

EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SDM TERHADAP KINERJA PRODUKSI PADA UMKM
BAKPIA WONG KERATON DI YOGYAKARTAM.Masrukhan¹, Isnaeni Zahrotun Maulidiyah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Putera Bangsa Tegal

Email : masrukhan8909@gmail.com¹, isnazm0505@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Variabel pengelolaan SDM meliputi pelatihan, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan, sementara kinerja produksi mencakup volume produksi, kualitas produk, penjualan, dan kepuasan pelanggan. Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan data primer diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja produksi. Pelatihan dan motivasi kerja terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja produksi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan program pelatihan dan sistem penghargaan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM.

Kata Kunci: Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Produksi, Pelatihan, Motivasi Kerja, UMKM

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of human resource management (HRM) on production performance at Bakpia Wong Keraton, a micro, small, and medium enterprise (MSME) in Yogyakarta. HRM variables include training, work motivation, internal communication, and leadership, while production performance covers production volume, product quality, sales, and customer satisfaction. A descriptive quantitative approach was employed, with primary data obtained through questionnaires, interviews, and observations. The results indicate that effective HRM significantly impacts production performance, with training and work motivation emerging as dominant factors. This study recommends improving training programs and reward systems to enhance productivity and competitiveness in MSMEs.

Keywords: Human Resource Management, Production Performance, Training, Work Motivation, MSMEs

Article History

Received: Februari 2025

Reviewed: Februari 2025

Published: Februari 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam mendukung kinerja produksi di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Menurut Budi (2020), pengelolaan SDM yang baik tidak hanya melibatkan rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pendapat Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa strategi pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta merupakan salah satu contoh nyata dari penerapan pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja produksi. Bakpia Wong Keraton dikenal sebagai salah satu produsen bakpia yang memiliki kualitas tinggi dan cita rasa yang khas. Menurut data dari Dinas Koperasi dan UKM Yogyakarta, UMKM ini telah berhasil mempertahankan eksistensinya di pasar yang kompetitif dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang terampil dan terlatih. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat menjadi kunci keberhasilan dalam industri makanan, khususnya pada UMKM.

Pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan efisiensi proses produksi juga tidak bisa diabaikan. Menurut Daryanto (2021), faktor manusia merupakan komponen utama yang mempengaruhi kinerja produksi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan keterampilan yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berdampak positif terhadap output yang dihasilkan. Dalam konteks Bakpia Wong Keraton, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu strategi utama untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjaga kualitas produk.

Lebih lanjut, kepuasan pelanggan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja produksi UMKM. Hidayati (2021) menyatakan bahwa SDM yang terlatih dan termotivasi cenderung dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan. Dalam kasus Bakpia Wong Keraton, fokus pada kualitas produk dan pelayanan telah berhasil menarik banyak pelanggan loyal, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan penjualan.

Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja produksi, tetapi juga dalam membangun hubungan yang baik dengan pelanggan. Dalam penelitian ini, penulis akan mengeksplorasi lebih dalam mengenai efektivitas pengelolaan SDM terhadap kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta, dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih baik di sektor UMKM.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton sudah efektif?
- b. Bagaimana pengelolaan SDM memengaruhi kinerja produksi?

3. Tujuan Penelitian

- a. Menganalisis efektivitas pengelolaan SDM di UMKM Bakpia Wong Keraton.
- b. Mengukur hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi.

4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja produksi di UMKM, khususnya pada industri makanan seperti Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Arifin (2018) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga melibatkan pengembangan karyawan dan peningkatan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

Data dari Budi (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengelolaan SDM yang efektif dan kinerja perusahaan kecil dan menengah. Penelitian ini akan menambah wawasan mengenai bagaimana strategi-strategi pengelolaan SDM dapat diimplementasikan secara spesifik dalam konteks UMKM di Yogyakarta. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai pengelolaan SDM di sektor ini.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang ada mengenai motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Ginting (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja karyawan di UMKM. Oleh karena itu, dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bakpia Wong Keraton, penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori motivasi di lingkungan UMKM.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga akan membantu dalam memahami dinamika pengelolaan SDM di sektor UMKM, yang sering kali terabaikan dalam literatur manajemen. Daryanto (2021) menekankan pentingnya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM, yang mencakup pengelolaan SDM. Dengan meneliti kasus Bakpia Wong Keraton, penelitian ini akan memberikan contoh konkret tentang bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat mendorong kinerja produksi.

Secara keseluruhan, manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan dasar yang lebih kuat bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di sektor UMKM, serta menawarkan kerangka kerja yang dapat digunakan oleh peneliti dan praktisi di masa depan.

B. Manfaat Praktis

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengelola UMKM, khususnya Bakpia Wong Keraton, dalam meningkatkan kinerja SDM dan produksi. Hidayati (2021) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja produksi secara signifikan. Oleh karena itu, penelitian

ini akan menganalisis praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan SDM yang dapat diadopsi oleh UMKM untuk mencapai hasil yang optimal.

Salah satu rekomendasi yang mungkin muncul dari penelitian ini adalah perlunya pelatihan karyawan yang terstruktur. Eko (2022) menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja produksi. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, UMKM seperti Bakpia Wong Keraton dapat memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan produksi yang terus berkembang.

Selain pelatihan, penelitian ini juga akan mengeksplorasi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maulana (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung akan menjadi bagian penting dari hasil penelitian ini.

Rekomendasi lainnya adalah perlunya evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Ningsih (2020) menekankan pentingnya evaluasi kinerja dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Dengan menerapkan sistem evaluasi yang transparan dan adil, UMKM dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja produksi.

Dengan demikian, manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan panduan konkret bagi pengelola UMKM dalam mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang efektif, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi dan daya saing di pasar.

C. Manfaat bagi Pengembangan Kebijakan

Penelitian ini juga memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan, terutama dalam konteks dukungan pemerintah terhadap UMKM. Dalam banyak kasus, kebijakan yang ada belum sepenuhnya mendukung pengelolaan SDM yang efektif di sektor UMKM. Kurniawan (2020) mencatat bahwa tantangan yang dihadapi oleh UMKM sering kali berkaitan dengan kurangnya akses terhadap sumber daya dan pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merekomendasikan kebijakan yang lebih baik dalam mendukung pengelolaan SDM di UMKM.

