

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI UKM DONAT DI PURI GADING

Adimas Leonandre Handika<sup>(1)</sup>, Ditya Alif Firmansyah<sup>(2)</sup>, Muhammad Hidayatullah<sup>(3)</sup>, Samuel Ariel Hermawan<sup>(4)</sup>, Winda Indriyani<sup>(5)</sup>, Rika Dwi Nur Lathifa<sup>(6)</sup>

Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Unifersitas Duta Bangsa Surakarta<sup>(1,2,3,4,5)</sup>, Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Veteran<sup>(6)</sup>

Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20 Nusukan Kecamatan Banjarsari Surakarta 57135, Jl.Letjend Sujono Humardani No.1 Gadingan Jombor Kecamatan Bendosari Kabupaten Sukoharjo 57521

E-mail: [hidayatullah260@gmail.com](mailto:hidayatullah260@gmail.com)

### Abstrak

*Dunia bisnis yang semakin berkembang dan beraneka ragam terutama pada Usaha Kecil Menengah. Dalam berbagai bidang usaha salah satunya usaha bisnis kuliner bidang usaha roti donat, permasalahan dihadapi ada dua yaitu efisiensi dan produktivitas produk dimana kedua aspek ini saling berkaitan. Semakin banyaknya ukm dan persaingan sesama ukm semakin tinggi membuat suatu perusahaan mengupayakan agar karyawan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Metodologi Pengumpulan Data dilakukan melalui wawancara terhadap responden (wawancara terbuka). Dunia usaha semakin berkembang khususnya bagi Usaha Kecil Menengah (UKM), seperti bisnis roti donat. UKM mempunyai ketahanan di tengah krisis ekonomi, namun mereka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena pegawai mempunyai peranan yang strategis dalam organisasi. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.*

*Kata Kunci:* Usaha Kecil Menengah (UKM), Kinerja

### 1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin berkembang dan beraneka ragam terutama pada Usaha Kecil Menengah (UKM). Dalam berbagai bidang usaha di antaranya mulai dari usaha bisnis kuliner terutama di bidang usaha roti donat . Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Suatu usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Semakin banyaknya ukm dan persaingan sesama ukm semakin tinggi membuat suatu perusahaan mengupayakan agar karyawan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting.

Donat merupakan salah satu makanan selingan yang cukup populer di Indonesia. Donat adalah jenis roti yang proses memasaknya dengan cara digoreng dan memiliki bentuk khas dengan lubang di tengah seperti cincin atau berbentuk bola. Donat merupakan suatu jenis

olahan bahan makanan yang terbuat dari bahan dasar terigu dan bentuknya bulat, olahan makanan ini sangat dikenal di masyarakat baik untuk dikonsumsi anak-anak maupun dewasa. Kapasitas produksi donat di setiap UKM cukup variatif yaitu antara 70 – 90 donat/hari. Perbedaan kapasitas tersebut dapat disebabkan oleh jumlah modal, penggunaan peralatan yang berbeda, dan jumlah tenaga kerja. Pada penggunaan peralatan yang berbeda dapat menghasilkan kualitas donat kentang yang berbeda. Hal ini juga berpengaruh pada nilai jual yang berbeda pula. Sebagai contoh, donat kentang yang diproduksi oleh industri rumahan (UKM) dijual dengan harga yang relatif murah yaitu Rp.1000- Rp.2000 per buah. Namun donat kentang yang diproduksi oleh beberapa industri yang lebih besar dapat mencapai harga Rp.5000-Rp.9000 per buah. Seharusnya produk donat kentang bersifat lebih kompetitif, namun kenyataannya menunjukkan hal lain yaitu perkembangan produksi atau omzet yang tidak meningkat. Hal ini merupakan permasalahan yang menyangkut berbagai aspek yaitu meliputi efisiensi dan produktivitas produk.

Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) juga cukup memadai sehingga dapat menerima pesanan online via Instagram dan Whatsapp yang dapat meningkatkan kuantitas produk donat kentang. Berdasarkan survey dan wawancara langsung terhadap pengusaha mitra, permasalahan yang para penulis hadapi dapat dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu efisiensi dan produktivitas produk dimana kedua aspek ini saling berkaitan.

## **2. METODOLOGI**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah UMKM donat di daerah Puri Gading. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada Rabu, 6 Desember 2023.

### **B. Sampel Penelitian**

Sampel penelitian diambil secara acak sebanyak 10 orang UMKM Donat di daerah Puri Gading. Tekniknya menggunakan teknik sampling jenuh. Artinya sampel yang diambil secara acak mewakili mayoritas populasi.

### **C. Jenis Data dan Sumber Lainnya:**

Dua sumber data yang berkaitan dan lengkap digunakan dalam kegiatan penelitian ini.

#### **1) Data primer**

Wawancara terstruktur dilakukan terhadap beberapa UMKM donat dengan dua pertanyaan yaitu pertanyaan pertama mengenai “Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai” dan pertanyaan kedua mengenai “Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai”.

