahaan karena hal ini bisa berpengaruh pada Pertumbuhan Karir karyawan guna memberikan peluang untuk belajar keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan, sehingga karyawan

dapat berkembang dalam karier mereka, Untuk Peningkatan Motivasi, Karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya, Peningkatan Keterampilan Dunia kerja terus berubah, dengan pengembangan karyawan, mereka akan memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan pada masa depan, dan bermanfaat untuk peningkatan Kepercayaan Diri Melalui pelatihan dan pengembangan, Karyawan akan merasa lebih percaya diri saat menjalankan tugas-tugasnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan komunikasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut Utomo, (2022) adalah jumlah output karyawan dalam menghasilkan produksi dibandingkan dengan input yang digunakan, karyawan bisa dikatakan produktif jika karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan waktu singkat dan tepat. Ukuran seberapa efisien sebuah input (misal. waktu, tenaga kerja, dan modal) dapat diubah menjadi output (misal produk dan layanan) Produktivitas perusahaan dapat digunakan untuk mengukur seberapa efektif perusahaan telah bekerja selama ini. Ketika perusahaan dapat menghasilkan output yang lebih banyak daripada input yang digunakan, maka Produktivitas Perusahaan tersebut sudah baik. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Pemberian motivasi, peningkatan fasilitas kerja, serta manajemen waktu yang baik.

Pengembangan Karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawannya. Tujuan utama PSDM adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengapa Pengembangan Sumber Daya Manusia ini Penting karena untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang terlatih dan terampil akan lebih produktif dan efisien dalam bekerja, dan Meningkatkan Kualitas Produk atau Jasa Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi, Meningkatkan Loyalitas Karyawan, Karyawan yang merasa diperhatikan dan diberikan kesempatan untuk berkembang akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Amalia Putri dkk, (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian makna yaitu untuk fungsi jalanya pengawasan, dan pelatihan karyawan. lalu ada juga evaluasi karyawan di perusahaan. Selain fungsi tersebut MSDM mempunyai banyak fungsi-fungsi lainnya. Seperti perencanaan, melakukan perencanaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan menyelaraskan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. MSDM berperan dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi, dan bekerja sesuai standar yang ditetapkan. fungsi utama MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, Penerapan MSDM yang baik mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim, sehingga berdampak positif pada produktivitas organisasi. Dalam konteks usaha UMKM Kerupuk, pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan profit serta menjaga loyalitas pelanggan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam UMKM Kerupuk sangat krusial dalam memastikan keberlangsungan pertumbuhan bisnis. Meskipun skala UMKM umumnya lebih kecil, namun pengelolaan SDM yang baik tetap diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas (Enny Widyaningrum (2020).

Fokus Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada analisis kinerja karyawan di Usaha Rumahan UMKM Wn Giri dengan menitikberatkan pada keterkaitan antara kualitas kinerja karyawan maupun tim dengan produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan. Analisis dilakukan untuk memahami bagaimana setiap unsur dalam proses kerja berkontribusi terhadap efisiensi, efektivitas, dan hasil akhir yang diperoleh perusahaan. Aspek yang menjadi sorotan meliputi pembagian kerja, dan perihal pengembangan serta pelatihan karyawan. Pembagian job desc kerja dianalisis untuk melihat sejauh mana tugas dan tanggung jawab telah disesuaikan dengan peran atau fungsinya dan keterampilan masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat, tepat, dan sesuai standar. Keterampilan karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja, mengingat kemampuan dalam mencetak aci kerupuk ini tidak mudah dikarenakan masih manual, serta dalam membuat adonan aci harus sesuai takaran, karyawan yang memiliki ketrampilan akan berdampak langsung pada kualitas layanan dan produktivitas sebuah usaha. Selain itu, motivasi kerja karyawan, baik yang

