

# Apliana Tamo inna

*by* UNITRI Press

---

**Submission date:** 03-May-2023 11:26AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2008114581

**File name:** Apliana\_Tamo\_inna.docx (84.34K)

**Word count:** 1303

**Character count:** 8628

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
KARYAWAN UMKM (STUDI KASUS DI HOME INDUSTRI KERUPUK  
SINGKONG HDR KOTA BATU)**

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN**



**OLEH:  
APLIANA TAMO INNA  
2019120082**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
FAKULTAS EKONOMI  
MALANG  
2023**

## RINGKASAN

Dalam memajukan perusahaan, kinerja karyawan sangatlah penting. Pelatihan kerja, gaji, dan lingkungan kerja adalah beberapa aspek yang berdampak pada hal ini. Fokus studi ini pada UMKM Kerupuk Singkong HdR Kota Batu dan mencoba untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan dan sebagian oleh pelatihan kerja, gaji, dan lingkungan kerja. Untuk penelitian ini, teknik kuantitatif diterapkan. Dengan menggunakan strategi pengambilan sampel yang komprehensif, yaitu memilih sampel dari total populasi, 30 orang karyawan UMKM Industri Kerupuk Singkong HdR di Kota Batu dijadikan sebagai sampel penelitian. Peneliti memanfaatkan survei sebagai cara untuk mendapatkan data. Regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26 adalah pendekatan analisis data yang digunakan. Hasil penelitian membuktikan bahwa faktor pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,926$ , faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,987$  dan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 5,304$ . Sedangkan secara simultan/ bersama-sama faktor pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Home Industri Kerupuk Singkong HdR Kota Batu dengan nilai  $F_{hitung} (5,614)$ . Tindakan yang perlu diperhatikan UMKM Home Industri Kerupuk Singkong HdR Kota Batu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan pelatihan kerja pada karyawan baru, memberikan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

**Kata Kunci:** Karyawan, Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, UMKM

**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia tidak diragukan lagi vital bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam suatu bisnis, menurut Gunawan (2016), karena mereka dibutuhkan untuk menjalankan tugas operasional dan memajukan tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia sebagai penggerak sebuah usaha (Iriani, Mathilde & Hidayat. 2020). UMKM harus mampu bersaing dan mengembangkan usahanya, yang berarti mereka membutuhkan sumber daya manusia yang sangat terampil dan kompeten. Menurut Dunggio et al. (2002), kinerja karyawan memainkan peran penting dalam pertumbuhan setiap perusahaan atau UMKM.

Upaya karyawan inilah yang mengarah pada kinerja, yang ditentukan oleh standar kualitas dan kuantitas perusahaan (Gunawan, 2018). Evaluasi kinerja yang efektif didasarkan pada kinerja optimal, atau kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan memajukan tujuan perusahaan (Setyawan, 2018). Tujuan UMKM adalah untuk memiliki kinerja karyawan yang baik karena anggota staf yang termotivasi meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan memungkinkan UMKM untuk bersaing dan berkembang di pasar (Akbar, 2018).

Menurut Kusdiby, Prasetyo & Widyastuti, (2022), terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain ketersediaan pelatihan kerja, gaji, dan lingkungan kerja yang positif. Menurut Saputri dan Rachman (2002), ada sejumlah aspek pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk seberapa baik pelatihan tersebut mendorong pengembangan keterampilan kerja. Agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan bidang yang

ditugaskan, pengusaha memberikan pelatihan kerja sebagai sarana pengalaman kerja dan sebagai sarana pengetahuan. Training on the job akan membantu staf dalam memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh bisnis (Andika, 2020). Pelatihan kerja sangat penting sebagai komponen investasi untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan kerja karyawan, menurut Pancasasti et al. pada (2022). Pelatihan sering diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, disampaikan dalam waktu yang relatif singkat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang dapat berfungsi secara profesional dan memiliki keterampilan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja. Husna dan Ganar (2021) mengatur bahwa pegawai yang berprestasi harus mendapatkan kompensasi.

Elemen kompensasi karyawan yang berdampak pada kinerja, seperti gaji yang diperoleh pekerja, mungkin dapat meningkatkan semangat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Saputri & Rachman, 2022). Insentif yang dapat diukur dalam dolar dan sering ditawarkan kepada karyawan disebut kompensasi. Salah satu pendekatan bagi korporasi untuk mengakui pekerja dan mendorong kinerja yang lebih baik adalah melalui kompensasi. Kompensasi moneter dan nonmoneter dapat digunakan sebagai metode penghargaan (Koeswara et al., 2021). Menurut Rahmawati dan Liswandi (2022) **Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, atau bonus, sedangkan kompensasi non finansial adalah segala sesuatu yang mereka dapatkan dalam bentuk promosi atau penghargaan.** Yang pertama adalah prinsip kewajaran, yang mengatur bahwa kinerja pegawai harus diperhitungkan dalam menentukan berapa besar remunerasi yang akan diberikan. Konsep kedua cocok dan masuk akal, yang berpendapat bahwa gaji pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan mereka dan keluarganya. Lingkungan kerja, selain remunerasi dan pelatihan kerja, merupakan faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan (Kumalasari & Efendi, 2022).

