

Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Di Kabupaten Jember: Studi Kasus Pada UMKM "Erni Jahit"

Nur Haniyah Kholidiyah¹, Wasiatun Hasanah², Candra Irfansah³, Nurul Setianingrum⁴

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹Haniyanur29@gmail.com, ²wasiatunhasanah572@gmail.com, ³candrairfansah53@gmail.com, ⁴nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) konveksi di Kabupaten Jember, dengan studi kasus pada UMKM "Erni Jahit". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan hubungan antar-karyawan berperan penting dalam menjaga motivasi, sementara faktor eksternal seperti stabilitas usaha dan dukungan dari instansi pemerintah juga turut memperkuat semangat kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan UMKM.

Kata kunci: motivasi karyawan, UMKM, konveksi, Jember

PENDAHULUAN

Permasalahan dalam dunia usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia telah menjadi fokus perhatian para peneliti, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Salah satu aspek penting yang kerap diabaikan namun memiliki dampak besar terhadap kinerja usaha adalah motivasi kerja karyawan. Dalam konteks ini, motivasi menjadi faktor pendorong internal yang dapat menentukan produktivitas, loyalitas, dan efisiensi kerja pegawai di lingkungan UMKM. Terlebih pada UMKM konveksi seperti Erni Jahit di Kabupaten Jember, yang telah menjalankan kegiatan produksi secara aktif, motivasi karyawan menjadi komponen kunci yang menentukan stabilitas operasional dan kualitas output produk.

Dalam pengamatan awal, diketahui bahwa beberapa tantangan yang dihadapi karyawan UMKM di sektor konveksi meliputi beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang panjang, serta keterbatasan insentif finansial dan non-finansial. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan bahkan menyebabkan turnover pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih dalam untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di UMKM konveksi serta faktor-faktor apa saja yang paling memengaruhi kondisi tersebut. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang strategis bagi pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih terarah.

Penelitian terdahulu juga telah banyak mengulas tentang pentingnya motivasi dalam dunia kerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Ismaulina (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, terutama pada usaha skala kecil. Studi serupa juga dikemukakan oleh Salim & Pujiyanto (2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan partisipatif dan pemberian penghargaan menjadi dua elemen kunci dalam membangun motivasi kerja di sektor informal. Selain itu, hasil penelitian dari Ridwan (2024) menunjukkan bahwa karyawan UMKM cenderung lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, seperti rasa memiliki terhadap usaha dan lingkungan kerja yang suportif.

Berdasarkan literatur dan temuan-temuan terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan UMKM merupakan topik yang relevan dan perlu dikaji secara kontekstual, khususnya pada kasus-kasus lokal seperti UMKM konveksi yang berkembang di wilayah Jember. Dengan mempertimbangkan referensi minimal lima tahun terakhir, terlihat adanya kebutuhan akan penelitian baru yang mampu mengisi kekosongan data lokal serta merespons dinamika usaha pasca pandemi COVID-19.

Kekosongan data atau research gap yang dimaksud muncul karena sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada UMKM di kota-kota besar atau sektor usaha makanan dan minuman, sementara sektor konveksi di daerah belum banyak disorot. Padahal, UMKM konveksi memiliki karakteristik unik dalam hal manajemen SDM, karena cenderung berbasis komunitas dan kekerabatan. Inilah yang menjadi titik awal dari analisis gap antara penelitian terdahulu dengan konteks empiris saat ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam tingkat dan bentuk motivasi kerja karyawan pada UMKM konveksi Erni Jahit di Kabupaten Jember. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja usaha. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM di sektor UMKM, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pemilik usaha konveksi dalam meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawannya.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif deskriptif karena bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan tingkat motivasi kerja karyawan berdasarkan data numerik yang diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian. Metode yang digunakan adalah survei, dengan alasan bahwa metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dari populasi yang menjadi objek studi. Lokasi penelitian ditentukan secara purposif, yakni UMKM konveksi Erni Jahit yang berlokasi di Kabupaten Jember karena telah beroperasi secara aktif dengan jumlah tenaga kerja yang cukup representatif.