dipengaruhi oleh faktor internal seperti pemberian reward and punishment maupun external perihal kepuasan pelanggan turut menjadi perhatian karena motivasi yang tinggi diyakini mampu mendorong konsistensi dan semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan atau masalah manusia. Penelitian dilakukan pada UMKM Kerupuk Wn Giri yang beralamat di Desa Pakel, Dukuh Pereng RT03 RW 01, Kecamatan Andong, Kabupaten Boyolali dengan Nomor Nomor Surat Izin Usaha Industri 503/030/30/SIUI.K/TV/2014, selama kegiatan untuk observasi dan analisis mendalam dari bulan September-oktober 2024. Objek penelitian adalah kinerja karyawan dan produktivitas kerja, sedangkan subjek penelitian meliputi pedagang kerupuk yang memasarkan, karyawan pendukung, dan pihak manajemen yang terlibat langsung dalam operasional UMKM ini. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan owner UMKM, karyawan cetak senior, dan karyawan packing sampai pedagang kerupuk. observasi lapangan terhadap proses kerja dan interaksi dengan pelanggan; serta dokumentasi berupa catatan kinerja, struktur organisasi, data bahan baku, serta aspirasi pelanggan di warung makan dan pasar.

Analisis data sebuah kegiatan untuk mengatur mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab melalui serangkaian aktivitas tersebut Juniarti & Zetary, (2023). analisis telah dimulai sejak merumuskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, berlangsungnya penelitian hingga diperoleh hasil penelitian. Adapun tahap analisis data di lapangan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Kinerja Karyawan pada UMKM Wn Giri

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional dalam menjalankan usaha UMKM Wn Giri tersebut,

Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, dan telaah dokumen internal usaha ini, secara umum kinerja karyawan di UMKM ini berada pada tingkat cukup baik hingga baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Sebagian besar karyawan, khususnya pembuat adonan, pencetak acian kerupuk, telah bekerja lebih dari 7 tahun, bahkan beberapa di antaranya memiliki pengalaman lebih dari 12 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mereka telah memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan praktis yang memadai dalam membuat adonan, mencetak, penjemuran hingga finishing atau penggorengan.

Keberadaan jumlah UMKM memberikan alternatif pekerjaan dan penghidupan bagi penduduk Boyolali, baik di wilayah perkotaan maupun perdesaan, sehingga membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam beberapa usaha UMKM yang tersebar di wilayah kabupaten Boyolali seperti tabel di atas bahwa masih ada beberapa usaha yang kebanyakan masih manual dalam menjalankan operasi pembuatan kerupuk, fleksibilitas UMKM dalam berbagai jenis usaha juga memungkinkan penyerapan tenaga kerja dengan beragam tingkat keterampilan dan latar belakang pendidikan. Dalam beberapa karyawan yang mengisi pada masing-masing usaha UMKM disebutkan di atas berbeda-beda tingkat pendidikan mayoritas lulusan hanya Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. Perihal latar belakang pendidikan ini pada usaha UMKM tidak terlalu mementingkan mereka hanya dituntut rajin masuk kerja dan disiplin waktu saja, selebihnya tidak ada tuntutan lagi dari pemilik usaha. UMKM memiliki peran krusial dalam mewujudkan pemerataan ekonomi di Kabupaten Boyolali. Keberadaan UMKM yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk pelosok desa, memungkinkan terjadinya distribusi pendapatan yang lebih merata. Dengan demikian, UMKM merupakan pilar penting dalam perekonomian Kabupaten Boyolali. Peran strategisnya dalam penyerapan tenaga kerja, kontribusi terhadap Pemerintah daerah, dan pemerataan ekonomi menjadikan UMKM sebagai fokus penting dalam kebijakan pembangunan ekonomi daerah. Pengembangan UMKM termasuk melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti yang menjadi fokus penelitian ini, dan akan memberikan dampak positif yang signifikan bagi kemajuan dan kesejahteraan Kabupaten Boyolali secara keseluruhan. Namun UMKM seringkali menghadapi berbagai tantangan salah satunya adalah meningkatkan Produktivitas Dan Profitabilitas yang masih belum diketahui oleh pemilik usaha, sehingga pemilik UMKM