Elemen tempat kerja termasuk memiliki peralatan kerja yang cukup dan lengkap yang memungkinkan pekerjaan cepat dan aman diketahui berdampak pada kinerja karyawan (Wonda et al., 2021). Segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin berdampak pada bagaimana mereka melakukan tugas pekerjaan dianggap sebagai bagian dari lingkungan tempat kerja. Keadaan tempat kerja di suatu perusahaan adalah keadaan di mana ruang kerja seorang karyawan dimulai dengan suasana dan peralatan ruang kerja. Karyawan merasa aman dan dapat bekerja pada tingkat tertinggi dalam lingkungan kerja yang menguntungkan (Rahmawati & Liswandi, 2022). Karyawan yang bekerja dalam suasana yang menyenangkan cenderung lebih disiplin, antusias, memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, dan merasa nyaman saat melakukannya. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka; jika anggota staf puas dengan lingkungannya, mereka akan merasa nyaman dan memanfaatkan waktu mereka untuk bekerja (Kusdiby, 2022).

<sup>11</sup> Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut penelitian Kusdiby (2022) adalah pelatihan kerja. Menurut penelitian Saputri & Rachman (2022), kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Setyawan (2018), <sup>9</sup> tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa temuan peneliti telah mengarah pada kesimpulan bahwa faktor-faktor seperti pelatihan kerja, gaji, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Ada beberapa variabel penelitian yang berbeda, yang <sup>14</sup> berbeda dari peneliti sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada Industri Rumah Tangga UMKM Kerupuk Singkong HdR di Kota Batu yang memproduksi makanan ringan (kerupuk singkong). Perusahaan membutuhkan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja, kebutuhan kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan langkah-langkah keamanan untuk menjamin keselamatan kerja karyawan guna mendukung peningkatan kinerja.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian bernama “**analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM (Studi kasus di Home Industri Kerupuk Singkong HdR Kota Batu)**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan menggunakan sejarah yang diuraikan di atas sebagai landasan, rumusan masalah berikut diadopsi dalam penelitian ini:

1. Pada UMKM Kerupuk Singkong HdR Kota Batu, apakah faktor pelatihan kerja berdampak pada kinerja pegawai?
2. Pada Industri Rumah Tangga UMKM Kerupuk Singkong HdR Kota Batu, Apakah Kinerja Karyawan Tergantung Kompensasi?
3. Pada Industri Rumah Tangga UMKM Kerupuk Singkong HdR Kota Batu, apakah ada variabel tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Pada UMKM Kerupuk Ubi HdR di Kota Batu, apakah faktor-faktor seperti pelatihan kerja, gaji, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan studi ini adalah untuk:

1. Pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja di UMKM Kerupuk Singkong HdR Kota Batu.
2. Memahami bagaimana UMKM Industri Kerupuk Singkong HdR Kota Batu kinerja pegawai dipengaruhi oleh pertimbangan gaji.
3. Memahami pengaruh variabel tempat kerja terhadap kinerja pekerja pada UMKM Home Industri Kerupuk Singkong HdR Kota Batu.

4. Memahami bagaimana kinerja karyawan pada Industri Rumah Tangga UMKM dipengaruhi oleh aspek pelatihan kerja, upah, dan lingkungan kerja Kerupuk berbahan singkong HDR Kota Batu.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

1. Bagi peneliti

Temuan penelitian membantu memajukan pemahaman tentang bagaimana elemen seperti remunerasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademik.

Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai literatur dan sebagai kontribusi pemikiran cerdas di institusi pendidikan tinggi. Khususnya untuk program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang untuk memajukan ilmu di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini harus diperhitungkan oleh bisnis saat menawarkan pelatihan kerja, gaji yang kompetitif, dan budaya tempat kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan bisnis.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Secara khusus, perdebatan tentang studi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat memanfaatkan temuan penelitian sebagai data pembandingan dalam komunitas ilmiah.



# Apliana Tamo inna

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
2	<a href="https://repository.stiemahardhika.ac.id">repository.stiemahardhika.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://skripsistie.files.wordpress.com">skripsistie.files.wordpress.com</a> Internet Source	1%
4	Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Important of Discipline, Job Satisfaction, and Motivation: Human Resource Development", Jurnal Prajaiswara, 2022 Publication	1%
5	<a href="https://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	

1 %

---

9 karyailmiah.unisba.ac.id  
Internet Source

1 %

---

10 repository.ub.ac.id  
Internet Source

1 %

---

11 docplayer.info  
Internet Source

1 %

---

12 ejournal.warmadewa.ac.id  
Internet Source

1 %

---

13 journal.ipb.ac.id  
Internet Source

1 %

---

14 jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id  
Internet Source

1 %

---

15 www.slideshare.net  
Internet Source

1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

# Apliana Tamoinna

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---