#### **2) Data sekunder**

Hasil penelitian kepustakaan termasuk referensi buku-buku terkait memberikan informasi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

### **D. Metodologi Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap responden (wawancara terbuka). Yaitu Perwakilan UMKM donat di Puri Gading. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam.

### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Oleh karena itu, jelaskan informasi yang diterima dalam bahasa kualitatif. Pendekatan induktif, pendekatan dalam pembelajaran yang bertujuan untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum yang berasal dari kejadian-kejadian yang khusus.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Pertanyaan 1

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ?

b) Pertanyaan 2

Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai ?

NO	JAWABAN RESPONDEN Pertanyaan No. 1	HASIL WAWANCARA Pertanyaan No.2
1	Lingkungan kerja, kepemimpinan ,motivasi, pelatihan kerja.	Memberikan fasilitas komunikasi yang efektif, dan memberikan lingkungan yang nyaman.
2	Pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat berasal dari faktor faktor seperti komunikasi tim dan penjelasan yang jelas atau penjelasan yang kurang jelas.	Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan memberikan kesempatan untuk pengembangan ketrampilan.
3	Aspek aspek seperti pengakuan, insentif yang adil dan suasana kerja yang nyaman.	Meningkatkan komunikasi team, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan job kerja.
4	Pemimpin perusahaan, jenjang karir, lingkungan kerja, beban pekerjaan.	Menciptakan atmosfer kerja yang nyaman, selalu melibatkan karyawan untuk berbagi ide.
5	Faktor-faktor psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik , dukungan sosial dan kejelasan tugas pegawai.	Pengembangan ketrampilan melalui pelatihan yang relevan, mendukung inovasi dan memberikan fasilitas yang memadai.
6	Seseorang yang mempunyai sifat introvert, relasi pertemanan kurang baik dan adanya persaingan antar sesama pegawai.	Pelatihan kinerja di tempat bekerja.
7	Job disk yang dilakukan tidak sesuai dengan kontrak pekerjaan.	Mengadakan brifing sebelum dilakukanya pekerjaan dari atasan kepada pegawai.
8	Jam kerja yang terlalu panjang tidak sesuai aturan jam kerja.	Mengadakan evaluasi rutin tentang kinerja pegawai.
9	Gaji tidak sesuai dengan pekerjaan.	Jam istirahat yang memadai agar para pegawai memiliki perfoma yang baik.
10	Tidak adanya pelatihan sehingga performa pekerja kurang maksimal.	Dengan dikasih fasilitas dan bonus setiap gajian.

Dari tabel hasil pertanyaan di atas dapat disimpulkan bahwa, pada pertanyaan pertama yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan sifat atau kepribadian seseorang, lingkungan kerja yang kurang nyaman, pimpinan yang kurang baik, persaingan antar sesama pegawai, jam kerja yang molor, tidak adanya pelatihan sehingga performa pekerja kurang maksimal.

Sedangkan untuk pertanyaan kedua bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan lingkungan yang nyaman, meningkatkan komunikasi team, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan job kerja, selalu melibatkan karyawan untuk berbagi ide, adanya pengarahan sebelum dilakukanya pekerjaan dari atasan kepada pegawai, jam istirahat yang memadai agar para pegawai memiliki perfoma yang baik.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

UKM mempunyai ketahanan di tengah krisis ekonomi, namun mereka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan mereka. Meningkatnya persaingan di kalangan UKM menekankan perlunya menjaga motivasi karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas donat dapat berbeda-beda berdasarkan peralatan dan tenaga kerja sehingga mempengaruhi nilai jualnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan sifat atau kepribadian seseorang, lingkungan kerja yang kurang nyaman, pimpinan yang kurang baik, persaingan antar sesama pegawai, jam kerja yang molor, tidak adanya pelatihan sehingga performa pekerja kurang maksimal. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan lingkungan yang nyaman, meningkatkan komunikasi team, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan job kerja, selalu melibatkan karyawan untuk berbagi ide, adanya pengarahan sebelum dilakukannya pekerjaan dari atasan kepada pegawai, jam istirahat yang memadai agar para pegawai memiliki performa yang baik.

##### Saran

Untuk Usaha Kecil Menengah (UKM) donat di Puri Gading diharapkan memberikan pengarahan, pelatihan dan motivasi pada pegawai agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain pegawai seorang pemimpin juga harus ikut turun tangan dalam pengawasan pegawai apabila jika ada yang kurang tepat bisa dilakukan arahan pada saat evaluasi rutin/pertemuan rutin antara pegawai dan karyawan. Bila berpapasan dengan sesama bisa saling menyapa agar tidak sungkan dalam melakukan pekerjaan supaya lebih akrab dan terhindar dari persaingan antar pegawai karena sejatinya mereka adalah keluarga dalam pekerjaan.

##### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Fuad, (2001). *Karakteristik Teknologi Tepat Guna dalam Industri Skala Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Timuri*. Surabaya
- Haryanto Prayoga, 2012. *Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi*. Jurnal Populis vol. 8 No. 2
- Hasibuan S P Malayu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herujito, 2016. *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta
- Thoha, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Rineka Cipta