

SKRIPSI

PERAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PRODUKSI PADA UMKM RCD LEATHER PASURUAN

Dosen pembimbing

Dr. H. FAUZAN AL MANSUR, MM

**Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang**



Oleh

MOHAMMAD FAIZ

NIM : 210501110037

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

SKRIPSI

PERAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PRODUKSI PADA UMKM RCD LEATHER PASURUAN

Dosen pembimbing

Dr. H. FAUZAN AL MANSUR, MM

**Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang**



Oleh

MOHAMMAD FAIZ

NIM : 210501110037

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada umkm rcd leather pasuruan

Oleh

Mohammad Faiz

NIM : 210501110037

Telah Disetujui Pada Tanggal 30 September 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M NIP.

197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada umkm rcd leather pasuruan

Oleh

MOHAMMAD FAIZ

NIM : 210501110037

Telah diseminarkan Pada 4 Oktober 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji I

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

2 Penguji II

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

3 Penguji III

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM NIP.

197406042006041002

LEMBAR PERSETUJUAN

Peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada umkm rcd leather pasuruan

SKRIPSI

Oleh

Mohammad Faiz

NIM : 210501110037

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M NIP.

197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada umkm rcd leather pasuruan

SKRIPSI

Oleh

MOHAMMAD FAIZ

NIM : 210501110037

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

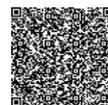
NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM NIP.

197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Faiz
NIM : 210501110037
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PERAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PRODUKSI PADA UMKM LEATHER PASURUAN

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjaditanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Desember 2024
Hormat Saya,



Muhammad Faiz

NIM: 210501110037

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya ucapkan dengan sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas kemampuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sehingga bisa tetap beraktivitas untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lancar, serta rahmat dan ridhonya yang dapat mengantarkan saya dalam menyusun penelitian ini hingga sampai selesai.

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi yaitu Bapak dan Ibu saya, atas ridho, usaha dan doanya sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.

Kemudian saya berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu beliau Dr. H. Fauzan Al-Manshur, MM yang sudah bersabar untuk membimbing saya dengan memberikan arahan, saran, semangat, dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

HALAMAN MOTTO

“Menjadi Seorang Guru Bukan Dengan Warisan, Akan Tetapi Dengan Belajar
Dan menuntut Ilmu.”

- Sayyid Muhammad Bin Alwi Al-Maliki

“ Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat.”

- Imam Syafi'i

“Semua persahabatan yang terbina di muka bumi ini akan menjadi permusuhan
di hari akhirat kecuali persahabatan yang dibina dengan ketakwaan.”

-Habib Umar Bin Hafidz



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881 Website :

fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3404/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024

17 Oktober 2024

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. Pemilik Rcd Leather (UMKM)

Jl. Untung Soeropati, Bangil Kab. Pasuruan, Jawa Timur 67153, Indonesia.

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Mohammad Faiz

NIM : 210501110037

Program Studi : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Contact Person : 085791276879

Judul Penelitian : PERAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PRODUKSI PADA UMKM RCD LEATHER PASURUAN

Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

Waktu Pelaksanaan : 17 Oktober 2024 s.d 21 Oktober 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Proposal BAB 1-5 Mohammad Faiz terbaru.pdf

ORIGINALITY REPORT

21 %	19 %	9 %	9 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal-polnam.ac.id Internet Source	1 %
2	journal.ipb.ac.id Internet Source	1 %
3	mahesainstitute.web.id Internet Source	1 %
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
	www.leapfactor.io	1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mohammad Faiz
 NIM : 210501110037
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **Peran Motivasi Kerja Karyawan Dalam Mengatasi Permasalahan Produksi Pada Umkm Red Leather Pasuruan**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	19%	9%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Januari 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa tercurah kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kurnia, dan kekuatan yang dianugerahkan kepada peneliti. Nikmat waktu, pikiran, tenaga, dan mental yang tiada terukur diberikan-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammas SAW, yang merupakan contoh teladan yang sempurna bagi umat. Dan telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yang diridhai Allah SWT yakni addinul Islam.

Dalam pelaksanaan penyusunan ini, tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sebagai rasa syukur, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Fauzan Al-Manshur, MM Selaku Dosen pembimbing skripsi terbaik saya yang senantiasa memberikan dukungan dan bimbingan penuh dalam proses pengerjaan skripsi saya.
5. Seluruh dosen Jurusan Manajemen yang sudah ikhlas memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pembelajaran selama proses perkuliahan.
6. Kedua orang tua saya Bapak Cholili ALM dan Ibu Umyati selaku Orang tua saya, dan kedua kakak saya yang saya cintai, yang telah menjadi tumpuan hidup dan penyemangat penulis selama proses skripsi berlangsung. Dukungan kalian yang tidak pernah putus menjadikan penulis terus maju dan berkembang.

7. Seluruh pihak UMKM RCD LEATHER PASURUAN yang telah mengizinkan dan diperkenankan penulis untuk melakukan semua proses penelitian dan tahapan dalam pembuatan skripsi.
8. Seluruh teman-teman kontrakan telogomas, mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu dan selalu mendukung suka duka dalam proses skripsi penulis.
9. Seseorang yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan supportnya kepada peneliti, senantiasa menemani peneliti dalam suka maupun duka dalam proses penulisan skripsi ini sehingga menjadikan peneliti tetap kuat dan mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga selalu diberikan kebahagiaan dan kelancaran dalam setiap urusannya, serta dapat mewujudkan segala yang disemogakan.
10. Gabriel, Dafin, Defan, Rizki, Sayidin, Zakir, Hasbi sahabat saya yang selalu mendukung, terus memberi motivasi, dan selalu menemani suka duka penulis dalam proses skripsi penulis.
11. Nissa yumardi selaku sahabat tercinta saya yang selalu mendukung, terus memberi motivasi, dan selalu menemani suka duka penulis dalam proses skripsi penulis.
12. Untuk seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang secara tidak langsung membantu, memberikan motivasi, dukungan dan doa, sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa penelitian Ilmiah ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun guna memperbaiki penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Demikian, penulis berharap skripsi ini bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal Alamin....