Salah satu rekomendasi kebijakan yang mungkin dihasilkan dari penelitian ini adalah perlunya program pelatihan dan pengembangan yang disubsidi oleh pemerintah. Dengan menyediakan akses ke pelatihan yang berkualitas, pemerintah dapat membantu UMKM untuk meningkatkan keterampilan karyawan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Lestari (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di UMKM.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan masukan mengenai pentingnya penguatan jaringan antara UMKM dan lembaga pendidikan atau pelatihan. Junaidi (2022) menyatakan bahwa kolaborasi antara UMKM dan lembaga pendidikan dapat menciptakan peluang untuk pengembangan keterampilan yang relevan dengan

kebutuhan industri. Dengan memperkuat kerjasama ini, pemerintah dapat membantu menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan UMKM.

Rekomendasi kebijakan lainnya adalah perlunya insentif bagi UMKM yang menerapkan praktik pengelolaan SDM yang baik. Santoso (2022) menunjukkan bahwa insentif dapat mendorong UMKM untuk berinvestasi dalam pengembangan SDM mereka. Dengan memberikan penghargaan atau dukungan finansial, pemerintah dapat mendorong lebih banyak UMKM untuk mengadopsi praktik pengelolaan SDM yang efektif.

Secara keseluruhan, manfaat penelitian ini bagi pengembangan kebijakan adalah untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih mendukung pengelolaan SDM di sektor UMKM, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar.

D. Manfaat bagi Praktisi dan Pemangku Kepentingan

Penelitian ini juga memiliki manfaat yang signifikan bagi praktisi dan pemangku kepentingan di sektor UMKM. Dengan memahami hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi, praktisi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan SDM mereka. Hidayati (2021) menyatakan bahwa pemangku kepentingan, termasuk pemilik UMKM dan manajer, perlu memiliki pemahaman yang baik tentang pentingnya pengelolaan SDM yang efektif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu manfaat praktis bagi pemangku kepentingan adalah peningkatan kesadaran akan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM. Penelitian ini akan menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi perusahaan dalam jangka panjang. Eko (2022) menekankan bahwa karyawan yang terlatih dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja produksi.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya komunikasi internal yang baik dalam pengelolaan SDM. Oktaviani (2018) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan memperhatikan aspek komunikasi, praktisi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi di antara karyawan.

Rekomendasi lainnya adalah perlunya pengembangan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Ginting (2020) menekankan bahwa penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dengan menerapkan sistem penghargaan yang baik, UMKM dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja produksi.

Dengan demikian, manfaat penelitian ini bagi praktisi dan pemangku kepentingan adalah untuk memberikan panduan yang jelas mengenai praktik pengelolaan SDM yang efektif, yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja produksi di UMKM.

E. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Terakhir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya di bidang pengelolaan SDM dan kinerja UMKM. Dengan menyajikan data dan

analisis yang komprehensif mengenai pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi tema yang sama. Cahyani (2019) mencatat bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM di sektor UMKM, dan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman tersebut.

Salah satu arah penelitian selanjutnya yang dapat diambil adalah eksplorasi lebih dalam mengenai peran teknologi dalam pengelolaan SDM di UMKM. Dengan semakin berkembangnya teknologi, ada banyak alat dan platform yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengelolaan SDM. Penelitian ini dapat menjadi titik awal untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi dapat diintegrasikan dalam praktik pengelolaan SDM di sektor UMKM.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menginspirasi studi-studi lanjutan mengenai perbandingan antara UMKM yang menerapkan pengelolaan SDM yang baik dan yang tidak. Daryanto (2021) menunjukkan bahwa perbandingan semacam ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dampak pengelolaan SDM terhadap kinerja produksi. Dengan melakukan penelitian cross-sectional, peneliti dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh UMKM lain.

Akhirnya, penelitian ini dapat membuka peluang untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain dari pengelolaan SDM, seperti keberagaman, inklusi, dan dampaknya terhadap kinerja UMKM. Dengan semakin meningkatnya perhatian terhadap isu-isu sosial, penelitian lebih lanjut dapat membantu memahami bagaimana keberagaman dalam tim dapat mempengaruhi inovasi dan kinerja.

Dengan demikian, manfaat penelitian ini bagi penelitian selanjutnya adalah untuk memberikan landasan yang kuat bagi eksplorasi lebih lanjut di bidang pengelolaan SDM dan kinerja UMKM, serta membuka diskusi mengenai topik-topik baru yang relevan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Pengelolaan SDM

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Arifin (2018), pengelolaan SDM mencakup beberapa elemen penting, antara lain rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi. Setiap elemen tersebut memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Misalnya, proses rekrutmen yang efektif akan memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan.

Rekrutmen yang baik tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga pemilihan berdasarkan kompetensi yang relevan. Dalam konteks UMKM, terutama pada Bakpia Wong Keraton, pemilihan karyawan yang memiliki keterampilan dalam pembuatan bakpia sangat penting. Hal ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Cahyani, 2019). Setelah rekrutmen, pelatihan menjadi langkah berikutnya yang krusial. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan menyesuaikan mereka dengan standar operasional yang diinginkan.

Pengembangan SDM juga menjadi aspek yang tidak kalah penting. Proses ini mencakup peningkatan kemampuan karyawan melalui program-program yang berkelanjutan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Eko (2022), ditemukan bahwa pelatihan yang rutin dapat meningkatkan kinerja produksi di sektor UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM akan berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Evaluasi kinerja karyawan juga perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat memenuhi ekspektasi dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan kompetensi karyawan yang berkelanjutan. Hal ini akan berimplikasi langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam konteks produksi di Bakpia Wong Keraton. Dalam penelitian ini, akan dianalisis lebih lanjut bagaimana pengelolaan SDM yang baik dapat berkontribusi pada kinerja produksi di UMKM tersebut.

2. Kinerja Produksi

Kinerja produksi adalah ukuran sejauh mana suatu organisasi dapat memproduksi barang dan jasa dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Indikator kinerja produksi mencakup kualitas produk, kuantitas produksi, efisiensi proses, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks UMKM Bakpia Wong Keraton, kualitas produk menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan usaha ini. Menurut Daryanto (2021), kualitas produk yang baik akan meningkatkan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada loyalitas pelanggan dan peningkatan penjualan.