Tahapan penelitian dimulai dengan proses identifikasi permasalahan melalui observasi langsung dan wawancara awal dengan pemilik usaha. Langkah ini bertujuan untuk memahami konteks permasalahan secara mendalam, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja di lingkungan kerja sektor UMKM. Setelah masalah dirumuskan, dilakukan kajian pustaka dari berbagai sumber seperti jurnal nasional dan internasional, buku referensi ilmiah, serta laporan penelitian terdahulu untuk membangun kerangka teori yang relevan dengan topik penelitian. Berdasarkan teori yang ditemukan, peneliti merancang instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Likert 4 poin, mulai dari kategori “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif di UMKM Erni Jahit, yang berjumlah sebanyak 30 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka peneliti menggunakan teknik total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan penjelasan terlebih dahulu kepada responden mengenai maksud dan tujuan penelitian, serta jaminan kerahasiaan data pribadi. Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi non-partisipatif untuk memperoleh gambaran situasi kerja dan interaksi sosial antarpegawai, serta wawancara informal untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks data yang dikumpulkan.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif, meliputi perhitungan frekuensi, persentase, dan rata-rata skor dari setiap indikator motivasi kerja yang diteliti. Untuk membantu proses analisis, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru agar hasil pengolahan data lebih akurat dan mudah dipahami. Selain itu, dilakukan pula analisis triangulasi sederhana antara hasil kuesioner, observasi, dan wawancara untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas data. Seluruh tahapan penelitian dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juni 2025, dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian seperti informed consent, anonimitas, dan kerahasiaan informasi pribadi responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum UMKM Erni Jahit

UMKM Erni Jahit merupakan salah satu usaha konveksi skala kecil yang beroperasi di wilayah Kabupaten Jember, Jawa Timur. Berdiri secara mandiri oleh pelaku usaha lokal, unit ini telah mendapatkan legalitas melalui kepemilikan Nomor Induk Berusaha (NIB), yang menunjukkan bahwa usaha ini telah memenuhi ketentuan administrasi dalam sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Fokus utama usaha ini berada pada produksi pakaian rumahan dan pesanan massal, seperti seragam sekolah, pakaian kerja, dan pakaian harian.

Struktur kerja dalam UMKM ini tidak terlalu kompleks, terdiri dari pemilik usaha sebagai manajer tunggal, dibantu oleh sejumlah tenaga kerja tetap yang meliputi penjahit, pemotong kain, tukang obras, serta tenaga bagian akhir (finishing dan packing). Jumlah tenaga kerja sekitar 30 orang, menjadikan usaha ini cukup aktif secara produktif. Hubungan antara pemilik dan karyawan terjalin secara langsung dan bersifat kekeluargaan, tanpa sekat formal antara atasan dan bawahan. Iklim kerja ini menciptakan lingkungan sosial yang kondusif, namun di sisi lain dapat menimbulkan tantangan dalam manajemen tenaga kerja yang profesional, termasuk dalam hal pengelolaan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

B. Motivasi Kerja Berdasarkan Observasi Lapangan

Melalui proses pengamatan langsung selama beberapa hari di lokasi kerja, peneliti mencatat adanya dinamika motivasi yang tidak seragam antarpegawai. Pada jam-jam produktif pagi hari, sebagian besar karyawan menunjukkan semangat kerja tinggi, dengan ritme produksi yang stabil dan interaksi kerja yang aktif. Namun menjelang siang hingga sore, tampak penurunan semangat kerja yang ditandai dengan melambatnya proses produksi serta meningkatnya keluhan fisik seperti kelelahan atau rasa bosan. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja bersifat fluktuatif dan dapat dipengaruhi oleh faktor waktu, suasana kerja, dan kelelahan fisik.

