

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian negara. Mereka tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, tetapi juga menciptakan berbagai lapangan kerja yang membantu mengurangi tingkat pengangguran. UMKM berfungsi sebagai fondasi ekonomi lokal, memberikan kesempatan bagi individu untuk memulai usaha dan berinovasi. Keberadaan UMKM sangat krusial dalam pertumbuhan ekonomi nasional, karena mereka berperan dalam merangsang aktivitas ekonomi di berbagai sektor. Lebih dari itu, UMKM mampu mendistribusikan pendapatan di antara masyarakat dengan cara yang lebih adil. Dengan fokus pada pasar lokal dan regional, UMKM dapat menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat, sehingga meningkatkan aksesibilitas barang dan jasa. Selain itu, UMKM juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan di kalangan tenaga kerja, mendukung keberlanjutan ekonomi, serta meningkatkan kualitas hidup.

Menurut Wilantara (2016) dalam (Satriaji Vinatra, 2023) sebutan UMKM merujuk pada kegiatan usaha yang dibentuk oleh warga negara, baik berupa usaha pribadi ataupun badan usaha. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peranan yang signifikan dalam perekonomian negara, karena mereka berkontribusi besar terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keberadaan UMKM sangat krusial untuk pertumbuhan ekonomi nasional, memainkan peran penting dalam mendorong berbagai sektor ekonomi. UMKM tidak hanya berfungsi sebagai

penggerak aktivitas ekonomi, tetapi juga memberikan manfaat langsung kepada masyarakat dengan menciptakan lapangan kerja yang beragam. Dengan begitu untuk keberlanjutan sebuah UMKM yang baik sangat diperlukan sebuah sumber daya manusia yang baik pula untuk menunjang kegiatan-kegiatan dan operasi UMKM yang ada serta mengoptimalkan sebuah produktivitas kerja yang terdapat di dalam UMKM itu sendiri.

Sumber daya manusia di dalam usaha dagang atau UMKM merupakan aset yang begitu penting untuk sebuah operasi usaha dagang atau UMKM agar berjalan dengan baik. Dalam usaha dagang atau UMKM keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi peranan yang sangat penting untuk sebuah kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan membawakan suatu usaha dagang atau UMKM ke jalan yang baik dan sebaliknya jika sumber daya manusia yang buruk akan membawa suatu usaha dagang atau UMKM ke jalan yang buruk. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran utama dalam sebuah operasi, mereka menjadi tulang punggung keberlanjutan usaha dagang atau UMKM tersebut. Keberadaan SDM sangat krusial, karena tanpa mereka, sebuah usaha dagang atau UMKM tidak akan mencapai kinerja yang diinginkan. Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi, keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari seberapa kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Sebuah sumber daya manusia yang bisa dikatakan baik akan terlihat melalui produktivitas kerja mereka di dalam usaha dagang atau UMKM itu sendiri. Meningkatkan produktivitas kerja adalah tujuan utama setiap perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan keberlanjutan yang lebih baik. (Syukri, dkk 2023).

Produktivitas adalah faktor penting untuk sebuah usaha karena jika produktivitas tenaga kerja tinggi, maka sebuah usaha akan mendapatkan keuntungan. Jika tenaga kerja tidak terampil maka produktivitas akan menurun. Karena itu, memiliki tenaga kerja terlatih diperlukan untuk meningkatkan produktivitas (Yandi, 2022). Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Soetrisno 2016). Produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluar dan masuknya dalam waktu tertentu. Di era persaingan global yang semakin maju dan kompleks, organisasi harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja produksi tenaga kerja mereka. Untuk memaksimalkan sebuah produktivitas kerja yang baik dalam usaha UMKM, pemilik usaha harus memperhatikan sebuah karakteristik individu dari masing-masing tenaga kerja yang diajak dalam proses produksi.

Meningkatkan produktivitas kerja, penting untuk memperhatikan karakteristik individu. Karakteristik individu menunjukkan perbedaan sifat atau ciri antara satu orang dengan yang lainnya (Zainal et al., 2019). Menurutnya, ada beberapa dimensi dalam karakteristik seseorang, yang meliputi ciri biografis, kemampuan, kepribadian, dan persepsi, yang tentunya bervariasi di antara setiap tenaga kerja. Karakteristik individu adalah elemen krusial dalam kelompok sumber daya manusia. Menurut Abadylla (2015), karakteristik ini meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang, dan demografi individu tersebut. Beberapa aspek dari karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan lama bekerja di organisasi. Dengan demikian

sebuah produktivitas yang baik sangat perlu memperhatikan sebuah karakteristik individu tenaga kerja guna sebuah tujuan usaha dan keberlanjutan usaha di masa depan.