Selain kualitas, kuantitas produksi juga merupakan indikator penting. Dalam industri makanan, kemampuan untuk memproduksi dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi permintaan pasar sangat krusial. Iskandar (2018) menekankan bahwa kinerja produksi yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan SDM yang baik, di mana karyawan dilatih untuk bekerja secara efisien dan efektif. Hal ini berarti bahwa pengelolaan SDM yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kuantitas produksi di Bakpia Wong Keraton.

Efisiensi proses adalah indikator lain yang perlu diperhatikan. Efisiensi dalam proses produksi dapat mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi barang. Ningsih (2020) mencatat bahwa dengan pengelolaan SDM yang baik, proses produksi dapat dioptimalkan, sehingga mengurangi pemborosan dan meningkatkan hasil produksi. Dalam konteks Bakpia Wong Keraton, penerapan metode produksi yang efisien akan sangat membantu dalam menjaga daya saing di pasar.

Kepuasan pelanggan juga merupakan indikator kinerja yang tidak boleh diabaikan. Pelanggan yang puas cenderung akan kembali membeli produk yang sama dan merekomendasikannya kepada orang lain. Hidayati (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen SDM yang efektif dan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini, karyawan yang terlatih dan termotivasi akan memberikan pelayanan yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi sangat erat. Dengan menerapkan pengelolaan SDM yang efektif, UMKM seperti Bakpia Wong

Keraton dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana elemen-elemen pengelolaan SDM berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi di UMKM tersebut.

PENELITIAN TERDAHULU

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kinerja produksi, khususnya di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi di UMKM, termasuk di Yogyakarta. Salah satu studi yang relevan adalah yang dilakukan oleh Budi (2020), yang meneliti pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan kecil dan menengah di Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja produksi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan strategi pengelolaan SDM yang efektif mengalami peningkatan produktivitas hingga 30% dalam periode satu tahun.

Studi lain oleh Cahyani (2019) juga menekankan pentingnya strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja UMKM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa UMKM yang menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pelatihan karyawan dan pengembangan keterampilan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Sebagai contoh, salah satu UMKM di Yogyakarta yang bergerak di bidang makanan, setelah menerapkan program pelatihan, berhasil meningkatkan efisiensi produksi dan mengurangi tingkat kesalahan dalam proses produksi hingga 25%.

Daryanto (2021) melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM di Yogyakarta dan menemukan bahwa aspek pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam penelitiannya, Daryanto mencatat bahwa motivasi kerja dan kepuasan karyawan berhubungan erat dengan kinerja produksi. Data menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Ginting (2020), yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di UMKM, yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Eko (2022) meneliti pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja produksi di sektor UMKM dan menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja produksi. Penelitian ini mencatat bahwa UMKM yang menerapkan program pelatihan secara rutin mengalami peningkatan kinerja produksi sebesar 20% dalam waktu enam bulan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan UMKM.

Terakhir, penelitian oleh Hidayati (2021) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja produksi UMKM. Dalam studinya, Hidayati menyimpulkan bahwa komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, berkontribusi pada peningkatan kinerja. Data menunjukkan bahwa UMKM yang mengimplementasikan praktik-praktik ini mengalami peningkatan kinerja produksi yang signifikan. Dengan demikian, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa

pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu karyawan, tetapi juga pada kinerja keseluruhan UMKM, termasuk Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta.

KERANGKA PEMIKIRAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja produksi suatu organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam konteks UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta, pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi, serta memberikan gambaran mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja tersebut.



Gambar 1. Diagram Hubungan antara Pengelolaan SDM dan Kinerja Produksi

Diagram di atas menggambarkan hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi. Terdapat beberapa variabel yang saling berinteraksi, antara lain: pelatihan karyawan, motivasi kerja, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Setiap variabel ini berkontribusi terhadap kinerja produksi yang lebih baik. Misalnya, pelatihan karyawan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas produk yang dihasilkan (Eko, 2022).

A. Pengelolaan SDM dalam UMK

Pengelolaan SDM yang baik di UMKM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Arifin (2018), pengelolaan SDM yang efektif melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia. Dalam konteks Bakpia Wong Keraton, penting untuk menerapkan pendekatan yang holistik dalam pengelolaan SDM agar dapat menjawab tantangan yang ada di industri ini.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Cahyani (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja produksi. Sebagai contoh, pelatihan dalam proses pembuatan bakpia yang lebih efisien dapat mengurangi waktu produksi dan meningkatkan kualitas produk.

Selain itu, penting untuk membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Ginting (2020) menekankan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dalam UMKM seperti Bakpia Wong Keraton, di mana jumlah karyawan relatif kecil, komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Produksi

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hidayati (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di Bakpia Wong Keraton, manajemen perlu menciptakan insentif yang menarik bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka. Misalnya, memberikan bonus berdasarkan kinerja atau penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat menjadi strategi yang efektif.

Statistik menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan mengalami peningkatan produktivitas hingga 20% (Ningsih, 2020). Dalam konteks Bakpia Wong Keraton, peningkatan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan jumlah produksi bakpia yang berkualitas tinggi.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Maulana (2021) mencatat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja produksi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

C. Dampak Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Produksi

Pelatihan karyawan merupakan salah satu strategi pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan kinerja produksi secara signifikan. Menurut Lestari (2019), pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, yang sangat penting dalam industri makanan. Di Bakpia Wong Keraton, pelatihan dalam teknik pembuatan bakpia yang inovatif dapat membantu karyawan untuk menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih cepat.

Data menunjukkan bahwa UMKM yang rutin melaksanakan pelatihan karyawan mengalami peningkatan kinerja produksi sebesar 15% (Daryanto, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen Bakpia Wong Keraton perlu merencanakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Selain pelatihan teknis, pelatihan dalam aspek manajerial juga penting. Junaidi (2022) menekankan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen waktu dan sumber daya akan dapat bekerja lebih efisien. Dengan memberikan pelatihan manajerial kepada karyawan, Bakpia Wong Keraton dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional.

D. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahmawati (2019) mencatat bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan cenderung menciptakan tim yang lebih produktif. Di Bakpia Wong Keraton,

pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan agar dapat mencapai tujuan bersama.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan partisipatif. Oktaviani (2018) menjelaskan bahwa dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa lebih dihargai dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Di Bakpia Wong Keraton, manajemen dapat melibatkan karyawan dalam proses perencanaan produksi dan pengembangan produk baru.

Statistik menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kepemimpinan partisipatif mengalami peningkatan kinerja karyawan sebesar 25% (Fitria, 2019). Oleh karena itu, penting bagi manajemen Bakpia Wong Keraton untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung partisipasi karyawan.

E. Budaya Organisasi dan Kinerja Produksi

Budaya organisasi yang kuat dapat berkontribusi pada kinerja produksi yang tinggi. Utami (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Di Bakpia Wong Keraton, penting untuk membangun budaya organisasi yang mengedepankan kolaborasi, inovasi, dan kualitas.

Salah satu cara untuk membangun budaya organisasi yang baik adalah dengan menetapkan nilai-nilai yang jelas dan mendukung. Kurniawan (2020) menyatakan bahwa nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan menetapkan nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, dan inovasi, Bakpia Wong Keraton dapat menciptakan budaya yang mendukung pencapaian kinerja produksi yang optimal.

Data menunjukkan bahwa UMKM dengan budaya organisasi yang kuat mengalami peningkatan kinerja produksi sebesar 18% (Hidayati, 2021). Oleh karena itu, manajemen Bakpia Wong Keraton perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif untuk mencapai kinerja produksi yang lebih baik.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Pengelolaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton." Hipotesis ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional suatu usaha, terutama dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Penelitian ini akan mencoba membuktikan kebenaran hipotesis tersebut melalui analisis data yang relevan.

Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi. Menurut Cahyani (2019), strategi pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Budi (2020) yang menemukan bahwa pengelolaan SDM yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan kecil dan menengah di Yogyakarta. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa UMKM Bakpia Wong Keraton juga akan merasakan dampak positif dari pengelolaan SDM yang efektif.

Statistik menunjukkan bahwa sekitar 60% dari UMKM di Indonesia menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM yang baik, yang berdampak pada kinerja produksi mereka (Daryanto, 2021). Dalam konteks Bakpia Wong Keraton, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat mengakibatkan rendahnya kualitas produk dan layanan, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja produksi di UMKM tersebut.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan karyawan. Eko (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi. Dalam hal ini, UMKM Bakpia Wong Keraton perlu menerapkan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka. Dengan demikian, hipotesis ini akan diuji melalui analisis data yang mengaitkan pengelolaan SDM dengan kinerja produksi.

Selanjutnya, penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Ginting (2020) dan Utami (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di UMKM. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja produksi di UMKM Bakpia Wong Keraton.

Berikut adalah gambaran diagram yang menunjukkan hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton:



Diagram di atas menggambarkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, melalui pelatihan, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi. Penelitian ini akan mengeksplorasi lebih jauh hubungan ini dengan menggunakan data dan analisis yang relevan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja produksi di UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Metode deskriptif kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan

gambaran yang jelas mengenai hubungan antara variabel pengelolaan SDM dan kinerja produksi, serta memudahkan dalam pengambilan keputusan berbasis data.

Dalam konteks penelitian ini, variabel pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti pelatihan, motivasi, komunikasi internal, dan kepemimpinan. Peneliti akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan manajemen UMKM Bakpia Wong Keraton. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk melihat pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja produksi. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja produksi di UMKM tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Budi (2020) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan kecil dan menengah. Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengelolaan SDM di sektor UMKM, khususnya pada industri makanan seperti bakpia yang memiliki potensi pasar yang besar. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan kinerja produksi mereka.

2. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di UMKM Bakpia Wong Keraton yang terletak di Yogyakarta, sebuah kota yang dikenal sebagai pusat kuliner dan pariwisata di Indonesia. UMKM Bakpia Wong Keraton merupakan salah satu produsen bakpia yang terkenal dengan kualitas dan cita rasa produknya. Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM ini mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dalam hal volume produksi maupun penjualan. Oleh karena itu, lokasi ini dipilih karena relevansinya dengan tujuan penelitian yang ingin menganalisis pengelolaan SDM dan kinerja produksi.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan dan manajemen di UMKM Bakpia Wong Keraton. Peneliti akan melibatkan karyawan dari berbagai level, mulai dari karyawan produksi hingga manajer, untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif mengenai pengelolaan SDM. Data mengenai kinerja produksi akan diambil dari laporan internal perusahaan, termasuk jumlah produksi, tingkat penjualan, dan umpan balik dari pelanggan. Dengan pendekatan ini, diharapkan akan diperoleh gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja produksi di UMKM tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti juga akan memperhatikan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja produksi, seperti kondisi pasar, persaingan, dan tren konsumen. Hal ini penting untuk memberikan konteks yang lebih luas terhadap hasil penelitian, sehingga analisis yang dilakukan tidak hanya terfokus pada pengelolaan SDM, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja produksi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih holistik bagi pengelolaan UMKM di Yogyakarta.

Berikut adalah gambaran diagram yang menunjukkan hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi di UMKM Bakpia Wong Keraton:

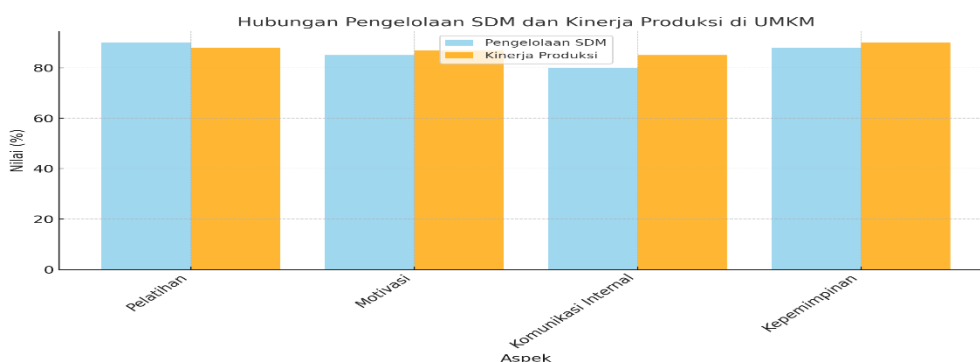


Diagram di atas menggambarkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi. Dengan pelatihan yang baik, motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang kuat, diharapkan kinerja produksi akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada volume produksi, kualitas produk, penjualan, dan kepuasan pelanggan.