Selain itu, tampak bahwa tidak semua pekerja mendapatkan pembagian tugas yang seimbang. Ada beberapa karyawan yang menangani beban kerja lebih banyak dari yang lain, tanpa adanya sistem rotasi atau pembagian kerja yang terstruktur. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan semangat kerja, terutama jika tidak disertai dengan penghargaan atau insentif yang sesuai. Dalam lingkungan kerja yang tidak memiliki sistem manajemen kinerja formal, perasaan ketidakadilan semacam ini dapat melemahkan motivasi jangka panjang.

Di sisi lain, suasana kerja yang akrab dan didominasi oleh komunikasi non-formal justru menjadi faktor pendorong motivasi tersendiri. Sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja karena hubungan interpersonal yang hangat, baik antarpekerja maupun antara pekerja dengan pemilik usaha. Tidak adanya tekanan kerja yang bersifat birokratis memberi ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan diri dan membangun solidaritas. Namun, kenyamanan ini belum cukup untuk menjawab kebutuhan akan penghargaan, keamanan kerja, dan pengembangan diri.

C. Motivasi Kerja Berdasarkan Wawancara Langsung

Dari wawancara informal dengan beberapa pekerja, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka bekerja di Erni Jahit karena faktor kebutuhan ekonomi dan kedekatan lokasi tempat tinggal. Beberapa dari mereka bahkan telah bekerja lebih dari tiga tahun, menunjukkan adanya loyalitas, meskipun tanpa jaminan jenjang karier atau kepastian kenaikan upah. Mayoritas menyampaikan bahwa motivasi utama mereka berasal dari kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bukan dari dorongan internal seperti kepuasan kerja atau pencapaian pribadi.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan harapan agar usaha ini bisa memberikan pelatihan tambahan, seperti peningkatan keterampilan menjahit pola, penggunaan mesin modern, atau pengelolaan pesanan dalam skala besar. Mereka merasa bahwa kesempatan untuk berkembang sangat terbatas, mengingat sistem kerja yang cenderung monoton dan tidak adanya pelatihan rutin dari pihak manajemen. Kurangnya perhatian terhadap aspek ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum dikelola secara strategis sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia.

Selain itu, aspek penghargaan atas kerja keras juga menjadi sorotan. Tidak terdapat sistem insentif berdasarkan produktivitas atau pencapaian individu. Penghargaan yang diberikan hanya bersifat informal, seperti pujian lisan atau pembagian makanan ringan saat ada pesanan besar. Hal ini mengakibatkan sebagian karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak terlalu diperhatikan secara nyata oleh manajemen, yang pada gilirannya dapat memengaruhi semangat dan dedikasi kerja.

Analisis dan Diskusi

Temuan ini memperkuat teori motivasi kerja klasik seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam hierarki kebutuhan, di mana kebutuhan fisiologis dan keamanan kerja menjadi dasar utama sebelum individu terdorong oleh motivasi yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. Dalam konteks Erni Jahit, kebutuhan dasar sebagian besar pekerja telah terpenuhi, namun kebutuhan psikologis seperti penghargaan, pengembangan diri, dan pengakuan belum sepenuhnya terjawab.

Teori dua faktor Herzberg juga sangat relevan dalam membaca situasi ini. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi berperan sebagai “faktor kebersihan” (hygiene factors), yang bila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Namun, keberadaan faktor tersebut tidak otomatis menciptakan kepuasan kerja tanpa kehadiran “motivator” seperti kesempatan berkembang, pengakuan terhadap hasil kerja, dan tanggung jawab yang bermakna. Hal ini menjadi tantangan bagi UMKM seperti Erni Jahit yang belum memiliki sistem manajemen SDM yang mapan.