Malang, 27 Desember 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	1
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Konteks Penelitian.....	7
1.2 Fokus Penelitian	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Peran Motivasi Kerja Karyawan.....	27
1. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.....	27
2. Indikator Motivasi Kerja.....	31
2.2 Permasalahan Produksi.....	32
1. Pengertian Permasalahan Produksi.....	32
2. Ruang Lingkup permasalahan Produksi	35
3. Sistem Pengendalian Produk	36
2.3 UMKM	37
1. Pengertian Umkm	37
2. Jenis- jenis Umkm	39
3. Usaha Mikro	39
4. Usaha Kecil dan Menengah.....	39
5. Manfaat Dan Fungsi Umkm	40
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Umkm.....	42
2.4 Kajian Integrasi Keislaman	44
1. Motivasi Kerja Karyawan.....	44
2.5 Kerangka Berfikir	50
BAB III.....	51
METODE PENELITIAN	51
3.1 Pendekatan dan jenis penelitian.....	51
3.2 Lokasi penelitian.....	51
3.3 Kehadiran penelitian.....	52
3.4 Data dan jenis data.....	22
3.5 Teknik pengumpulan data.....	22
3.6 Analisis data	23
BAB IV.....	25
HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Gambaran Umum Perusahaan dan Data Penelitian	25

4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	25
A.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	25
B.	Lokasi Perusahaan	26
	GAMBAR 1 LOKASI PERUSAHAAN	26
C.	Proses Produksi Tas Kulit.....	26
D.	Pemasaran.....	28
A.	Data Penelitian Wawancara UMKM RCD Leather 2024.....	29
B.	Pembahasan	33
BAB V		36
KESIMPULAN		36
DAFTAR PUSTAKA.....		37

ABSTRAK

Mohammad Faiz. 2024, SKRIPSI: “Peran Motivasi Kerja Karyawan Dalam Mengatasi Permasalahan Produksi Pada Umkm Rcd Leather Pasuruan

Pembimbing : Dr. H. Fauzan Al-Manshur, MM

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produksi, UMKM Kulit, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada UMKM Rcd Leather di Pasuruan. Sebagai pelaku ekonomi di sektor UMKM, Rcd Leather menghadapi berbagai tantangan dalam proses produksinya, antara lain pasokan bahan baku yang tidak stabil dan keterbatasan keterampilan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan observasi terhadap karyawan UMKM Rcd Leather. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi produksi, serta mengatasi berbagai kendala dalam bekerja. Pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor pendorong tersebut diharapkan dapat membuat para pengelola UMKM mampu menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan daya saing.

ABSTRACT

Mohammad Faiz. 2024, *THESIS: "The Role of Employee Work Motivation in Overcoming Production Problems at UMKM Rcd Leather Pasuruan"*

Supervisor : Dr. H. Fauzan Al-Manshur, MM

Keywords : Work Motivation, Production, Leather UMKM, Employee Performance.

This study aims to determine the role of employee work motivation in overcoming production problems at UMKM Rcd Leather in Pasuruan. As an economic actor in the UMKM sector, Rcd Leather faces various challenges in its production process, including unstable raw material supplies and limited workforce skills. This study uses a qualitative approach using interview and observation methods on UMKM Rcd Leather employees. The results of the study indicate that work motivation, both intrinsic and extrinsic, plays an important role in improving employee performance, increasing production efficiency, and overcoming various obstacles in working. A deeper understanding of these driving factors is expected to enable UMKM managers to develop more effective strategies to increase competitiveness.

مستخلص البحث

محمد فايز. 2024، أطروحة: "دور تحفيز العمل للموظفين في التغلب على مشاكل الإنتاج في مصنع الجلود UMKM RCD المشرف : د. فوزان المنصور، MM
الكلمات المفتاحية : تحفيز العمل، الإنتاج، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في قطاع الجلود، أداء الموظفين.

يهدف تهادف هذه الدراسة إلى تحديد دور تحفيز الموظفين للعمل في التغلب على مشاكل الإنتاج في شركة RCD Leather UMKM في باسوروان. باعتبارها لاعباً اقتصادياً في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، تواجه شركة Rcd Leather تحديات مختلفة في عملية إنتاجها، بما في ذلك عدم استقرار إمدادات المواد الخام ومهارات القوى العاملة المحدودة. تستخدم هذه الدراسة المنهج النوعي باستخدام أساليب المقابلة والملاحظة على موظفي شركة RCD Leather UMKM. وتظهر نتائج الدراسة أن الدافع الداخلي والخارجي للعمل يلعبان دوراً مهماً في تحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءة الإنتاج والتغلب على العقبات المختلفة في العمل. ومن المتوقع أن يؤدي الفهم العميق لهذه العوامل المحركة إلى تمكين مديري المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لزيادة القدرة التنافسية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Baik pada perusahaan besar maupun kecil, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Dalam organisasi besar, sumber daya manusia dianggap sebagai unsur yang sangat penting dalam proses pengembangan bisnis, dan peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Lembaga ini didirikan atas dasar kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sikap dan tindakan personel yang bertanggung jawab dan efisien.

Di sisi lain, Munandar (2011) menyatakan bahwa pegawai merupakan aset terpenting suatu organisasi, dengan kata lain merupakan aset terpenting suatu organisasi. Mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan efektif memerlukan pertimbangan kinerja karyawan. Kehadiran karyawan yang baik dalam suatu organisasi menjaganya tetap dalam kondisi baik. Kinerja karyawan merupakan topik yang memiliki banyak aspek dan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja organisasi yang buruk mempengaruhi organisasi. Faktanya, masalah yang sering dihadapi banyak organisasi adalah kinerja karyawan yang menurun seiring berjalannya waktu, sehingga menurunkan efisiensi organisasi. Wirawan (2015) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai suatu pekerjaan, jabatan, atau indikator profesional dalam jangka waktu tertentu. Kami menyediakan berbagai jenis pelatihan untuk karyawan perusahaan dan pelatihan untuk manajer perusahaan, serta memvisualisasikan kinerja karyawan melalui pengembangan layanan. Usaha Kecil dan Menengah (UMKM)

memiliki peran vital dalam perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap PDB, mengembangkan sebuah lapangan pekerja, agar mengurangi kemiskinan. Namun, UMKM sering kali menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam hal produksi. Salah satu UMKM yang mengalami tantangan tersebut adalah Rcd Leather, yang berlokasi di Pasuruan. Rcd Leather bergerak di bidang produksi barang-barang kulit yang memiliki kualitas tinggi dan nilai artistik yang khas.

Menurut Handoko (2010), Motivasi merupakan keadaan pada dalam diri seseorang agar terciptanya mencapai suatu tujuan atau sasaran yang layak, Keadaan ini pun mendorong masyarakat untuk terus bergerak sesuai keinginannya. Motivasi ini merupakan potensi utama dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap seseorang dalam bergerak atau melakukan sesuatu inovasi tergantung pada apa yang ingin dicapainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, karena lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keterampilan, dan pengalaman masa lalu. Setiap perusahaan selalu ingin mencapai tujuan terbesarnya. Dan tujuan tersebut hanya dapat tercapai jika karyawan berkinerja baik. Oleh karena itu, perusahaan berusaha memotivasi atau mendorong karyawannya agar berkinerja baik melalui penghargaan, peluang kinerja, pekerjaan yang lebih bermakna, keamanan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Bentuk motivasi antara lain berupa gaji yang memadai, asuransi kesehatan, tunjangan sosial dan kondisi kerja yang mendukung, peluang promosi dan pengembangan bagi karyawan berbakat, serta penghargaan atas kinerja yang luar biasa. Faktor pendorongnya meliputi keberhasilan implementasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri,

Untuk mengatasi dalam memotivasi seseorang yang tepat adalah dengan mengatur pekerjaan agar orang tersebut berhasil menyelesaikan tugasnya. Melakukan hal ini juga memotivasi karyawan untuk terus berusaha mencapai tujuan guna memenuhi kebutuhan dengan tingkat tinggi agar bisa mencapai tujuan dalam kinerja karyawan membuat hasil produk yang sangat memuaskan dan juga memberikan sebuah inovasi baru dalam menjalankan kegiatan produksi barang yang dibutuhkan.