harus berusaha untuk meningkatkan produksinya supaya tidak tertinggal dengan usaha-usaha rumahan disekitar boyolali, berdasarkan data dari dinas koperasi dan UMKM bahwa usaha kerupuk juga salah satu warisan budaya kuliner di boyolali dengan jumlah banyak diminati oleh konsumen. usaha yang sudah berjalan lama ini harus memerlukan keseriusan dalam mengelola karyawan dalam konteks pelatihan dan pengembangan agar usaha operational tetap berjalan secara konsisten dalam kualitas produk yang dihasilkan atau kuantitas produk. hasil observasi juga menunjukkan adanya ketidaksesuaian perihal tata kelola usaha dan karyawan di sini, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor pemilik karena usaha sudah berjalan dengan baik-baik saja dan masih mendapatkan profit namun belum signifikan, serta ketersediaan atau sarana dan prasarana kerja yang masih manual atau dengan tenaga manusia.

Berdasarkan data pada wawancara beberapa karyawan UMKM serta pemilik usaha menyampaikan bahwa usaha masih berjalan dengan wajar dan baik-baik saja sehingga UMKM ini belum terlalu fokus akan adanya pengembangan karyawan dan pengadaan pelatihan khusus para karyawan dikarenakan sebagai berikut:

1. Hasil kerja dan pencapaian

Dari keterangan karyawan pembuatan adonan dan pencetakan serta dari karyawan pegadang atau bagian pemasaran hasil produksi kerupuk masih banyak dan konsisten dalam rasa dan untuk pemasaran di konsumen tergolong masih kategori paling laku sehingga omset masih lumayan tinggi, sehingga alasan tersebut dijadikan dasar belum diadakan pengembangan karyawan atau pelatihan

2. Pengetahuan Kerja

Beberapa karyawan pada UMKM ini perihal skill atau pengetahuan kerja sudah tidak diragukan lagi tentunya karena dari beberapa karyawan ada yang masa kerja 12 tahun, 7 tahun bekerja sehingga mereka menguasai dari semua bagian kerja, hal ini yang dimaksud bahwa karyawan UMKM ini masih tahap normal dan secara pendapatan serta profit masih tergolong layak.

3. Disiplin Waktu

Dalam hal jam kerja para karyawan sangat disiplin tepat waktu dari bagian pembuatan adonan, pencetakan, pengkukusan, serta penjemuran semua disiplin dalam waktu karena sudah menjadi salah satu mata pencaharian rutin, dan dalam hal waktu ini Membantu memastikan bahwa produk yang diolah tersebut sesuai ukuran dan

jumlahnya hasil yang dicetak sehingga bisa memenuhi kebutuhan pasokan kerupuk ke semua pelanggan.

4. Pengarahan

Morning briefing setiap pagi dijalankan oleh karyawan dan pemilik usaha untuk menyampaikan kendala-kendala kemarin saat bekerja dan adanya arahan dari pemilik usaha agar dalam pembuatan kerupuk dalam hal rasa dan kebersihan selalu terjaga supaya pelanggan tidak pergi meninggalkannya. dalam kekuatan rasa pada kerupuk ini menjadi utama sasaran usaha ini karena kualitas rasa menentukan pangsa pasar dilapangan.