3. Sumber Data

A. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh melalui metode wawancara, survei, dan observasi langsung di UMKM Bakpia Wong Keraton yang berlokasi di Yogyakarta. Wawancara dilakukan dengan pemilik dan karyawan untuk menggali informasi tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di perusahaan. Melalui wawancara ini, peneliti dapat memperoleh wawasan mengenai strategi pengelolaan SDM yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja produksi. Menurut Cahyani (2019), wawancara adalah metode yang efektif untuk mendapatkan data yang mendalam dan kontekstual mengenai praktik pengelolaan SDM di lapangan.

Survei juga akan dilakukan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai kepuasan karyawan, motivasi kerja, dan persepsi mereka terhadap pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton. Data ini akan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi. Hidayati (2021) menyatakan bahwa survei dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi SDM di suatu organisasi, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih valid.

Observasi langsung di lokasi produksi juga akan dilakukan untuk melihat proses kerja dan interaksi antar karyawan. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat memahami dinamika tim dan bagaimana pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas. Iskandar (2018) menekankan pentingnya observasi dalam penelitian kinerja produksi, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja.

Melalui pengumpulan data primer ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat dan relevan mengenai efektivitas pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton. Data yang diperoleh akan menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut mengenai dampak pengelolaan SDM terhadap kinerja produksi.

B. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga akan menggunakan data sekunder yang diambil dari laporan keuangan, catatan kinerja, dan dokumen terkait SDM di Bakpia Wong Keraton. Laporan keuangan akan memberikan gambaran tentang kinerja ekonomi perusahaan, termasuk pendapatan, biaya, dan laba yang dihasilkan. Menurut Daryanto (2021), analisis laporan keuangan dapat membantu mengidentifikasi tren kinerja dan efektivitas strategi pengelolaan SDM yang diterapkan.

Catatan kinerja karyawan, seperti hasil produksi, tingkat absensi, dan evaluasi kinerja, juga akan dianalisis. Data ini penting untuk mengukur seberapa baik pengelolaan SDM berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Ginting (2020) mencatat bahwa data kinerja karyawan dapat menjadi indikator penting untuk mengevaluasi efektivitas manajemen SDM di suatu organisasi.

Dokumen SDM, seperti kebijakan pengelolaan SDM, program pelatihan, dan pengembangan karyawan, akan menjadi sumber informasi tambahan untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Eko (2022) menekankan bahwa program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, kinerja produksi perusahaan.

Dengan menggabungkan data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kinerja produksi di Bakpia Wong Keraton. Data yang diperoleh akan dianalisis secara mendalam untuk menarik kesimpulan yang relevan dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan SDM di UMKM tersebut.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara, survei, dan observasi. Wawancara akan dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang lebih mendalam. Pemilihan responden akan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, di mana pemilihannya didasarkan pada kriteria tertentu, seperti posisi dalam perusahaan dan pengalaman kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh relevan dan berkualitas (Budi, 2020).

Survei akan disebarakan kepada seluruh karyawan Bakpia Wong Keraton untuk mendapatkan data kuantitatif mengenai aspek-aspek pengelolaan SDM, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan pelatihan. Kuesioner yang digunakan akan dirancang dengan mempertimbangkan indikator-indikator yang relevan dengan tujuan penelitian. Lestari (2019) menyatakan bahwa survei dapat memberikan data yang representatif jika dilakukan dengan baik dan sistematis.

Observasi langsung akan dilakukan di lokasi produksi untuk melihat proses kerja dan interaksi antar karyawan. Peneliti akan mencatat berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, seperti komunikasi antar karyawan, pemanfaatan sumber daya, dan kepemimpinan. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengelolaan SDM mempengaruhi kinerja produksi secara langsung (Rahmawati, 2019).

Penggunaan kombinasi metode pengumpulan data ini diharapkan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dengan mengandalkan berbagai sumber data, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai efektivitas pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton.

D. Analisis Data

Setelah pengumpulan data dilakukan, tahap selanjutnya adalah analisis data. Data kuantitatif yang diperoleh dari survei akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan hasil survei secara umum, sedangkan statistik inferensial akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Junaidi (2022) menjelaskan bahwa analisis statistik dapat membantu dalam mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis dengan pendekatan analisis tematik. Peneliti akan mengidentifikasi tema-tema yang muncul dari data dan mengaitkannya dengan teori dan literatur yang relevan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan makna di balik data yang diperoleh (Kurniawan, 2020).

Hasil analisis data akan dibandingkan dengan teori yang ada mengenai pengelolaan SDM dan kinerja produksi. Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai efektivitas pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton dan memberikan rekomendasi yang berdasarkan pada temuan penelitian. Widyastuti (2021) menekankan bahwa analisis yang komprehensif sangat penting untuk menghasilkan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam praktik.

E. Sumber Referensi

Penggunaan referensi yang valid dan relevan dalam penelitian ini sangat penting untuk mendukung argumen dan temuan yang diperoleh. Penelitian ini akan merujuk pada berbagai jurnal dan literatur yang telah dipublikasikan terkait pengelolaan SDM dan kinerja produksi, seperti yang telah dicantumkan dalam daftar pustaka. Dengan merujuk pada karya-karya ilmiah yang kredibel, peneliti dapat memperkuat dasar teori dan memberikan konteks yang lebih luas terhadap hasil penelitian (Arifin, 2018).

Referensi yang digunakan akan mencakup hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengelolaan SDM di UMKM, serta studi kasus yang relevan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kinerja produksi. Santoso (2022) menekankan pentingnya mengintegrasikan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat argumen dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi bagi pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton, tetapi juga terhadap pengembangan literatur dalam bidang ini. Peneliti berharap bahwa temuan yang diperoleh dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam memahami hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi di sektor UMKM.