Produktivitas kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja saat melaksanakan tugas mereka. Seseorang yang merasa puas atau bahagia dalam pekerjaannya cenderung menjadi pekerja yang lebih produktif (Robbins dan Judge, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja dan atasan, serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi yang memenuhi standar kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Baruch-Feldman dkk. (2002) menyatakan bahwa dukungan dari atasan memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Disisi lain, Khaerul Umam (2018) dalam penelitian (Muhamaad Irsyad Halim, dkk, 2024) berpendapat bahwa hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil, di mana kepuasan kerja lebih merupakan akibat daripada penyebab produktivitas. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja merasa bahwa penghargaan intrinsik yang mereka dapatkan berharga dan gaji yang diterima adil, serta terkait dengan kinerja yang baik.

Masyarakat di Buleleng sangat akrab dengan Dodol sebagai salah satu makanan khas daerah tersebut. Produksi dodol tersebar luas di berbagai lokasi di Buleleng, sering kali dilakukan melalui industri rumah tangga. Salah satu pusat produksi dodol terbesar di Bali Utara terletak di Desa Penglatan. Dodol memiliki peran yang signifikan di Desa Penglatan karena sebagian besar penduduknya aktif

dalam industri rumah tangga pembuatan dodol, yang merupakan bagian penting dari sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Saat berkunjung ke desa ini, hampir setiap rumah penduduk menjual makanan manis ini, mencerminkan keberadaan dodol sebagai produk ikonik dan ekonomi lokal yang kuat.

Usaha pembuatan dodol di Desa Penglatan memiliki dampak positif yang sangat signifikan bagi masyarakat setempat. Sebanyak 80% dari penduduk desa terlibat aktif dalam berbagai tahap produksi dan pengemasan dodol, menciptakan lapangan pekerjaan yang penting, terutama bagi ibu rumah tangga di desa tersebut (Tim Wiradesa Penglatan, 2022). Proses pembuatan dodol melibatkan keterampilan tradisional yang turun temurun, memastikan warisan budaya lokal terjaga dan dilestarikan dalam praktik industri rumah tangga yang modern. Keberadaan industri dodol di Desa Penglatan juga telah membawa dampak ekonomi yang luas. Dodol buatan desa ini telah meraih popularitas yang meluas di seluruh Bali, menjadikannya produk ikonik yang dicari oleh wisatawan dan penduduk setempat. Dengan populernya dodol desa Penglatan ini di Bali sangat perlu diperhatikan sumber daya manusia yang terlibat dalam memproduksi dodol ini memiliki produktivitas kerja yang baik guna keberlanjutan UMKM dodol yang ada di desa Penglatan di masa yang akan mendatang.

Tabel. 1.1
Jumlah Usaha UMKM Dodol dan Jumlah Tenaga Kerja

No	Nama Usaha UMKM Dodol	Jumlah Tenaga Kerja
1	Toko Mawar	8 Orang
2	Bu Luh Astini	5 Orang
3	Dodol Nengah Lian	6 Orang
4	Dodol Y's (dodol & satuh)	7 Orang
5	Dodol Bu Suarti	6 Orang
6	Dodol Bu Wardi	6 Orang
Jumlah Tenaga Kerja		38 Orang

Sumber : Data Hasil Observasi Awal Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel A.1 menunjukkan bahwa jumlah usaha UMKM dodol Desa Penglatan dan jumlah tenaga kerja yang digunakan dalam usaha tersebut. Dari data ini akan digunakan sebagai sampel dalam proposal penelitian ini. Di dalam tabel tersebut juga terlihat bahwa terdapat 6 usaha UMKM dodol di desa Penglatan diantaranya Toko Mawar dengan jumlah tenaga kerja 8 orang, Bu Luh Astini dengan jumlah tenaga kerja 5 orang, Dodol Nengah Lian dengan jumlah tenaga kerja 6 orang, Dodol Y's (dodol & satu) dengan jumlah tenaga kerja 7 orang, Dodol Bu Suarti dengan jumlah tenaga kerja 6 orang dan Dodol Bu wardi dengan jumlah tenaga kerja 6 orang. Jadi total tenaga kerja usaha UMKM dodol tersebut sebanyak 38 orang.