Contoh halnya dari beberapa produk Rcd leather yaitu mulai dari jaket , hand bag, sandal, Sepatu, gantungan kunci, topi, sabuk dll. Dibuat dengan manual oleh pengrajin dan menampilkan desain yang selalu mengikuti perkembangan zaman terkini. Produk yang paling terkenal dengan Rcd Leather adalah Sepatu yang terbuat dari kulit binatang, termasuk kulit sapi. Melalui produksi sepatu kulit yang sangat besar, kita dapat meningkatkan reputasi Indonesia di kancah dunia namun semua kebahagiaan yang dirasakan oleh Rcd Leather bukannya tanpa masalah.

Masalah produksi yang dihadapi para pembuat sepatu kulit adalah melonjaknya biaya kebutuhan yang akan digunakan digunakan untuk memproduksi sepatu. Kenaikan harga berbagai bahan baku utama yang diperlukan untuk produksisepatu kulit telah terjadi, sehingga mempengaruhi aktivitas produksi di sentra sepatu. Seorang pembuat sepatu kulit mengatakan, Harga bahan baku sepatu mengalami kenaikan, terutama akibat menguatnya dollar yang berdampak pada harga bahan baku impor, dan tidak hanya dipengaruhi oleh permasalahan eksternal saja, namun juga permasalahan produksi seperti kesalahan teknis dalam pembuatan, kebersihan yang buruk, dll. Hal ini juga berdampak pada permasalahan internal yang ditimbulkannya. Jahitan, warna produk terkelupas, aksesoris menjadi kurang elegan.

Bahan baku yang mengalami kenaikan harga antara lain mika, kulit, dan perlengkapan seni lainnya. Produsen sepatu kulit di Bangil mengalami kerugian akibat melonjaknya harga bahan baku. Produsen sepatu mengaitkan kenaikan harga bahan mentah dengan kenaikan harga barang impor akibat menguatnya dolar. Pasalnya, para perajin beralih menggunakan bahan baku lokal karena masih harus memenuhi pesanan dengan harga lama. Sebab, harga bahan baku dalam negeri hampir sama dengan harga bahan baku impor dari luar negeri.

Namun seiring dengan semakin banyaknya produsen alas kaki yang beralih menggunakan bahan baku lokal, terdapat tantangan di kalangan pemasok lokal, antara lain harga yang lebih mahal, waktu pengiriman yang tertunda, tingginya permintaan yang tidak dapat dipenuhi oleh pemasok, dan kualitas bahan baku yang seringkali mengecewakan. Para perajin mengaku tidak puas dengan produksi karena berbagai masalah produksi..

Produksi di Rcd Leather sering kali terganggu oleh berbagai kendala, Seperti ketersediaan bahan baku yang tidak stabil, teknologi yang terbatas, dan keterampilan tenaga kerja yang belum optimal. Masalah-masalah ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas produk, Karena produk yang tidak sesuai dan pada akhirnya berpengaruh pada kemampuan UMKM ini untuk bersaing di pasar yang lebih luas.

Konteks ini, motivasi tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat membantu mengatasi berbagai permasalahan produksi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, Kreativitas, Bagaimana motivasi ini diterapkandan dampaknya terhadap penyelesaian masalah produksi masih belum banyak diteliti, Khususnya dalam konteks UMKM seperti Rcd Leather.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami peran motivasi dalam mengatasi permasalahan produksi pada UMKM Rcd Leather Pasuruan.

Dengan memahami faktor- faktor motivasi yang efektif dan bagaimana mereka berkontribusi pada peningkatan proses produksi, Diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang berguna bagi pengelola UMKM dan pihak terkait lainnya dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja produksi dan daya saing UMKM.

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan perekonomian lokal melalui merek UMKM, yang akan memberikan kontribusi teoritis di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen UMKM, serta akan membantu Rcd Leather dan pihak lain yang menghadapi tantangan serupa dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh UMKM . Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan secara ilmiah tetapi juga memiliki implikasi praktis yang penting bagi perkembangan UMKM di indonesia agar umkm terciptanya sebuah lapangan pekerjaan.

1.2 Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran motivasi kerja karyawan UMKM Rcd Leather Pasuruan dalam mengatasi kendala produksi yang dihadapi?
2. Bagaimana faktor-faktor motivasi kerja karyawan dalam pemecahan masalah produksi di UMKM Rcd Leather?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar mengetahui peran dalam motivasi hasil kerja karyawan UMKM Rcd leather Pasuruan untuk mengatasi permasalahan produksi yang dihadapi
2. Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja karyawan dalam pemecahan permasalahan produksi di UMKM Rcd Leather.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini memberikan perkembangan secara mendalam untuk mengetahui tentang beberapa kendala yang sebenarnya tentang motivasi penelitian ini dapat memperkaya empiris dalam motivasi kerja dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana motivasi mempengaruhi penyelesaian masalah produksi dan Hal ini membantu meningkatkan pemahaman tentang peran antara motivasi karyawan dan kinerja produksi.
- b. Hasil penelitian ini berpotensi menambah literatur tentang manajemen produksi dan motivasi kerja, khususnya dalam konteks industri kulit dan memberikan bahan referensi tambahan bagi akademisi dan praktisi untuk memahami dinamika motivasi dalam lingkungan operasional.
- c. Hasil penelitian ini berfokus pada Rcd Leather Pasuruan, penelitian ini juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor motivasi tertentu berinteraksi dengan tantangan produksi dalam konteks regional atau industri tertentu yang kami sediakan.

2. Secara Praktis

- a. Meningkatkan bagaimana motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas membantu manajemen mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja produksi
- b. Mengurangi masalah produksi untuk memahami hubungan antara motivasi dalam masalah produksi dan memungkinkan perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat produksi dan menemukan solusi yang tepat.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dengan penelitian ini akan membantu perusahaan mengembangkan program motivasi yang lebih baik yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.
- d. Pengambilan keputusan yang lebih Baik dengan Data dan wawasan dari penelitian ini memberikan dasar bagi para manajer untuk membuat keputusan yang lebih baik mengenai kebijakan dan strategi produksi.
- e. Secara keseluruhan, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan yang berharga

untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi di Rcd Leather Pasuruan.

3. Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup: Karena fokus penelitian pada Rcd Leather pasuruan, maka hasil penelitian tidak dapat dialihkan kepada perusahaan lain di luar lokasi tersebut.
2. Aspek Motivasi Kerja: Meliputi aspek motivasi yang berkaitan dengan masalah produksi seperti Motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas kerja.
3. Metode Penelitian: Menentukan metode yang akan digunakan seperti survei, wawancara, dan studi kasus, serta instrumen pengukuran untuk mengukur motivasi kerja dan dampaknya terhadap masalah produksi.
4. Jangka Waktu Penelitian: Tetapkan jangka waktu pengumpulan dan analisis data tertentu agar hasilnya relevan dengan situasi saat ini.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Umkm Di Kabupaten Tabanan, Ni Rai Artini, 2019	Umkm	Menggunakan Metode Data Primer	Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel modal dan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan UMKM di kabupaten Tabanan. sedangkan hasil analisis parsial sebanyak variabel

Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan, Sarman Sinaga, 2020	Motivasi kerja	Metode Kepustakaan (Library Research) dan Metode Lapangan (Field Research)	Peran penghargaan dan insentif melalui PT. Sony Gemerlang Medan berjalan lancar dan membantu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.
Respons Pertumbuhan dan Produksi Bawang Merah terhadap Kepadatan Populasi dan Jumlah Selang	Permasalahan Produksi	Penelitian menggunakan Rancangan Kelompok Lengkap Teracak (RKLT) split plot faktorial, dengan selang irigasi streamline sebagai petak utama.	Hasil teknologi fertigasi menggunakan irigasi tetes terbukti dapat diimplemetasikan dalam budidaya bawang merah di lahan kering. Satu jalur irigasi
Fertigasi Menggunakan Irigasi Tetes, Mathias Prathama, Anas Dinurrohman Susila, Edi Santosa, 2020			per bedeng mampu mendukung pertumbuhan dan produktivitas tanaman.

<p>Perbaikan Tata Kelola Bisnis Umkm Kerupuk Kulit Singkong Menuju Ketahanan Bumdes Jagabaya, Vina Anggilia Puspita, Mira Veranita, Gunardi, 2020</p>	<p>Permasalahan Produksi</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil pengabdian tersebut dapat disimpulkan bahwa tata kelola perusahaan lebih baik dari segi keuangan dan badan usaha sudah memiliki pencatatan keuangan meskipun masih sangat sederhana Mereka hanya masih kesulitan mengakses</p>
---	----------------------------------	-------------------	---

			permodalan karena kurangnya pemahaman mengenai literasi keuangan .
Penerapan Teknologi Produksi Makanan	Umkm	Mengidentifikasi kebutuhan UKM Secara data kualitatif	Hasil kegiatan yang telah dicapai pada kegiatan ini

<p>Olahan Untuk Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah Di Kota Bandung, Muhammad Sigit Cahyono, Muhamad Ali Sukrajap, Dewi Handayani Harahap, 2020</p>			<p>adalah pembuatan peralatan pengolahan makanan olahan dengan teknologi tepat guna, pengujian peralatan serta penyempurnaan peralatan tersebut.</p>
---	--	--	--

<p>Permasalahan Dand Strategi Peningkatan Produksi Dan Mutu Kakao Indonesia, Ening Ariningsih, Helena J. Purba, Julia F. Sinuraya, Kartika Sari Septanti, Sri Suharyono, 2021.</p>	<p>Permasalahan n Produksi</p>	<p>Menggunakan metode data dan informasi primer dan sekunder.</p>	<p>Hasil dari studi ini adalah pemanfaatan program GraTiEks dapat mempercepat pertumbuhan ekspor biji kakao dan turunannya sebanyak tiga kali lipat dibandingkan kondisi saat ini. Hal ini perlu didukung tidak hanya dengan peningkatan produksi dan kualitas biji kakao, namun juga dengan peningkatan ekspor biji</p>
--	--------------------------------	---	--

			kakao. Dalam nilai tambah.
Tinjauan Pemanfaatan	Permasalahan Produksi	Menggunakan metode variabel	Karakteristik Serat Limbah

<p>Limbah Kulit Jagung Pada Produk Fashion, Agustina Dwi Lestari, 2021</p>		<p>berupa hasil kualitatif eksplanatif dengan karakteristik limbah kulit jagung.</p>	<p>Kulit jagung memiliki tekstur yang meregang ke bawah, tetapi mudah retak, agak rapuh, dan tidak terlalu kuat. Permukaannya lebih halus pada dan warnanya berubah menjadi warna kekuningan saat retakan mengikuti penyalarsan serat. Pada posisi vertikal, retakan lebih kecil kemungkinannya terjadi, tetapi pada posisi horizontal, retakan lebih kecil kemungkinannya terjadi karena tidak ada serat yang berjalan searah seperti</p>
--	--	--	--

			pada posisi
Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab	Motivasi kerja	Menggunakan metode kualitatif dengan Literature Review atau tinjauan pustaka	Yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi bisnis karena motivasi kerja merupakan hal yang mendasar yang

			dibutuhkan
Perubahan Motivasi Kerja, Kevin Febrian, Olivia Martha Jacobus, 2022			untuk menjalankan perusahaan. yang dapat mengalami masalah motivasi kerja pada pegawainya.

<p>Sosialisasi Fungsi Dan Manfaat Hak kekayaan Pada Intelektual Di Desa Cikuntul, Muhamad Yusup Abdulah, Anis Fitri Nur Masruriyah, 2022</p>	<p>Umkm</p>	<p>Metode sosialisasi dan penyuluhan data kualitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah Sosialisasi dan penyuluhan ini berlangsung pada 17 Juli 2022 bertajuk “Penggunaan Manfaat dan Legalitas bagi UMKM” dan berlangsung selama 35 menit. Kegiatan ini dilakukan untuk menyadarkan UMKM akan pentingnya manfaat dan fungsi hak kekayaan intelektual bahkan untuk produk seperti merek.</p>
--	-------------	---	---

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan	Motivasi Kerja	Component atau Variance Based Structural Equation	Hasil penelitian untuk mengetahui
Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Juke Solusi Teknologi, Andyan Pradipta, Aisyah Saba, 2023		Modeling.	pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention PT Juke Solusi Teknologi.
Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan, Komang Oka Permadi, Ni Kadek Nonik	Motivasi Kerja	Menggunakan metode nonprobability sampling, dengan menerapkan teknik sampling jenuh (sensus), yang melibatkan seluruh populasi.	Kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa di perusahaan, kualitas kepemimpinan pribadi memegang peranan yang

Rasminingsih, 2023			sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
-----------------------	--	--	--

2.1 Peran Motivasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Dalam pengertian motivasi Hasil kerja karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bagi sebagian pekerja, keinginan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan mereka bekerja, sementara bagi sebagian pekerja lainnya, uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan bekerja. Pekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat. Karena tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi serta memiliki sumber daya untuk beradaptasi terhadap perubahan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan. Komitmen untuk mendukung motivasi dan kinerja karyawan melalui peluang berbasis kebutuhan.

bekerja sebagai penggerak bagi individu buat menaruh donasi yg sebesar-besarnya bagi keberhasilan suatu organisasi pada mencapai tujuannya, menggunakan pengertian bahwa pencapaian tujuan organisasi merupakan mengenai Motif.Mencapai berarti pula berdampak dalam tujuan pribadi.Pemimpin organisasi berperan krusial pada memotivasi & mempertinggi motivasi kerja karyawan Motivasi kerja & kinerja adalah bagian yg saling berkaitan.

Meningkatnya motivasi dalam bekerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja begitu pula sebaliknya, Melalui pelatihan yang mendukung gaya kerja karyawan, kami ingin untuk membangun sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang spesialisasinya masing- masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Serangkaian penilaian perilaku yang mempengaruhi individu atau departemen dalam mencapai tujuan internal dan eksternal yang mempengaruhi pencapaian hasil pekerjaan.