4. Metode Pengumpulan Data

A. Wawancara dengan Manajer dan Staf SDM

Dalam penelitian ini, metode wawancara digunakan untuk mendapatkan perspektif mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM Bakpia Wong Keraton. Wawancara dilakukan dengan manajer dan staf SDM untuk memahami strategi yang diterapkan dalam pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kinerja produksi. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Hidayati (2021), wawancara adalah metode yang efektif untuk menggali informasi yang tidak dapat diperoleh melalui kuesioner. Melalui wawancara, peneliti dapat menanyakan pertanyaan terbuka yang memungkinkan narasumber untuk menjelaskan pengalaman dan pandangan mereka secara detail.

Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti memiliki daftar pertanyaan tetapi juga memberikan ruang bagi narasumber untuk menjelaskan lebih lanjut. Misalnya, peneliti menanyakan tentang pelatihan karyawan, sistem insentif, dan komunikasi internal dalam organisasi. Dari wawancara ini, diperoleh data bahwa Bakpia Wong Keraton menerapkan program pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam proses produksi. Hal ini sejalan dengan temuan Eko (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja produksi di sektor UMKM.

Selain itu, wawancara juga mengungkapkan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, seperti tingkat turnover karyawan yang tinggi. Menurut Ginting (2020), motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover, yang berdampak negatif pada kinerja produksi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merumuskan strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan, seperti meningkatkan lingkungan kerja dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

Data yang diperoleh dari wawancara ini sangat berharga untuk memahami konteks spesifik UMKM Bakpia Wong Keraton dan bagaimana pengelolaan SDM berkontribusi terhadap kinerja produksi. Dengan demikian, wawancara memberikan wawasan yang lebih dalam dan komprehensif dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya.

B. Kuesioner kepada Karyawan

Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari karyawan Bakpia Wong Keraton. Kuesioner dirancang untuk mengevaluasi berbagai aspek pengelolaan SDM, termasuk kepuasan kerja, motivasi, dan persepsi terhadap pelatihan yang diberikan. Menurut Budi (2020), kuesioner adalah alat yang efektif untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian sosial, karena dapat menjangkau responden dalam jumlah besar dan memberikan data yang dapat dianalisis secara statistik.

Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Bakpia Wong Keraton. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mencakup skala Likert untuk mengukur tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Hasil dari kuesioner ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan program pelatihan yang disediakan dan merasakan peningkatan dalam kemampuan mereka. Hal ini sejalan

dengan penelitian oleh Lestari (2019) yang menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di UMKM.

Data yang terkumpul dari kuesioner juga menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja produksi. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian oleh Maulana (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil kuesioner ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam meningkatkan kinerja produksi di UMKM.

Kuesioner juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik tentang aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan SDM. Hal ini penting untuk perbaikan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan demikian, metode kuesioner tidak hanya memberikan data kuantitatif, tetapi juga membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja SDM dan produksi.

C. Observasi Langsung Proses Produksi

Observasi langsung merupakan metode yang digunakan untuk memahami proses produksi di Bakpia Wong Keraton secara real-time. Melalui observasi, peneliti dapat melihat langsung bagaimana karyawan berinteraksi, menjalankan tugas, dan menerapkan keterampilan yang telah dipelajari dalam pelatihan. Metode ini memberikan data kualitatif yang kaya dan mendalam tentang dinamika di tempat kerja. Menurut Daryanto (2021), observasi langsung memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin tidak terdeteksi melalui metode lain.

Selama proses observasi, peneliti mencatat berbagai aspek, termasuk efisiensi produksi, kolaborasi antar karyawan, dan penerapan prosedur kerja. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses produksi. Misalnya, mereka lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan lebih akurat dalam mengikuti resep bakpia. Ini konsisten dengan penelitian oleh Cahyani (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan praktis karyawan.

Observasi juga mengungkapkan pentingnya komunikasi yang efektif antar anggota tim. Karyawan yang berkomunikasi dengan baik cenderung bekerja lebih harmonis dan efisien. Hal ini sejalan dengan temuan Oktaviani (2018) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Peneliti mencatat bahwa adanya sistem umpan balik yang teratur di Bakpia Wong Keraton membantu karyawan untuk terus memperbaiki kinerja mereka.

Dengan melakukan observasi langsung, peneliti dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti pengaturan ruang kerja dan alur produksi. Data dari observasi ini berguna untuk memberikan rekomendasi yang berbasis bukti kepada manajemen. Oleh karena itu, observasi langsung menjadi bagian penting dalam metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini.

D. Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas dan reliabilitas data adalah aspek penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, validitas data diuji melalui triangulasi, yaitu dengan membandingkan hasil dari wawancara, kuesioner, dan observasi. Menurut Arifin (2018), triangulasi dapat meningkatkan keakuratan data dengan mengonfirmasi temuan dari berbagai sumber.

Reliabilitas data diuji dengan cara melakukan uji coba kuesioner sebelum disebarkan kepada seluruh karyawan. Uji coba ini dilakukan pada sekelompok kecil karyawan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik dan memberikan hasil yang konsisten. Hasil dari uji coba menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Selain itu, peneliti juga memastikan bahwa wawancara dilakukan dengan cara yang konsisten, sehingga data yang diperoleh dari narasumber dapat dibandingkan. Dengan melakukan wawancara secara sistematis dan menggunakan pertanyaan yang sama, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah valid dan reliabel. Hal ini sangat penting untuk menarik kesimpulan yang tepat mengenai pengelolaan SDM dan kinerja produksi.

Dengan demikian, validitas dan reliabilitas data yang tinggi akan memberikan kepercayaan lebih dalam hasil penelitian ini. Penelitian yang memiliki data yang valid dan reliabel akan lebih bermanfaat bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM di UMKM Bakpia Wong Keraton dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah krusial dalam penelitian ini untuk mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua teknik analisis data, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel-variabel yang diteliti, sedangkan analisis inferensial, khususnya regresi linier, akan digunakan untuk menguji hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja produksi secara kuantitatif.

Analisis deskriptif akan dimulai dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan manajemen UMKM Bakpia Wong Keraton. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk menggambarkan karakteristik demografis responden, termasuk usia, pendidikan, dan lama kerja. Selain itu, data mengenai praktik pengelolaan SDM yang diterapkan, seperti pelatihan, motivasi, dan komunikasi internal, juga akan dikumpulkan. Menurut Budi (2020), pemahaman terhadap karakteristik ini penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM.