Usaha UMKM pastinya menginginkan sebuah produktivitas kerja tenaga kerjanya yang ada untuk maksimal, dimana tujuannya untuk sebuah keberlanjutan usaha itu sendiri. Sama halnya dengan usaha UMKM dodol yang ada di Desa Penglatan Buleleng, dari beberapa usaha UMKM dodol yang ada bahwa tenaga kerja yang kerja di beberapa usaha UMKM dodol tersebut untuk produktivitasnya masih dapat dikatakan kurang maksimal. Dimana pelaku UMKM dodol pastinya menginginkan sebuah kualitas hasil kerja tenaga kerja, kuantitas hasil kerja tenaga kerja dan waktu kecepatan kerja tenaga kerja dalam penyelesaian agar maksimal. Observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 13 Oktober 2024, dimana beberapa pelaku usaha UMKM dodol di Desa Penglatan mengeluh karena masih terdapat beberapa tenaga kerjanya lalai dan tanggung jawab mereka bekerja masih kurang baik dalam bekerja sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam proses produksi dodol.

Produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan masih bisa dikatakan kurang optimal. Hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, di mana kemampuan tenaga kerja dalam proses pembuatan dodol belum memenuhi standar yang diharapkan. Banyak tenaga kerja yang memanfaatkan waktu istirahat lebih lama saat bekerja, dan masih ada beberapa yang tampak lalai dalam menjalankan tugasnya. Meskipun sebagian besar dari mereka memiliki pengalaman sebagai pembuat dodol, kelalaian dalam pelaksanaan pekerjaan tetap terjadi. Salah satu contoh konkret dari kelalaian ini terlihat saat proses pengadukan dodol di kuili. Beberapa tenaga kerja kadang-kadang tidak menyadari bahwa api dari kayu bakar yang digunakan untuk memasak dodol bisa membesar. Jika tidak diawasi dengan baik, hal ini dapat menyebabkan aroma dodol menjadi angus, sehingga hal ini akan mengurangi kualitas produk. Selain itu, dalam proses pembungkusan dodol, terdapat banyak tenaga kerja yang tidak memperhatikan kondisi daun jagung yang digunakan sebagai pembungkus. Sering kali, mereka menggunakan daun yang masih basah, yang seharusnya dihindari karena dapat membuat dodol menjadi lembab dan hal ini akan membuat dodol menjadi cepat basi. Dengan demikian kualitas dodol menjadi kurang karena kelalaian tenaga kerja, seperti aroma hangus akibat pengawasan api yang kurang baik, dan dodol cepat basi karena pembungkus yang masih basah.

Tabel 1.2
Hasil Produksi UMKM Dodol Desa Penglatan Tahun 2024

Bulan Tahun 2024	Toko Mawal	Dodol Bu Luh Astini	Dodol Nengah Lian	Dodol Y's (dodol & satuh)	Dodol Bu Suarti	Dodol Bu Wardi
	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi
Februari	5 Ton	4 Ton	5 Ton	3 Ton	5 Ton	5 Ton
Maret	7 Ton	3 Ton	5 Ton	4 Ton	6 Ton	4 Ton
April	500 Kg	100 Kg	300 Kg	150 Kg	250 Kg	100 Kg

Bulan Tahun 2024	Toko Mawal	Dodol Bu Luh Astini	Dodol Nengah Lian	Dodol Y's (dodol & satuh)	Dodol Bu Suarti	Dodol Bu Wardi
	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi	Hasil Produksi
Mei	500 Kg	80 Kg	100 Kg	150 Kg	200 Kg	120 Kg
Juni	600 Kg	300 Kg	500 Kg	350 Kg	400 Kg	200 Kg
Juli	7 Ton	1 Ton	5 Ton	3 Ton	4 Ton	1 Ton