Motivasi manajer terhadap karyawannya sangat berpengaruh. Pemimpin harus mampu memanfaatkan keterampilannya sedemikian rupa sehingga memungkinkan pegawainya untuk meladannya sehingga pegawai dapat meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja tanpa merasa terbebani (Siagian, 2018).

Motivasi kerja karyawan dalam peningkatan semangat terhadap terwujudnya suatu visi yang ada dalam diri seseorang, dan dapat dikatakan ditandai dengan munculnya semangat yang didahului oleh reaksi terhadap suatu tujuan. Motivasi adalah keinginan internal seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi adalah keinginan yang mengarahkan seseorang pada suatu perilaku tertentu. Hal yang menjadikan dasar munculnya motif kebutuhan, tujuan organisasi, dan inisiatif. Motivasi dalam hal ini merupakan reaksi terhadap suatu tindakan. Beberapa orang termotivasi oleh dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan ini adalah tentang kebutuhan. Jika tidak ada kebutuhan yang dirasakan untuk memaksa seseorang dengan kita dapat mengharuskan seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Kita semua tahu bahwa kesuksesan sebuah Perusahaan bergantung pada manajer yang berada pada posisi strategis dan memiliki keterampilan utama yang relevan. Oleh karena itu, sekarang dipahami dengan jelas bahwa kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan hasil organisasi. Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan kami dan menumbuhkan kreativitas, produktivitas, dan inovasi. Motivasi kerja Menurut Hamzah (2017) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang untuk bekerja secara optimal dan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu tugas. Dalam lingkungan kerja, motivasi karyawan memainkan peran penting dalam mencapai kinerja puncak. Ketika

karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan batin yang kuat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan penuh ketegasan dalam bekerja

Jika setiap karyawan mempunyai keinginan (motivasi) untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya persis seperti yang diminta. Salah satu tugas pemimpin adalah memotivasi bawahannya agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diinstruksikan. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu mengikuti petunjuk atasannya dan membuat mereka mau bekerja. Motivasi memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Kunci suatu perusahaan mencapai tujuannya adalah motivasi karyawannya. Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka semangat kerja mereka akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja mereka

Sumber daya manusia suatu perusahaan mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan berhasil karena memiliki kemampuan khusus untuk merekrut, memotivasi, mengevaluasi, dan mengembangkan orang-orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Sumber daya manusia di sini mengacu pada seluruh orang dalam suatu organisasi, mulai dari level terendah hingga level tertinggi (manajemen) yang terlibat dalam kegiatan bisnis perusahaan. Meskipun pada level yang berbeda, seluruh elemen SDM mempunyai peran yang sama, dan mengabaikan salah satu elemen tersebut dapat menghambat pencapaian

tujuan perusahaan, terlepas dari apakah mereka mencapai tujuan perusahaan atau tidak. Mampu atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan karyawannya.

Motivasi juga erat kaitannya dengan komitmen, kepuasan, dan prestasi kerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Semakin termotivasi karyawan Anda dalam bekerja, semakin produktif pula mereka nantinya. Oleh karena itu, tugas seorang manajer adalah memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai harapan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyudi (2006:-118) bahwa: Dia menyatakan:“Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi cara individu berpikir dan bekerja.”

Jenis-jenis Motivasi Kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013), Motivasi kerja ada empat jenis:

1. Jadi Motivasi Positif

Untuk memotivasi seorang manajer harus memiliki sebuah (merangsang) bawahannya dengan memberi penghargaan pada karyawan atas kinerja di atas rata-rata. Motivasi positif ini meningkatkan etos kerja bawahan. Insentif bagi karyawan yang berkinerja tinggi dapat berupa p i a g a m fasilitas, dan uang

2. Motivasi negatif.

Pemimpin meningkatkan motivasi untuk menghukum orang yang berkinerja di bawah standar tertentu. Motivasi negatif dapat meningkatkan semangat bawahan agar takut akan hukuman, namun mungkin memiliki konsekuensi negatif dalam jangka panjang.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2016), Menjelaskan bahwa tujuan diberikanya motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin karyawan
4. Karyawan perusahaan menjaga stabilitas perusahaan
5. Perekrutan lebih efektif
6. Membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kebahagiaan karyawan
9. Pekerjaannya Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2. Indikator Motivasi Kerja

Agar karyawan dapat tetap bekerja dengan semangat, maka perlu tidak hanya memberikan kedisiplinan sesuai prosedur yang ada, namun juga memberikan kompensasi sesuai dengan kesulitan pekerjaan masing-masing agar karyawan bisa selalu bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi bagi Perusahaan yang perlu mendukung karyawan dengan memberi mereka mencapai tujuan Perusahaan. Menurut Siagian (2013), penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja. Artinya,

1. Tenaga penggerak adalah sejenis naluri. Ini adalah kekuatan biologis bawaan, tetapi ini hanyalah dorongan kekuatan luas ke arah umum. Namun, metode yang digunakan untuk mencapai kepuasan terhadap kekuatan pendorong bervariasi dari individu ke individu tergantung pada latar belakang budaya mereka.
2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena adanya rangsangan (pengaruh) dari luar. Kata ini menunjukkan apa yang akan dilakukan sebagai respons terhadap tawaran spesifik dari eksternal.
3. Kerelaan adalah suatu bentuk menyetujui permintaan orang lain untuk mengabdikan permintaan tertentu tanpa merasa berkewajiban untuk melaksanakan permintaan orang lain.

4. Pembentukan Keahlian adalah proses menciptakan atau mengubah keahlian seseorang pada suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan pola perilaku yang kompleks dan jelas dengan lancar tergantung pada situasi dan mencapai hasil tertentu. Keterampilan ini tidak hanya mencakup pengendalian gerakan motorik tetapi juga fungsi mental yang bersifat kognitif. Maknanya juga beragam, dengan makna mempengaruhi atau memanfaatkan orang lain. Dengan kata lain, masyarakat yang dapat memanfaatkan masyarakat secara tepat juga dapat dianggap sebagai sumber daya manusia yang kompeten.
6. Tanggung Jawab Tanggung jawab sebagai konsekuensi lebih lanjut dari pelaksanaan suatu peran, baik peran tersebut merupakan hak, kewajiban, atau wewenang. Tanggung jawab secara umum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu.
7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus kamu penuhi sebagai balasan atas sesuatu yang dibebankan kepadamu.
8. Sasaran adalah pernyataan tentang keadaan yang diinginkan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau bisnis, dan merupakan pernyataan tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi secara keseluruhan.

2.2 Permasalahan Produksi

1. Pengertian Permasalahan Produksi

Teori permasalahan produksi adalah konsep yang digunakan untuk menganalisis bagaimana perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Para ekonom telah mengembangkan pemahaman yang berbeda tentang teori produksi, berdasarkan pendekatan dan perspektif yang berbeda. Menurut Adam Smith, teori produksi adalah suatu konsep yang menjelaskan keuntungan yang dihasilkan suatu usaha melalui penggunaan faktor-faktor produksi. Ia berpendapat bahwa

perusahaan akan dapat meningkatkan keuntungan dengan memaksimalkan efisiensi penggunaan faktor produksi. Perusahaan industri memerlukan sumber daya ekonomi yang berbeda untuk menjalankan kegiatan produksinya, antara lain: Misalnya saja perlu mengalokasikan dan memanfaatkan bahan baku, sumber daya manusia, modal, peralatan, dan lain-lain secara optimal. Faktanya, setiap perusahaan mempunyai sumber daya produksi yang terbatas, yang disebut dengan kendala atau limitasi, yang mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Kendala adalah suatu hal yang dapat menghambat suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi.

Dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, dan perusahaan industri harus lebih peka dalam mengidentifikasi dan mengantisipasi hambatan internal dan eksternal baru. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memberikan perhatian khusus terhadap kendala yang terjadi di rantai produksi. Pelaku usaha perlu mewaspadaai kendala-kendala tersebut karena dapat menghambat proses produksi sehingga berdampak pada biaya produksi dan volume penjualan yang pada akhirnya merugikan perusahaan.

Produksi adalah proses mengubah masukan menjadi keluaran untuk meningkatkan nilai barang. Input terdiri dari barang atau jasa yang digunakan dalam proses produksi dan output terdiri dari barang atau jasa yang dihasilkan dalam proses produksi.

1. Permasalahan Efisiensi: Mengacu pada penggunaan sumber daya (tenaga kerja, mesin, bahan mentah, dll. secara optimal untuk memaksimalkan produksi. Efisiensi mengacu pada cara di mana proses produksi dapat dilakukan dengan biaya dan waktu paling sedikit.
2. Permasalahan Kualitas dengan konsistensi dan standar produk yang diproduksi. Agar suatu produk dapat diterima oleh konsumen dan tidak menimbulkan permasalahan di pasar, maka kualitas produk tersebut harus memenuhi standar tertentu.
3. Permasalahan Kapasitas Produksi: Berkaitan dengan kapasitas produksi yang tersedia dan cara menyesuaikan kapasitas produksi tersebut dengan permintaan pasar Hal ini mencakup perencanaan kapasitas dan manajemen kapasitas.
4. Permasalahan pengendalian persediaan: Mengelola inventaris bahan mentah, barang dalam proses, dan barang jadi untuk memastikan kelancaran produksi dan meminimalkan biaya inventaris dan risiko kekurangan bahan baku.
5. Permasalahan Teknologi: Berkaitan dengan pemilihan dan penerapan teknologi tepat guna dalam proses produksi. Hal ini termasuk investasi pada teknologi baru, otomasi, dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
6. Permasalahan Ketenagakerjaan: Terkait perekrutan, pelatihan dan manajemen sumber daya manusia. Topik-topik tersebut meliputi produktivitas kerja, motivasi, hubungan kerja, dan banyak lagi.
7. Permasalahan Lingkungan: Berkaitan dengan dampak produksi terhadap lingkungan, seperti limbah, polusi, dan penggunaan sumber daya secara berkelanjutan.
8. Permasalahan Logistik: Berkaitan dengan aliran bahan mentah dan produk jadi ke dan dari pabrik, termasuk perencanaan dan pengelolaan rantai pasokan untuk memastikan efisiensi dan ketepatan waktu. Masalah-

masalah ini seringkali saling terkait dan memerlukan pendekatan holistik untuk mengelolanya secara efektif.

2. Ruang Lingkup permasalahan Produksi

Ruang lingkup produksi mencakup berbagai macam kegiatan yang dilakukan di bidang produksi suatu perusahaan, Hal ini mencakup berbagai keputusan manajemen, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Penerapan proses manajemen mencakup beberapa keputusan di bidang persiapan produksi dan ditujukan untuk memastikan bahwa proses produksi internal dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

1. Perencanaan sistem produksi

a. Perencanaan Produk

Perencanaan produk adalah perencanaan produk apa yang akan diproduksi suatu perusahaan, dalam jumlah berapa, dan bagaimana caranya. Selain itu, berbagai pertimbangan teknis juga harus diperhatikan, seperti: B. Desain dan bentuk produk, kegunaan produk dan karakteristik teknis produk, serta kualitas bahan yang digunakan. Kualitas dan kuantitas, dll.

b. Perencanaan Lokasi Pabrik

Karena fungsi teknis perusahaan berlokasi di dalam pabrik, maka lokasi pabrik harus direncanakan dengan cermat. Pemilihan lokasi pabrik yang salah dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi perusahaan. Sebaliknya, pemilihan lokasi pabrik yang tepat akan menunjang kegiatan perusahaan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

c. Perencanaan tata letak peralatan produksi

Penataan peralatan produksi yang baik dan pemenuhan persyaratan teknis tertentu mendukung efisiensi dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan kegiatan produksi pada perusahaan terkait.Rephrase

d. Perencanaan Lingkungan Kerja

hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan menunjang tingginya tingkat produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

3. Sistem Pengendalian Produk

A. Manajemen Proses Produksi

Manajemen proses produksi mencakup beberapa aspek perencanaan dan pemantauan proses produksi dalam suatu perusahaan. Misalnya produk apa dan berapa akan selesai, dan kapan prosesnya akan selesai.

BC Pengelolaan Bahan Baku

Dalam suatu perusahaan, bahan baku merupakan suatu unsur yang sangat penting bagi perusahaan yang bersangkutan, sehingga ketersediaan bahan baku yang memenuhi persyaratan proses pembuatan merupakan suatu kebutuhan yang mutlak. Ketika perusahaan kehabisan bahan baku, proses produksinya terhenti.

c. Manajemen Ketenagakerjaan

Dengan diterapkannya manajemen ketenagakerjaan yang baik pada suatu perusahaan, diharapkan proses produksi perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan produk yang dihasilkan perusahaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

T. Manajemen Bahan Baku

Bahan baku merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, sehingga ketersediaan bahan baku untuk memenuhi kebutuhan proses pembuatan merupakan suatu kebutuhan yang mutlak bagi perusahaan. Ketika perusahaan kehabisan bahan baku, proses produksinya terhenti.

e. Manajemen Ketenagakerjaan

Dengan diterapkannya manajemen ketenagakerjaan yang tepat pada suatu perusahaan maka proses produksi perusahaan akan berjalan lancar dan

produk perusahaan yang dihasilkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dari segi kuantitas dan Kualitas.

F. Manajemen Mutu

Ketika persaingan semakin ketat, kualitas produk memegang peranan yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup setiap perusahaan. Produksi yang mengabaikan kualitas produksi akan membahayakan kelangsungan hidup perusahaan di masa depan.

2.3 UMKM

1. Pengertian Umkm

Perkembangan Sektor industri di Indonesia tidak lepas dari peran dan kehadiran industri skala kecil. Oleh karena itu, upaya mendorong pengembangan industri merupakan langkah yang tepat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Selain penciptaan lapangan kerja, kehadiran industri kecil juga turut menunjang perekonomian Indonesia. Usaha kecil dan menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Fleksibilitas UMKM terungkap ketika krisis mata uang tahun 2007/2008 melanda negara-negara Asia. Namun UMKM mampu bertahan dan menjaga kelangsungan usahanya. Namun meskipun jumlah UKM semakin meningkat dari tahun ke tahun, permasalahan yang berdampak pada perkembangan UKM itu sendiri terkadang muncul, seperti kemunduran UKM dan kemunduran manajemen. Hal ini disebabkan oleh faktor internal seperti kemampuan manajemen bisnis departemen sumber daya manusia di berbagai bidang manajemen bisnis seperti pemasaran, teknis operasi, keuangan/keuangan, dan keterampilan manajemen/akuntansi

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang dapat memperluas kesempatan kerja dan berperan penting dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat.

pertumbuhan ekonomi, dan mewujudkan stabilitas ekonomi nasional.

