

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena mampu menjadi sumber pertumbuhan ekonomi serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Keberadaan UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat, tetapi juga membantu mengurangi tingkat pengangguran melalui penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar. Menurut UKM RI (2024), UMKM menjadi sektor usaha yang mendominasi struktur perekonomian nasional dan memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, keberlangsungan dan perkembangan UMKM perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar mampu bertahan dan bersaing di tengah perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif.

Dalam perkembangan dunia usaha modern, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun usaha kecil. Kemajuan usaha tidak hanya dipengaruhi oleh modal dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, menjaga kualitas produk, serta membantu usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2020), sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang harus dikembangkan melalui berbagai upaya seperti pelatihan,

pengembangan kemampuan, dan pemberian motivasi kerja agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan UMKM. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Noe (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap organisasi. Pelatihan yang diberikan secara tepat akan membantu karyawan memahami pekerjaan, meningkatkan kualitas kerja, serta meminimalkan kesalahan dalam proses operasional usaha.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam Kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam bekerja,

memiliki rasa tanggung jawab, serta terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, kinerja karyawan pada UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana usaha tersebut memberikan pelatihan dan motivasi kepada karyawan. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan motivasi dan perkembangan kompetensi yang lebih baik apabila lingkungan kerja mampu mendukung kebutuhan psikologis, pembelajaran, dan pengembangan diri karyawan. Oleh karena itu, pelatihan dan motivasi kerja menjadi dua faktor yang saling berkaitan dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia pada UMKM.

UMKM Makaroni Langensari di Kota Banjar merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang makanan ringan dan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam menjalankan aktivitas produksi maupun operasional usaha. Dalam menjalankan usahanya, pemilik UMKM telah memberikan pelatihan kepada karyawan, terutama terkait proses produksi, pengemasan, dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, atasan juga secara rutin memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap semangat dalam bekerja dan mampu menjaga kualitas kerja secara konsisten.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya, UMKM Makaroni Langensari memiliki 39 orang karyawan yang terdiri dari 8 orang karyawan tetap dan 31 orang karyawan harian. Karyawan tetap memiliki tanggung jawab pada beberapa bagian yang mendukung kegiatan operasional usaha, sedangkan karyawan harian lebih

banyak terlibat dalam kegiatan operasional dan proses produksi sesuai dengan kebutuhan usaha.

Namun demikian, pelaksanaan pelatihan dan pemberian motivasi kerja tersebut belum pernah dibuktikan secara ilmiah apakah benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM tersebut. Kondisi ini menjadi menarik untuk diteliti karena pelatihan dan motivasi yang telah diberikan belum diketahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kemampuan kerja, keterampilan, dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?

3. Apakah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Makaroni Langensari Kota Banjar.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja UMKM Makaroni Langensari, dengan objek penelitian seluruh karyawan berjumlah 39 orang yang terlibat dalam proses pemberian bumbu dan pengemasan ulang. Variabel yang diteliti meliputi: (1) pelatihan sebagai variabel X1, yang mencakup aspek pelatihan teknis kerja, pemahaman prosedur operasional, dan peningkatan kemampuan kerja; (2) motivasi kerja sebagai variabel X2, yang mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik; serta (3) kinerja karyawan sebagai variabel Y, yang mencakup kemampuan teknis, ketelitian kerja, disiplin, konsistensi kualitas, dan kemampuan bekerjasama. Penelitian ini dilakukan dalam konteks dan ruang lingkup internal UMKM tanpa memperluas objek pada industri atau UMKM lain di luar lokasi penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor UMKM.
 - b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja karyawan dalam industri makanan ringan skala mikro.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemilik UMKM Makaroni Langensari, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penyusunan program pelatihan dan perencanaan pengembangan SDM yang lebih terarah.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait pentingnya pelatihan dan motivasi kerja dalam pengembangan kemampuan serta peluang peningkatan karir.
- c. Bagi pihak akademisi atau mahasiswa, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi empiris terkait implementasi teori SDM dalam konteks UMKM.