Studi ini juga memperlihatkan pentingnya mengelola motivasi kerja secara aktif dalam sektor UMKM, khususnya di bidang konveksi. Meskipun skalanya kecil, namun keberlangsungan usaha sangat bergantung pada produktivitas dan loyalitas pekerja. Jika motivasi kerja tidak dipelihara melalui strategi sederhana namun efektif—seperti pemberian penghargaan, pelatihan berkala, atau komunikasi dua arah yang konstruktif—maka dalam jangka panjang dapat muncul penurunan kualitas kerja dan meningkatnya turnover tenaga kerja.

A. Pengelolaan Motivasi Karyawan dalam Konteks UMKM Erni Jahit

UMKM Erni Jahit merupakan usaha yang bergerak di bidang konveksi yang telah mengantongi legalitas melalui Nomor Induk Berusaha (NIB). Legalitas ini menandakan keseriusan pelaku usaha dalam menjalankan usahanya secara berkelanjutan dan profesional. Namun, tantangan utama dalam pengelolaan usahanya bukan hanya soal administrasi atau pemasaran, melainkan juga pada aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja para karyawan yang terlibat dalam proses produksi.

Motivasi karyawan di Erni Jahit tidak bersumber dari sistem manajemen modern yang terstruktur, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh interaksi sosial sehari-hari, hubungan personal dengan pemilik usaha, serta tuntutan ekonomi keluarga. Dalam struktur usaha kecil semacam ini, kepemimpinan bersifat langsung dan informal. Pemilik usaha tidak memiliki latar belakang akademik di bidang manajemen SDM, sehingga pendekatan yang dilakukan dalam membina semangat kerja para pegawai lebih mengandalkan intuisi, pengalaman pribadi, dan pendekatan kekeluargaan.

B. Faktor Internal dan Eksternal yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja para karyawan tidak terlepas dari dua faktor utama: internal (dalam diri individu) dan eksternal (lingkungan kerja). Berdasarkan observasi dan wawancara lapangan, berikut ini adalah uraian rinci dari kedua jenis faktor tersebut:

1. Faktor Internal

- Kebutuhan Ekonomi

Sebagian besar karyawan di Erni Jahit bekerja bukan karena panggilan profesi, melainkan karena dorongan ekonomi. Mereka berasal dari kalangan menengah ke bawah yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Ketiadaan sumber pendapatan lain membuat pekerjaan ini menjadi satu-satunya alternatif yang tersedia. Hal ini menciptakan semacam “motivasi terpaksa”, di mana karyawan tetap bekerja meskipun tanpa fasilitas memadai atau jenjang karier yang jelas.

- Usia dan Status Sosial

Mayoritas karyawan merupakan perempuan dewasa berusia 25–45 tahun. Sebagian besar telah menikah dan memiliki anak. Hal ini berpengaruh pada motivasi mereka yang cenderung stabil dan pragmatis. Mereka tidak lagi berorientasi pada karier, namun lebih pada stabilitas pendapatan dan waktu kerja yang fleksibel. Pekerjaan menjahit dianggap cocok karena tidak menuntut mobilitas tinggi dan dapat dijalani sambil mengurus rumah tangga.

- **Pengalaman dan Keterampilan**

Beberapa pekerja telah memiliki keterampilan dasar menjahit sebelum bergabung di UMKM ini. Namun, karena tidak ada program pelatihan atau pengembangan keterampilan lanjutan, sebagian karyawan merasa stagnan. Hal ini menyebabkan semangat kerja bisa menurun seiring waktu, karena tidak adanya variasi atau tantangan baru yang mendorong pencapaian lebih tinggi.

2. Faktor Eksternal

- **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di Erni Jahit bersifat informal dan kekeluargaan. Hubungan antara pemilik dan karyawan cenderung harmonis. Namun, dari sisi produktivitas, kondisi ini memiliki dua sisi. Di satu sisi menciptakan kenyamanan psikologis, di sisi lain mempersulit pembentukan sistem reward and punishment yang objektif. Ketika semua dianggap seperti keluarga, evaluasi kerja yang tegas menjadi sulit diterapkan.