2. Jenis- jenis Umkm

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) UMKM tahun 2021, UMKM dapat digolongkan menjadi tiga kategori berbeda Umkm sangat penting untuk mengetahui jenis usaha yang Anda geluti karena akan mempengaruhi proses perizinan usaha. Selain itu, pemahaman ini juga berperan penting dalam menentukan beban pajak yang akan Anda tanggung sebagai pemilik UMKM.

3. Usaha Mikro

Usaha mikro adalah suatu perusahaan atau badan usaha yang dimiliki oleh perseorangan atau satuan usaha perseorangan yang memenuhi kriteria tertentu yang diatur dalam peraturan pemerintah. Usaha mikro mempunyai modal usaha paling banyak Rp 1 miliar. Dengan demikian, pendapatan penjualan usaha mikro per tahun hanya sebesar Rp 2 miliar. Namun perlu dicatat bahwa, dalam praktiknya, beberapa usaha mikro masih menghadapi tantangan terkait pemisahan keuangan usaha dan keuangan pribadi. Dari sini jelas bahwa penerapan sistem manajemen profesional pada usaha kecil dan menengah memiliki kelemahan.

4. Usaha Kecil dan Menengah

Usaha Kecil dan Menengah adalah kegiatan ekonomi produktif yang didirikan dan dilaksanakan secara mandiri oleh orang perseorangan atau badan usaha yang tidak dimiliki atau dijalankan secara langsung di bawah kendali suatu korporasi, dan bukan oleh anak perusahaan. atau cabang korporasi Masuk atau secara tidak langsung merupakan bagian dari perusahaan menengah atau perusahaan besar, dan harus memenuhi kriteria usaha kecil dan menengah sesuai peraturan pemerintah. Jika Anda menjalankan usaha kecil-kecilan, modal usaha Anda bisa melebihi Rp 1 Miliar, tetapi tidak boleh melebihi Rp 5 Miliar. Nilai tersebut juga belum termasuk nilai tanah dan bangunan tempat usaha tersebut dijalankan.

Apalagi, omset tahunan usaha kecil dan menengah melebihi Rp 2 miliar dan bisa mencapai hingga Rp 15 miliar. Ada perbedaan besar antara usaha kecil dan usaha mikro. Hal ini dibuktikan dengan membaiknya pengelolaan keuangan UKM dibandingkan usaha mikro. Usaha kecil cenderung lebih terstruktur dalam hal pengelolaan keuangan hasil penjualan. Karena seringkali UMKM dimasuki secara tidak sengaja oleh pelaku, seringkali mereka tidak memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk memahami cara menjalankan bisnis. merupakan bagian dari suatu perusahaan kecil atau besar. Merupakan kegiatan ekonomi produktif yang didirikan secara mandiri oleh suatu perkumpulan. Memenuhi standar usaha menengah sesuai peraturan pemerintah saat ini. Dari segi modal usaha, tingkat permodalan perusahaan menengah lebih dari Rp 5 miliar dan kurang dari Rp 10 miliar, namun belum memperhitungkan nilai tanah dan bangunan yang dimiliki Perusahaan terletak pada penjualan tahunan lebih dari Rp 15 miliar dan hingga Rp 50 miliar. Perusahaan menengah memiliki ciri pengelolaan keuangan yang lebih profesional dan terorganisir. Perusahaan skala menengah juga memenuhi persyaratan hukum yang berlaku.

5. Manfaat Dan Fungsi Umkm

1. Manfaat Umkm

Kegiatan UMKM memperkuat rasa memiliki dan kerjasama antar masyarakat. Selain itu, UMKM juga dapat membantu pihak- pihak yang membutuhkan, misalnya dengan memberikan bantuan dan donasi kepada masyarakat kurang mampu. UMKM memiliki keleluasaan untuk mengembangkan produk dan layanan baru yang berbeda dengan produk yang sudah ada. Keunggulan bisnis sektor UMKM terletak pada peningkatan produk produksi dalam negeri. Tidak hanya produk yang sudah ada yang bisa menembus pasar dalam negeri, produk dalam negeri juga bisa menembus pasar internasional. Produk lokal banyak diminati banyak orang.

Misalnya saja barang buatan tangan. Hasil kerajinan tangan Indonesia juga

Banyak dari mereka yang dikenal di luar negeri. Membuka lapangan kerja Tidak dapat dipungkiri bahwa sektor UMKM memberikan kesempatan kerja secara tidak langsung kepada masyarakat untuk memulai usaha kecil atau menengah tidaklah terlalu sulit. Menurut saya, itu mudah. Ada banyak lembaga pemerintah yang dapat membantu Anda dengan pembiayaan modal melalui pinjaman kecil. Bank kini juga memberikan jaminan terhadap pinjaman modal kerja dengan kredit macet.

2. Fungsi Umkm

Menurut (Kadeni dan N.Srijani 2020), keberadaan UMKM dapat digolongkan menjadi tiga kelompok

a. UMKM kecil adalah UMKM dengan keterampilan manual, termasuk UMKM sektor informal seperti pedagang kaki lima. Relatif sedikit orang yang merencanakan pengembangan bisnis mereka dengan cara yang berfokus terutama pada kelangsungan bisnis mereka dan pengayaan kehidupan rumah tangga dan keluarga mereka sehari-hari.

b.UMKM Dinamis adalah kelompok UMKM yang mempunyai rencana pengembangan usaha dan legalitas usaha yang baik, dapat bekerjasama dengan banyak mitra usaha (menerima pekerjaan subkontrak), dan melakukan kegiatan ekspor.

c. UMKM merupakan yang berjiwa wirausaha dan memiliki kemampuan serta keinginan untuk mengembangkan usahanya ke segmen usaha besar, karena memiliki rencana bisnis yang baik, legalitas dan tata kelola perusahaan yang baik.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Umkm

Mengingat besarnya peran UMKM dalam perekonomian Indonesia dan tantangan yang dihadapi UMKM di tingkat nasional, maka perbedaan makna UMKM menunjukkan adanya kepedulian dari pemerintah, DPR,

instansi pemerintah, dan industri perbankan., perspektifnya berbeda, tetapi berbeda. Namun di sisi lain, UMKM menimbulkan duplikasi dan inefisiensi dalam pelaksanaan berbagai program.