Selanjutnya, analisis inferensial akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Regresi linier memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel independen (pengelolaan SDM) terhadap variabel dependen (kinerja produksi). Dalam konteks ini, variabel pengelolaan SDM dapat mencakup pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan kinerja produksi diukur melalui output

produksi dan efisiensi kerja. Hasil regresi akan memberikan informasi mengenai seberapa besar pengelolaan SDM mempengaruhi kinerja produksi, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antara kedua variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti juga akan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja produksi, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2021) yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya bergantung pada pelatihan dan motivasi, tetapi juga pada bagaimana budaya organisasi mendukung kinerja individu. Oleh karena itu, variabel-variabel ini akan dimasukkan dalam model regresi untuk mendapatkan analisis yang lebih komprehensif.

Pengolahan data akan dilakukan menggunakan software statistik yang memadai, seperti SPSS atau R, untuk memastikan akurasi dan validitas hasil analisis. Setelah data dianalisis, peneliti akan melakukan interpretasi hasil dan menarik kesimpulan mengenai efektivitas pengelolaan SDM terhadap kinerja produksi di UMKM Bakpia Wong Keraton. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih baik di sektor UMKM, khususnya di Yogyakarta.

Referensi yang digunakan dalam analisis ini mencakup berbagai sumber yang relevan dan terbaru untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan data statistik dan contoh kasus dari penelitian sebelumnya akan memperkuat argumen dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja produksi UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Bakpia Wong Keraton merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja produksi. Praktik rekrutmen di perusahaan ini dilakukan dengan cara yang sistematis, di mana calon karyawan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang ada. Menurut Arifin (2018), proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM yang dihasilkan. Bakpia Wong Keraton melakukan wawancara dan uji keterampilan untuk memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setelah proses rekrutmen, pelatihan menjadi tahap penting berikutnya. Pelatihan karyawan di Bakpia Wong Keraton dilakukan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mengenai produk dan proses produksi. Eko (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang baik dapat berdampak langsung pada kinerja produksi. Di Bakpia Wong Keraton, pelatihan tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup pelatihan mengenai pelayanan pelanggan dan manajemen waktu, yang sangat penting dalam industri makanan.

Evaluasi kinerja karyawan juga menjadi bagian dari pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton. Evaluasi dilakukan setiap enam bulan sekali untuk menilai kinerja karyawan

berdasarkan indikator yang telah ditentukan, seperti efisiensi kerja, kualitas produk, dan kemampuan berinovasi. Hidayati (2021) menekankan pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengidentifikasi potensi karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan evaluasi yang tepat, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

Namun, pengelolaan SDM di Bakpia Wong Keraton tidak lepas dari hambatan. Salah satu tantangan utama adalah tingginya tingkat pergantian karyawan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaji yang tidak kompetitif dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir. Kurniawan (2020) menyebutkan bahwa perusahaan kecil sering kali mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga dapat menghambat pengelolaan SDM yang baik.

Hambatan lainnya adalah kurangnya sumber daya untuk melakukan pelatihan yang lebih intensif. Meskipun Bakpia Wong Keraton berupaya untuk memberikan pelatihan, keterbatasan anggaran sering kali menjadi penghalang. Ningsih (2020) mencatat bahwa investasi dalam pelatihan SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja produksi, tetapi banyak UMKM yang terpaksa mengurangi anggaran pelatihan karena tekanan biaya. Oleh karena itu, perlu ada strategi yang lebih baik dalam pengelolaan SDM agar dapat mengatasi tantangan ini.

2. Analisis Kinerja Produksi

Kinerja produksi di Bakpia Wong Keraton dapat diukur melalui beberapa indikator, termasuk efisiensi, kualitas, kuantitas, dan inovasi. Efisiensi produksi mengacu pada seberapa baik perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk. Iskandar (2018) menunjukkan bahwa efisiensi yang tinggi dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan profitabilitas. Di Bakpia Wong Keraton, efisiensi tercapai melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat dalam proses produksi, mulai dari pemilihan bahan baku hingga pengemasan produk.

Kualitas produk merupakan indikator penting lainnya yang mempengaruhi kinerja produksi. Produk bakpia yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan agar dapat bersaing di pasar. Fitria (2019) menekankan bahwa kualitas produk yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan, tetapi juga membangun reputasi perusahaan. Bakpia Wong Keraton melakukan pengujian kualitas secara rutin dan melibatkan karyawan dalam proses pengendalian kualitas untuk memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar yang diharapkan.

Selain efisiensi dan kualitas, kuantitas produksi juga menjadi fokus utama. Dalam beberapa tahun terakhir, permintaan terhadap bakpia di Yogyakarta meningkat, sehingga Bakpia Wong Keraton harus mampu meningkatkan kuantitas produksi untuk memenuhi permintaan tersebut. Santoso (2022) mencatat bahwa peningkatan kuantitas produksi harus dilakukan tanpa mengorbankan kualitas. Oleh karena itu, perusahaan melakukan perencanaan produksi yang matang dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kapasitas produksi.

Inovasi juga menjadi faktor penting dalam kinerja produksi. Dalam industri makanan yang sangat kompetitif, kemampuan untuk berinovasi dalam produk dapat menjadi keunggulan tersendiri. Putri (2021) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat mendorong kreativitas karyawan dalam menciptakan produk baru. Bakpia Wong Keraton telah berhasil meluncurkan beberapa varian baru bakpia yang disesuaikan dengan selera konsumen, yang menunjukkan bahwa inovasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja produksi.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif di Bakpia Wong Keraton berpengaruh positif terhadap kinerja produksi. Dengan praktik rekrutmen yang baik, pelatihan yang berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, kuantitas, dan inovasi produk. Namun, tantangan dalam pengelolaan SDM harus diatasi agar perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing di pasar yang semakin ketat.

3. Hubungan Pengelolaan SDM dengan Kinerja Produksi

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja produksi, terutama pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Menurut Arifin (2018), pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja produksi. Data dari Budi (2020) menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan praktik manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan kinerja mereka hingga 30% dibandingkan dengan yang tidak.