Sumber : Data Hasil Observasi Awal Diolah Penulis

Kuantitas hasil kerja dari tenaga kerja UMKM dodol di desa Penglatan dari kualitas kerja mereka yang kurang baik menyebabkan dari sebuah permintaan akan dodol yang cukup tinggi tidak bisa dicapai oleh para tenaga yang bekerja dalam memproduksi dodol. Jika dilihat permintaan akan dodol pengelatan di Singaraja lumayan tinggi, namun produksi dodol yang menurun membuat sebuah permintaan akan dodol dan hasil produksi dodol tidak seimbang. Dari Tabel A.2 terlihat bahwa, pada bulan februari dan maret memang produksi akan dodol meningkat karena pada bulan tersebut terdapat hari raya Galungan dan Kuningan serta hari raya Nyepi. Sehingga permintaan akan dodol bisa sampai 10 ton di satu usaha UMKM, namun dari tabel tersebut belum bisa mencapai permintaan tersebut karena diduga kualitas tenaga kerja yang kurang optimal dalam proses produksi dodol. Untuk bulan april, mei dan juni memang tidak ada hari raya hindu yang besar, sehingga produksi dodol cukup menurun dibanding bulan februari dan maret. Namun untuk bulan juli hari raya hindu cukup banyak di bulan ini sehingga permintaan akan dodol meningkat hingga 5-7 ton di satu usaha UMKM. Namun dari Tabel A.2 tersebut hanya toko mawal yang bisa mencapai target dari permintaan konsumen tersebut. Untuk usaha UMKM lainnya belum dapat mencapai target tersebut. Dengan demikian hal ini dapat dikatakan bahwa kuantitas

hasil kerja tenaga kerja pada usaha UMKM dodol di Desa Penglatan masih dikatakan belum maksimal.

Perbandingan antara hasil dengan sumber daya yang digunakan usaha UMKM dalam produksi dodol di Desa Penglatan, jika dilihat melalui Tabel. A.2 total output produksi pada enam bulan terakhir berjumlah sebesar 81,9 ton. Dari hasil tersebut jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang ada sebanyak 38 orang, sehingga dari enam bulan terakhir, para tenaga kerja mampu memproduksi dodol sebanyak 2,2 ton. Dengan demikian dari tenaga kerja yang ada sebanyak 38 orang, semestinya di setiap bulan dari enam bulan terakhir tersebut dapat memproduksi dodol sebanyak 2,2 ton. Namun karena produksi dodol di Desa Penglatan bisa dikatakan musiman, hanya bulan-bulan yang terdapat hari raya besar setiap UMKM memproduksi dodol dengan jumlah yang banyak. Dari perbandingan ini, jika dilihat melalui permintaan akan konsumen yang tinggi di setiap hari raya bisa mencapai 10-15 ton di setiap usaha UMKM, seharusnya dari 6-8 tenaga kerja yang ada di setiap usaha UMKM dapat mencapai produksi sebesar 1,25 ton per harinya dalam empat hari kerja, jika dihitung dalam produksi satu bulan.

Banyak dari mereka juga cenderung menghabiskan waktu untuk beristirahat lebih lama dan seringkali lalai terhadap tugas yang diberikan. Akibatnya, kecepatan dan efisiensi mereka saat bekerja menjadi terganggu, sehingga proses produksi menjadi lebih lambat dari yang diharapkan. Dalam situasi ini, tenaga kerja pembuat dodol sering kali harus lembur hingga malam hari untuk mengejar ketertinggalan dalam produksi. Keterlambatan ini terutama disebabkan oleh sikap santai para pekerja di awal-awal proses produksi dodol, yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketidaksiplinan dalam manajemen waktu ini

menciptakan tekanan tambahan, sehingga mereka terpaksa bekerja lebih keras pada jam-jam yang tidak efektif untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, ketepatan waktu yang digunakan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Siagian, 2023).