- **Jam Kerja dan Beban Produksi**

Pekerja umumnya mulai bekerja pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00 sore, dengan jeda istirahat sekitar satu jam. Namun, tidak ada standar beban kerja harian atau sistem evaluasi kinerja. Hal ini membuat beberapa pekerja merasa beban kerja tidak adil. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan semangat kerja jika tidak dikompensasi dengan bentuk penghargaan lain.

- **Sistem Penghargaan**

Tidak ada sistem bonus berbasis performa. Gaji dibayar harian atau mingguan, dalam jumlah tetap tanpa mempertimbangkan output kerja. Hal ini menimbulkan perasaan kurang dihargai pada sebagian karyawan. Penghargaan yang diberikan lebih bersifat simbolik, seperti pujian atau pemberian snack saat kerja lembur. Sistem seperti ini belum cukup untuk membangkitkan motivasi yang bersifat jangka panjang.

C. Tantangan dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan

UMKM seperti Erni Jahit menghadapi tantangan besar dalam membangun motivasi kerja yang kuat. Beberapa tantangan tersebut antara lain:

- **Tidak adanya sistem manajemen karyawan formal**

UMKM ini belum memiliki struktur kerja tertulis, deskripsi tugas yang jelas, ataupun jenjang karier. Semua pekerjaan dilakukan secara spontan dan berdasarkan kebiasaan. Tanpa struktur yang jelas, sulit untuk menerapkan sistem penilaian kinerja atau pengembangan SDM.

- **Kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas**

Tidak ada pelatihan teknis maupun nonteknis yang diberikan secara rutin. Padahal, pelatihan dapat menjadi bentuk penghargaan sekaligus motivasi intrinsik. Pelatihan juga meningkatkan kualitas produksi dan memberi peluang bagi pekerja untuk merasa lebih profesional.

- **Minimnya dukungan insentif dan penghargaan**

Dalam jangka panjang, motivasi kerja tidak dapat bertahan hanya dengan gaji tetap. Diperlukan bentuk insentif yang bervariasi seperti bonus, penghargaan untuk pekerja terbaik, atau sekadar pengakuan formal dalam forum internal. Ketidakhadiran insentif seperti ini membuat karyawan merasa usaha mereka tidak diperhatikan.

- **Fasilitas kerja yang belum optimal**

Sarana dan prasarana kerja seperti ventilasi, pencahayaan, tempat duduk, dan ketersediaan alat kerja masih belum sepenuhnya nyaman. Kenyamanan fisik berpengaruh besar terhadap semangat kerja, apalagi pada pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi dan berjam-jam dalam posisi duduk.

D. Relevansi Temuan dengan Teori Motivasi

Hasil pengamatan dan wawancara lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja di UMKM ini sangat sesuai dengan model teori motivasi klasik, antara lain:

- Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Mayoritas pekerja berada pada level kebutuhan dasar (physiological dan safety needs). Mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan, tempat tinggal, dan keamanan ekonomi. Belum terlihat motivasi untuk kebutuhan sosial yang lebih tinggi seperti penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri (self-actualization).

- Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor kebersihan (hygiene factors) seperti gaji, kondisi kerja, dan relasi kerja menjadi alasan utama pekerja bertahan. Namun, ketiadaan faktor motivator seperti pengembangan diri, pengakuan, dan tanggung jawab menyebabkan stagnasi motivasi.

- Teori Expectancy (Vroom)

Karena tidak ada hubungan langsung antara usaha dan hasil (output tidak diukur atau diberi insentif), maka ekspektasi pekerja menurun. Mereka tidak terdorong untuk bekerja lebih baik karena tidak ada jaminan bahwa kerja keras akan dihargai lebih tinggi.