Penurunan pendapatan pada usaha UMKM ini sebenarnya tidak terjadi Namun hanya stuck atau profit yang hanya stabil tidak menunjukan angka kenaikan. namun hal ini diketahui oleh pemilik bahwa usaha yang harus dikerjakan dengan manusia ini masih tahap aman, karena pemilik berpikir jika karyawan 3 orang akan melakukan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dirasa tidak perlu karena hanya akan menghilangkan produktivitas dan omset pendapatan saja, hal ini terbersit oleh pemilik dengan alasan bahwa produksinya juga masih menggunakan tenaga manusia belum menggunakan mesin. Jika dibandingkan usaha yang sudah menggunakan mesin dengan manusia tentunya sangat jauh perbedaannya. namun tentunya Kembali lagi ke pemasaran semakin banyak atau tinggi produksi semakin banyak bahan yang harus dijual atau dipasarkan oleh pedagang. kita melihat pangsa pasar persaingan yang ketat dengan usaha lain yang sudah menggunakan alat mesin, tentunya jumlah yang dihasilkan akan lebih banyak tentunya dibandingkan dengan tenaga manusia.

Usaha ini tetap dikendalikan dan dikelola oleh pemilik Bapak Basuki agar tidak menurun secara omset sehingga harus diupayakan kualitas rasa dan tekstur yang renyah supaya diminati banyak, dan untuk menjaga operasional tetap stabil. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sandi Kurniawan pada tahun 2018 mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lampung, berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa UMKM yang diteliti dalam mengelola SDM dinilai kurang baik, karena dari 32 UMKM secara keseluruhan belum ada yang fokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikelolanya.

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perihal pemahaman tata Kelola Perusahaan yang baik dan benar harus dilihat dari cakupan sektor dan jenis

usaha apa yang dijalankannya karena akan menentukan Keputusan apakah benar atau apakah sesuai jika pengembangan karyawan ini bisa menaikkan produktivitas dan profitabilitasnya,hal lain tentunya beda pendapat bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang mencakup peningkatan kompetensi teknis maupun nonteknis—serta motivasi kerja yang memacu semangat karyawan untuk memberikan hasil terbaik, dan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung kelancaran aktivitas sehari-hari. Pelatihan memberikan karyawan kemampuan baru dan memperdalam pengetahuan yang sudah dimiliki, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja, baik dalam bentuk penghargaan, insentif, maupun suasana kerja yang positif, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan performa. Sementara itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan teratur meminimalkan hambatan operasional serta meningkatkan fokus karyawan pada pekerjaannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada UMKM Wn Giri ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan berperan penting dalam menentukan seberapa optimal karyawan menjalankan tugasnya. Salah satu faktor utama adalah pengalaman kerja. Karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama cenderung memiliki keterampilan teknis yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan lebih baik, Hal ini berbeda dengan karyawan baru yang masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dan belajar dari pengalaman lapangan.

Selain itu, pemberian benefit pada karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan produktivitas individu. Karyawan yang dihargai kerja kerasnya dengan pemberian benefit tersebut umumnya lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, bersedia bekerja lembur saat dibutuhkan, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.lalu muncul semangat yang termotivasi ini dapat muncul dari kepuasan terhadap lingkungan kerja, penghargaan atas kinerja, maupun rasa memiliki terhadap perusahaan. Pelatihan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.dan pengembangan karyawan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi.Pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan diyakini akan lebih meningkatkan kompetensi karyawan secara merata.

Faktor berikutnya adalah kondisi kerja, baik dari segi suasana kerja maupun kelengkapan alat dan perlengkapan pendukung. Lingkungan kerja yang kondusif, adanya komunikasi yang baik antar tim, serta pembagian tugas yang jelas, memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja. Sebaliknya, jika kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan mudah merasa lelah, jenuh, bahkan stres.

Hubungan Antara Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas di Usaha segala sektor. Karyawan yang memiliki kompetensi lebih dari yang lain mereka akan menghasilkan produksi atau output lebih tentunya, seperti kemampuan mencetak dengan cara cepat sehingga akan menghasilkan output lebih dari harapan namun jika karyawan yang tidak atau kurang memiliki skill tentunya tidak bisa lebih cepat menghasilkan output, hal ini yang mendasari pengaruh hubungan antara pelatihan karyawan dengan produktivitas. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan profitabilitas saja namun berdampak pada efisiensi kerja juga. Produktivitas juga ditentukan oleh tingkat kecepatan dalam mengolah bahan sejak dari acian hingga penggorengan karena semakin karyawan yang banyak menguasai keahlian teknis ini semakin meningkatkan atau menaikkan produktivitas sebuah usaha. Teknis dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar pada