Produktivitas yang baik akan dipengaruhi oleh karakteristik individu dari para tenaga kerja yang ada di dalam usaha dagang atau UMKM. Dimana semakin baik karakteristik individu tenaga kerja maka produktivitas kerja dari usaha UMKM akan semakin tinggi, seperti yang diungkapkan oleh Sopiah (2010) dalam (Gloria Lumenta, et al, 2024) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, antara lain seperti ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Dari produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol yang dirasa kurang optimal, jika dilihat dari karakteristik individu masing masing tenaga kerja sudah cukup baik. Dimana untuk kemampuan mereka dalam memproduksi dodol sudah dilakukan bertahun-tahun dan bahkan sudah turun temurun sehingga pengalaman dan kemampuan mereka dalam produksi dodol sudah dapat dikatakan cukup baik. Dari generasi ke generasi para tenaga kerja tersebut sudah beradaptasi dalam proses pembuatan dodol, sehingga secara tidak langsung mereka mengerjakan pekerjaan dalam produksi dodol sudah terbiasa dan bisa dikatakan kemampuan mereka dalam memproduksi dodol, mulai dari penyerutan kelapa, pengikisan gula bali, pengadukan di kuali dan pembungkusan dodol sudah dapat dikatakan baik dalam pengerjaannya. Namun dari kemampuan para tenaga kerja dalam proses produksi dodol yang dirasa sudah cukup baik mengapa produktivitas mereka dalam produksi dodol masih kurang optimal.

Kemampuan mereka dalam produksi dodol yang sudah cukup baik, terdapat juga nilai mereka dalam proses bekerja. Dimana nilai yang dapat dilihat dari mereka bekerja itu, yang dimana para tenaga kerja semua berdomisili dari Desa Penglatan, dengan begitu mereka masih bekerja di lingkungan Desa Penglatan. Selain itu proses tenaga kerja dalam bekerja masih dengan orang-orang sekitar dan bahkan masih dalam lingkup keluarga, yang dimana mereka dapat berbaur dengan karakteristik yang mungkin hampir sama, sehingga dalam proses bekerja para tenaga kerja merasakan sebuah keakraban dengan sesama tenaga kerja. Selain itu jika dilihat, hampir 80% tenaga kerja di UMKM dodol ini merupakan ibu rumah tangga yang ada di desa Penglatan sehingga nilai mereka dalam proses bekerja sudah cukup baik, hanya saja mengapa produktivitas mereka dalam bekerja masih kurang optimal.

Nilai yang didapat oleh para tenaga kerja tersebut secara otomatis minat mereka dalam menggeluti pekerjaan sebagai tenaga kerja produksi dodol juga cukup baik. Dimana dalam hal ini dari sebagai tenaga kerja dalam proses produksi dodol di usaha UMKM dodol di Desa Penglatan, mereka mendapat sebuah penghasilan dari hasil kerjanya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pendapatan yang didapat ini dapat memenuhi kebutuhannya, baik itu untuk kebutuhan rumah tangga, untuk menyama braya, kebutuhan untuk hari raya hindu dan lain sebagainya. Dengan begitu para tenaga kerja UMKM dodol di desa Penglatan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil yang didapatkan sebagai pekerja di usaha produksi dodol dan mereka sebagai masyarakat desa bisa mensejahterakan kehidupannya sehari-hari. Dalam hal ini minat mereka untuk bekerja sebagai tenaga kerja produksi dodol di usaha UMKM ini sudah dapat dikatakan cukup tinggi dan dapat dikatakan juga

cukup baik. Dari hal tersebut untuk karakteristik individu setiap tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan ini sudah cukup baik, hanya saja mengapa produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan masih kurang optimal.

Karakteristik individu yang jika dilihat cukup baik di dalam usaha UMKM dodol di Desa Penglatan terdapat sisi kepuasan kerja yang dirasakan oleh para tenaga kerja juga sudah memiliki kepuasan yang baik dari mereka sebagai tenaga kerja dalam proses produksi dodol. Dimana jika diukur melalui indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2021) diantaranya yaitu pekerjaan, upah, pengawas dan rekan kerja, bahwa jika dilihat dari isi pekerjaan yang mereka geluti sudah dapat dikatakan para tenaga kerja tersebut cukup senang dalam pekerjaannya itu. Kesenangan para tenaga kerja ini dapat dilihat melalui kenyamanan dan dari mereka bekerja di usaha produksi dodol ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya sebagai masyarakat Desa Penglatan. Selain itu kesenangan mereka dalam menggeluti pekerjaannya ini karena produksi dodol ini sudah menjadi kegiatan turun temurun dan sudah menjadi kebudayaan untuk tetap dalam memproduksi dodol sebagai sumber penghidupan mereka dalam kesejahteraannya, sehingga kepuasan mereka sebagai tenaga kerja produksi dodol sudah dapat memuaskan para tenaga kerja.