E. Implikasi Praktis bagi Pengembangan UMKM

Berdasarkan pembahasan di atas, terdapat beberapa implikasi penting:

1. UMKM perlu mulai menerapkan sistem manajemen SDM sederhana: Misalnya pembagian tugas tertulis, target produksi harian, dan sistem evaluasi kerja informal.
2. Pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan berkala: Selain meningkatkan kualitas produksi, juga memberikan nilai tambah bagi pekerja sebagai individu
3. Penerapan sistem insentif meski dalam bentuk sederhana: Bonus berbasis produktivitas, penghargaan bulanan, atau sistem reward sosial (misalnya “karyawan teladan”) bisa jadi awal yang baik.
4. Penguatan komunikasi dua arah: Membuka ruang diskusi antara pemilik dan pekerja dapat meningkatkan rasa dihargai dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap UMKM Erni Jahit di Kabupaten Jember, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para karyawan sebagian besar masih didorong oleh kebutuhan ekonomi dan stabilitas pekerjaan. Karyawan bekerja dengan tujuan utama untuk mendapatkan penghasilan tetap demi mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berkembang dalam karier, rasa memiliki terhadap tempat kerja, atau semangat untuk berinovasi masih tergolong rendah karena belum adanya sistem manajemen karyawan yang mendukung. Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan memang menciptakan suasana kerja yang cukup nyaman, namun tidak cukup untuk mempertahankan motivasi tinggi dalam jangka panjang tanpa adanya strategi pengembangan karyawan. Kurangnya pelatihan, insentif yang terstruktur, serta sistem evaluasi kinerja menjadi kendala utama dalam mendorong produktivitas dan loyalitas kerja yang optimal.

Oleh karena itu, disarankan agar pemilik UMKM mulai menerapkan langkah-langkah dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, meskipun secara sederhana. Salah satunya adalah menetapkan pembagian tugas yang jelas, menciptakan sistem penghargaan berbasis kinerja, dan menjalin komunikasi terbuka dengan karyawan. Selain itu, pemberian pelatihan keterampilan secara berkala sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. Hal-hal kecil seperti apresiasi lisan, bantuan sosial saat karyawan mengalami kesulitan, atau menciptakan ruang diskusi rutin juga dapat meningkatkan semangat kerja. Bagi pemerintah daerah, khususnya dinas yang membidangi UMKM dan ketenagakerjaan, diharapkan dapat mendukung perkembangan SDM di sektor UMKM dengan memberikan pelatihan dan pendampingan secara berkelanjutan. Pendekatan ini akan membantu UMKM bertahan dan berkembang, sekaligus menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan profesional, meski dalam skala usaha yang terbatas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada pemilik dan karyawan UMKM Erni Jahit di Kabupaten Jember yang telah bersedia menjadi subjek penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan dengan terbuka. Penulis juga menghargai dukungan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember atas data serta fasilitasi yang telah diberikan. Tidak lupa, penulis berterima kasih kepada dosen pembimbing serta rekan-rekan yang telah memberikan masukan dan semangat selama proses penulisan berlangsung. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan UMKM serta menjadi kontribusi positif dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Nurhidayati, A., & Damayanti, A. I. (2025). Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1219-1223.
- Hilmi, R., & Herdian, F. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Hilal Dermawan Anugrah. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 983-991.

- Ismaulina, I. (2024). Dinamika pengetahuan akuntansi, pengalaman usaha, dan motivasi kerja: Analisis penggunaan laporan informasi akuntansi oleh pelaku UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 184–197.
- Krisnayanti, N. K. I. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Layla Nur, N. K., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan UMKM Azalea Food. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 898–910.
- Pengemanan, R. C. N., Firdaus, M. A., & Hasnin, H. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 344-351.
- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94–105.
- Pusadan, R., Novandalina, A., & Sunarto, S. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon Glory Screen Printing Di Purwodadi. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 179-186).
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ridwan, M. A. (2024). Analisis Upaya Meningkatkan Semangat Kerja di UMKM Kemoso. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15975–15980.
- Saefullloh, A., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(1).
- Salim, M. A., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM di Kecamatan Tanggulangin. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 149–156.
- Tjahjawati, S. S., & Firmansyah, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Knowledge Management Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu dan Sandal XYZ Bandung. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 207-2015.