Karyawan yang bekerja secara total dan disiplin cenderung akan memberikan nilai tambah juga kepada perusahaan atau sebuah usaha. Karena kinerja yang baik sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha UMKM. Kinerja tinggi dan berkualitas dapat meningkatkan Produktivitas, kualitas produk dan profitabilitas UMKM sebaliknya jika kinerja yang rendah dapat menyebabkan kerugian finansial dan kebangkrutan sebuah usaha. Maka sangatlah penting yang namanya pengembangan karyawan karena ini investasi yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, ini bukan hanya sekedar pelatihan tetapi merupakan upaya yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan agar dapat berkontribusi lebih baik bagi Perusahaan. Jangka panjang tujuan utama dari pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas karena karyawan yang terlatih dan memiliki ketrampilan yang relevan akan lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas, Pengembangan karyawan bisa meningkatkan kualitas kerja dan kinerja individu, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara

keseluruhan. Tujuan utama MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memberikan kontribusi terbaiknya untuk keberhasilan perusahaan (Noviana Silalahi ;2023) Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, Pelatihan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan biaya cukup besar. Perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan karyawan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal dalam mencapai profit yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas di UMKM Wn Giri tersebut belum menjalankan karena masih tergolong usaha kecil dan minim modal serta usaha yang masih tradisional menggunakan tenaga manusia. Hal ini terbukti bahwa dari 10 usaha UMKM yang berada di sekitar Boyolali hanya 2 tempat usaha yang menjalankan pengembangan karyawan. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Para tenaga kerja dan staf pendukung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, menjaga kualitas produk, serta memberikan hasil kerja yang memuaskan pelanggan. Pembagian kerja dilakukan secara proporsional berdasarkan keahlian dan pengalaman masing-masing, sehingga proses kerja berjalan efektif dan minim kesalahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada UMKM Wn Giri tidak terdapat pelatihan untuk mengembangkan karyawan guna menaikkan profit dan produktivitasnya. Hal ini terbukti karena menurut wawancara pemilik usaha untuk produktivitasnya masih stabil dan masih ada profit yang baik. Hal ini dikarenakan juga hasil wawancara pelanggan pada warung makan masih banyak peminat kerupuk tersebut. Namun demikian, masih terdapat kendala seperti minimnya pelatihan teknis terbaru, belum adanya sistem penghargaan berbasis kinerja yang terstruktur, dan sistem monitoring yang belum optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui juga oleh pemilik(owner) dan pengawas Ibu Umi serta pekerja senior pada UMKM Wn Giri ada hubungannya antara

pengembangan karyawan dengan hasil produktivitas. Hal ini terjadi karena pihak pemilik dan manajemen UMKM dapat mengelola usaha yang ada dan dapat mengelola karyawan dengan baik, sehingga usaha UMKM masih mendapatkan profit atau keuntungan yang diinginkan manajemen dan pemiliknya. Kinerja karyawan terbukti memiliki hubungan langsung dengan produktivitas kerja. Produktivitas tinggi tercapai ketika kualitas produk terjaga, pekerjaan selesai tepat waktu, dan kesalahan kerja dapat diminimalisir. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, perusahaan perlu melaksanakan pelatihan rutin guna memperbarui keterampilan teknis, menerapkan sistem insentif berbasis kinerja yang adil, memperkuat sistem monitoring dan evaluasi secara berkala, serta menjaga komunikasi internal yang efektif antara karyawan dan manajemen. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di UMKM Wn Giri telah mendukung produktivitas perusahaan, namun peningkatan pada aspek pengembangan keterampilan, pemberian insentif, dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur diperkirakan akan memberikan dampak lebih positif terhadap keberlanjutan dan daya saing UMKM Wn Giri dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021a). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *University Press*, 18(1), 24–30.
- Utomo, A. T. (2022). Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM. 9, 356–363.
- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022b). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Enny Widyaningrum, H. M., Ec, D., & Si, M. (2020). Evaluasi kinerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan (Drs. Ec. , Ms. Dr. Mochammad Munir Rachman, Ed.; Asli). www.indomediapustaka.com
- Juniarti Juniarti, & Zetary, L. N. (2023). Analisis Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bhatini Mitra Jaya di Kabupaten Tangerang Banten. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 287–303. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i2.1676>
- Noviana Silalahi. (2023). Analisis Strategi Optimalisasi Profitabilitas Pada UMKM Pengrajin Gerabah.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