Kesenangan dari isi pekerjaannya ini, jika dilihat dari sisi upah yang mereka dapat sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan selama proses produksi dodol. Dimana upah yang didapat tenaga kerja untuk satu kali produksi mencapai Rp110.000-Rp150.000 per orang dalam sehari sebagai pengaduk dodol dan sebagai tukang pembungkus dodol mencapai Rp50.000-Rp80.000 per orang dalam sehari.

Apalagi pada saat terdapat hari raya Galungan dan Kuningan upah yang didapatkan oleh para tenaga kerja mencapai Rp240.000 per orang dalam sehari sebagai pengaduk dodol dan sebagai pembungkus dodol mencapai Rp100.000 per orang dalam sehari. Dari nominal upah yang didapat para tenaga kerja sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari dalam rumah tangga. Dengan begitu kepuasan kerja dari sisi upah yang didapat oleh para tenaga kerja dalam proses produksi dodol sudah dapat memuaskan para tenaga kerja tersebut.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja juga sudah cukup baik. Dimana pada saat proses produksi dodol, pemilik usaha dalam memberikan arahan dan perintah kepada tenaga kerja tidak pernah dengan cara membentak-bentak atau bersifat otoriter. Pemilik usaha selalu memberikan arahan dengan memberikan semangat yang tinggi dan motivasi yang tinggi dengan tujuan memaksimalkan produktivitas tenaga kerjanya dan pemilik usaha juga lebih mengutamakan kualitas sebuah produk yang dihasilkan guna menjaga citra dari produk dodol Desa Penglatan. Selain itu jika kalau terdapat para tenaga kerja yang mungkin melakukan kesalahan selama proses produksi, para pemilik usaha akan mengarahkan para tenaga kerja tersebut dengan baik, agar hal itu tidak terulang lagi oleh para tenaga kerja tersebut

Pengawasan yang sudah cukup baik ini akan membawa sebuah hubungan yang baik antara tenaga kerja dan pemilik usaha. Hubungan antara tenaga kerja dan antar tenaga kerja dengan pemilik usaha juga sudah cukup baik, dimana hubungan mereka terjalin dengan sangat harmonis. Jika terdapat salah satu tenaga kerja yang tidak bisa bekerja, tenaga kerja lain siap untuk menggantikan tenaga kerja yang tidak bisa bekerja tersebut. Pemilik usaha juga menjalin para tenaga kerja sebagai

keluarganya sendiri, karena sebuah kesuksesan usaha, pemilik usaha harus bisa merangkul para tenaga kerjanya agar dapat bekerja dengan baik. Dari kepuasan kerja tersebut jika dilihat sudah cukup baik, mengapa produktivitas kerja tenaga kerjanya UMKM dodol di Desa Penglatan masih kurang optimal.

Berdasarkan penjelasan fakta permasalahan akan produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan, masih memiliki ketidaksesuaian dari penelitian penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Yulias Cahya Putra (2023) menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Latifah (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gloria Lumenta, dkk (2024) menyatakan bahwa secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umban Adi Jaya dan Sri Sinta Rahmawati (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu secara parsial terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Feri Trianawati, dkk (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Kartika Ningsih dan Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bintang Narpati, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

Karakteristik individu dan kepuasan kerja pada tenaga kerja usaha UMKM dodol di Desa Penglatan, jika dilihat sudah cukup baik penerapannya dan sistemnya hanya saja mengapa produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan masih kurang optimal. Dari permasalahan di atas dan *research gap* yang dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian pada tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja UMKM Dodol Di Desa Penglatan Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan masih kurang optimal dalam proses produksi dodol
2. Kuantitas hasil kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan masih kurang optimal dalam mencapai target produksi
3. Waktu dan kecepatan kerja tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan pada saat produksi dodol belum dapat mengefisienkan waktu yang ada
4. Terjadinya ketidaksesuaian dari penelitian-penelitian sebelumnya (*research gap*) dengan fakta yang terjadi di lapangan terkait dengan pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini membatasi untuk mengungkap variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan, Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah sesuai dengan latar belakang di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan, Kabupaten Buleleng?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, pembatasan masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja UMKM dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni manfaat teoritis dan praktis. Secara rinci manfaat hasil penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait

dengan karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak pelaku usaha UMKM dodol di Desa Penglatan sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan terkait karakteristik individu dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja yang ada.