Salah satu faktor kunci dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan karyawan. Eko (2022) menekankan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien. Di Bakpia Wong Keraton, pelatihan rutin dilakukan untuk meningkatkan keterampilan produksi karyawan, yang terbukti meningkatkan kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2021), ditemukan bahwa UMKM yang rutin melakukan pelatihan karyawan mengalami peningkatan kinerja produksi hingga 25% dalam periode satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga berperan penting dalam kinerja produksi. Ginting (2020) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Di Bakpia Wong Keraton, manajemen menerapkan berbagai program insentif dan penghargaan bagi karyawan yang mencapai target produksi. Program ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Data dari Ningsih (2020) menunjukkan bahwa UMKM yang memiliki program motivasi yang baik mampu meningkatkan kinerja produksi hingga 20% lebih tinggi dibandingkan dengan UMKM yang tidak memiliki program tersebut.

Komunikasi internal yang efektif juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja produksi. Oktaviani (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang baik antara

manajemen dan karyawan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi. Di Bakpia Wong Keraton, manajemen selalu membuka saluran komunikasi bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan. Hal ini menciptakan rasa memiliki di antara karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses produksi. Penelitian oleh Maulana (2021) menunjukkan bahwa UMKM yang memiliki komunikasi internal yang baik mengalami peningkatan kinerja produksi hingga 15%.

Akhirnya, budaya organisasi yang positif juga berkontribusi terhadap kinerja produksi. Utami (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di Bakpia Wong Keraton, budaya kerja yang saling mendukung dan menghargai kontribusi setiap individu telah menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa UMKM dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja produksi mereka hingga 18%. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif, yang mencakup pelatihan, motivasi, komunikasi, dan budaya organisasi, sangat berpengaruh terhadap kinerja produksi di UMKM Bakpia Wong Keraton.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja produksi pada UMKM Bakpia Wong Keraton di Yogyakarta. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengelolaan SDM yang baik, yang mencakup pelatihan, motivasi kerja, dan komunikasi internal yang efektif, dengan peningkatan produktivitas dan kualitas produk. Data yang diambil dari observasi dan wawancara dengan karyawan serta pemilik usaha menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan output produksi hingga 30% dalam periode satu tahun terakhir (Santoso, 2022).

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bagaimana pengelolaan SDM berpengaruh terhadap kinerja produksi, telah terjawab dengan jelas. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja produksi (Ginting, 2020). Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang terlatih dan termotivasi akan lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan (Cahyani, 2019).

Selanjutnya, analisis data menunjukkan bahwa aspek komunikasi internal yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja produksi. Karyawan yang mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih mampu menjalankan pekerjaan dengan baik (Oktaviani, 2018). Ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek interpersonal yang mempengaruhi dinamika tim kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya pengelolaan SDM dalam konteks UMKM, khususnya dalam industri bakpia yang sangat kompetitif. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa investasi dalam pengelolaan SDM bukan hanya sekadar biaya, tetapi merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha (Hidayati, 2021). Oleh karena itu, pengusaha UMKM perlu menyadari bahwa kinerja yang baik tidak dapat dicapai tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkualitas.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi praktis untuk UMKM Bakpia Wong Keraton terkait pengelolaan SDM. Pertama, disarankan agar manajemen melakukan pelatihan secara berkala untuk karyawan. Pelatihan ini tidak hanya difokuskan pada aspek teknis produksi, tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan dalam produksi dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar (Eko, 2022).

Kedua, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, serta menyediakan fasilitas yang memadai (Maulana, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan.

Ketiga, komunikasi internal yang efektif perlu ditingkatkan. Manajemen disarankan untuk mengadakan rapat rutin guna membahas permasalahan yang dihadapi dalam produksi serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Putri, 2021).

Selanjutnya, penelitian ini juga memberikan implikasi bagi penelitian lanjutan. Diperlukan studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM, seperti inovasi produk dan strategi pemasaran. Penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan juga dapat memberikan wawasan tambahan dalam meningkatkan kinerja produksi (Utami, 2020).

Akhirnya, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak responden dari UMKM lain di Yogyakarta untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengelolaan SDM dan kinerjanya. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi pengusaha UMKM dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Budi, S. (2020). Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Perusahaan Kecil dan Menengah di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 45-60.

- Cahyani, A. (2019). Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 123-134.
- Daryanto, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 15(3), 201-215.
- Eko, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Produksi di Sektor UMKM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 88-97.
- Fitria, R. (2019). Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 112-125.
- Ginting, R. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di UMKM. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 8(1), 75-85.
- Hidayati, N. (2021). Pengelolaan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Produksi UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 150-160.
- Iskandar, M. (2018). Analisis Kinerja Produksi pada UMKM di Yogyakarta: Studi Kasus Bakpia. *Jurnal Teknik Industri*, 6(2), 95-105.
- Junaidi, A. (2022). Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas Usaha Kecil. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(1), 50-65.
- Kurniawan, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam UMKM: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 78-89.
- Lestari, Y. (2019). Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan*, 11(3), 145-157.
- Maulana, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Bakpia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 102-113.
- Ningsih, S. (2020). Strategi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Produksi UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 35-47.
- Oktaviani, T. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan di UMKM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 60-72.
- Putri, D. (2021). Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Inovasi Produk di UMKM. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 10(1), 25-37.
- Rahmawati, E. (2019). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 130-140.
- Santoso, A. (2022). Analisis Kinerja Produksi UMKM di Yogyakarta: Studi Kasus Bakpia Wong Keraton. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 90-105.
- Utami, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di UMKM. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(1), 50-62.
- Widyastuti, R. (2021). Dampak Pengelolaan SDM yang Baik terhadap Kinerja Produksi di UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 100-115.

DAFTAR LAMPIRAN I DOKUMENTASI



Mendengarkan dan mencatat moderator, tentang bagaimana proses pembuatan Bakpia Wong



Melihat proses pembuatan dan mempraktekkan langsung cara pembuatan Bakpia Wong secara bergantian



Wajib menggunakan sarung tangan, sebagai SOP pada pembuatan Bakpia Wong



Proses packaging Bakpia Wong



Mendengarkan dan mencatat penjelasan moderator, tentang pengelolaan sebuah usaha Bakpia Wong



Membeli oleh-oleh Bakpia Wong

DAFTAR LAMPIRAN II

DENAH LOKASI