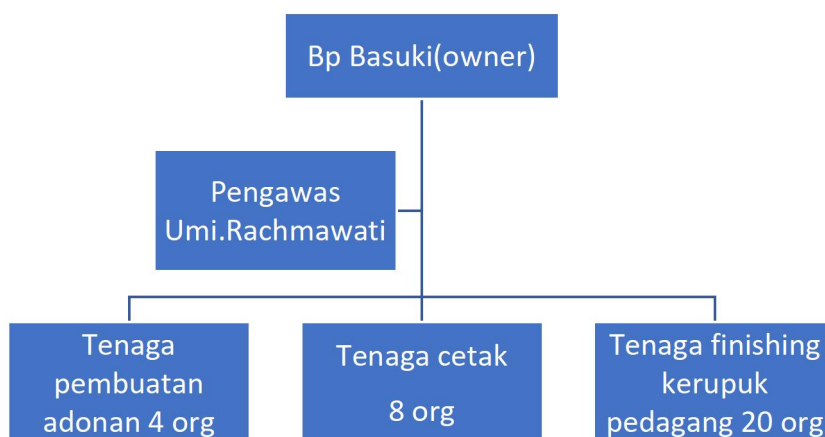
GAMBAR LAMPIRAN DAN TABEL



Gambar 1. 2 Pembuatan adonan kerupuk manual/tradisional



Gambar 1. 3 Proses pencetakan manual kerupuk



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UMKM Wn'Giri

Tabel 1. 1 Bahan dan Sarana penunjang

Bahan Utama	Bahan Sarana Penunjang
Tepung tapioka	Tampahwidik,ember,baskom,molen

Bumbu:Gula,Bawang putih,garam,merica,pemanis buatan	mixer,keranjang,pisau,wajan,kayu bakar, Sepedamotor,SDM,Alat cetak,Keranjang,bronjong dari bambu.
---	--

Tabel 2. 1 Data UMKM Boyololali

Nama	Alamat	Jumlah SDM
1.UMKM Karya utama	Ds Gumukrejo,Teras	12 org/manual
2.UMKM Maju Jaya	Ds Keyongan,Nogosari	45 org/modern
3.UMKM Gemah ripah	Ds Ketaon,Banyudono	49 org/modern
4.UMKM Santoso	Ds Kauman,Teras	17 org/manual
5.UMKM Sumber jaya	Ds Wonosari,banyudono	15 org/manual
6.UMKM Wn Giri	Ds Pakel,Andong	20 org/manual
7.UMKM Barokah	Ds Dersono,Andong	16 org/manual
6.UMKM Budi jaya	Ds Klatak,Teras	18 org/manual
7.UMKM Sumber abadi	Ds Kr Kepoh,Banyudono	19 org/manual
8.UMKM Budi jaya	Ds Klatak,Teras	20 org/manual
9.UMKM Budi jaya	Ds Kemusu,Kemusu	21 org/manual
10.UMKM Sri Rejeki	Ds Pengging,banyudono	20 org/manual



Gambar 2. 1 Wawancara serta Proses pemisahan Aci



Gambar 3. 1 Wawancara serta Proses Penjemuran