Hetifah Syaifuddin (Krisnamurti, 2003) menjelaskan pengertian dalam UMKM sebagai berikut:

1. UMKM merupakan usaha rakyat yang nilai modalnya relatif rendah, ekspansinya lambat, dan tidak tahan terhadap dumping atau kapitalisasi. Banyak digunakan untuk kebutuhan rumah tangga.
2. Dari segi sumber daya manusia, UMKM seringkali beroperasi secara mandiri (wiraswasta), tidak memerlukan kualifikasi
3. Dari sudut pandang manajemen, UMKM rentan terhadap pesaing, perusahaan yang pasif dan tidak terencana, terorganisir, dilaksanakan dan dikendalikan. Peralatan dan teknologi terbatas dan seringkali ketinggalan jaman.
4. Dari segi manajemen sosial ekonomi, periklanan tidak mendorong masyarakat untuk menggunakan produk usaha orang lain demi alasan gengsi. Selain itu, produk sering dibandingkan dengan yang lebih besar, sehingga sulit untuk menembus pasar yang lebih luas.
5. Dari sudut pandang manajemen, UMKM rentan terhadap pesaing, perusahaan yang pasif dan tidak terencana, terorganisir, dilaksanakan dan dikendalikan. Peralatan dan teknologi terbatas dan seringkali ketinggalan zaman.
6. Dari sudut pandang manajemen, UMKM rentan terhadap pesaing, perusahaan yang pasif dan tidak terencana, terorganisir, dilaksanakan dan dikendalikan. Peralatan dan teknologi terbatas dan seringkali ketinggalan jaman.
7. Dari segi manajemen sosial ekonomi, periklanan tidak mendorong masyarakat untuk menggunakan produk usaha orang lain demi alasan gengsi. Selain itu, produk sering dibandingkan dengan yang lebih besar,

sehingga sulit untuk menembus pasar yang lebih luas.

8. Dari segi sistem produksi, UMKM memiliki produktivitas yang rendah, sering bergantung pada anggota keluarga yang tidak dibayar, dan kesulitan dalam mengembangkan desain produk.

2.4 Kajian Integrasi Keislaman

1. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan Al- Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِي

Artinya : terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”(Al- Baqarah ayat 286)

Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At- Taubah ayat 105)

Surat Al- Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Artinya : Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung. (Al jumu'ah ayat 10)

Isi kandungan kitab suci ini banyak memuat ayat-ayat petunjuk, termasuk ayat Al-Quran tentang kerja keras al- baqarah 286 Ayat ini dapat menjadi sumber motivasi bagi umat Islam dalam menghadapi kehidupan sehari-hari. Terkadang saya merasa malas dalam mencari nafkah. Saya ingin berhenti dari pekerjaan saya, apa yang harus saya lakukan? Banyak sekali kebutuhan dalam hidup yang harus dipenuhi, dan tidak mungkin tidak berbuat apa-apa untuk orang lain. Jika sedang malas bekerja, ingatlah pesan

Allah dalam ayat 105 Surat at-Taubah. Ingat! Semoga Allah, Rasulullah, dan orang-orang beriman melihat apa yang Anda lakukan, dan melakukan yang terbaik. Banyak ulama yang menyatakan bahwa tema surat al-Jumu'ah adalah peringatan tentang pentingnya shalat Jumat dan pentingnya menghentikan segala aktivitas jika waktunya tiba. Surat tersebut diawali dengan kalimat menyucikan Allah subhanahu wa ta'ala. Apabila salat wajib dilakukan di masjid pada awal jamaah. Kemudian larut ke Bumi dan kembali bekerja dan berbisnis. Carilah rezeki Allah yang karunia, halal, berkah dan berlimpah, serta sering-seringlah mengingat Allah ketika mengerjakan shalat, bekerja, dan berbisnis. Maka anda akan beruntung,

menjadi pribadi yang seimbang dan sehat baik lahir maupun batin.

Surat Al- mulk ayat 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا
مِنْ رِزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Al-Mulk Ayat 15)

Dalam surat Al-mulk ayat 15 bumi merupakan suatu ladang atau ladang, namun manusia mengelola segala sesuatu yang ada di permukaan bumi untuk memaksimalkan fungsi dan kegunaannya. Tanggung jawab manusia adalah mengelola secara efisien dan optimal sumber daya yang Tuhan sediakan agar kesejahteraan dan keadilan dapat terpelihara. Satu hal yang harus selalu

dihindari manusia adalah merusak bumi. Oleh karena itu, segala sesuatu yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan tanpa meningkatkan kegunaan atau nilai guna suatu sumber daya tidak disukai dalam Islam. Produsen dianggap berhasil memproduksi bila usahanya menguntungkan atau mampu menghasilkan keuntungan. setelah kita yakin bahwa Allah adalah yang maha halus dan maha luas ilmu-Nya, sekali lagi kami akan menjelaskan kekuasaan-Nya. Allah-lah yang memberikan kemudahan untuk menjelajahi bumi sehingga dapat melakukan berbagai aktivitas yang

bermanfaat. Maka jelajahi setiap sudut dan celahnya, jelajahi setiap sudut dan celahnya, makanlah makanan yang telah Tuhan sediakan untukmu, dan Syukur segala karunia-Nya

Umkm ini berkaitan dengan surat An-Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya: Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah di usahakannya

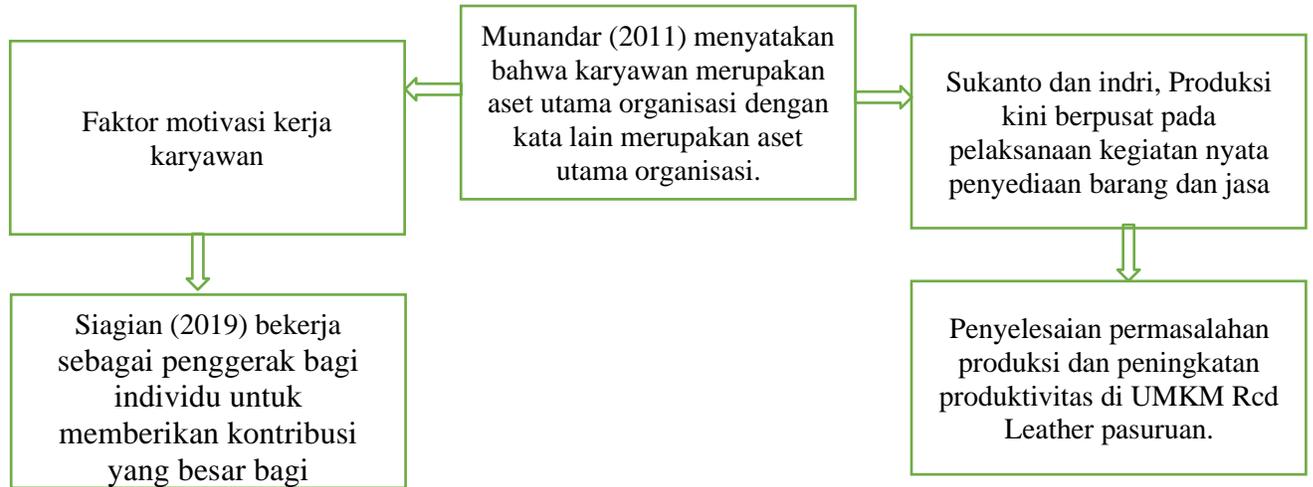
Pandangan UMKM dalam Islam adalah melakukan segala kegiatan yang bermanfaat bagi orang lain, seperti menciptakan lapangan kerja baru dan tidak menindas para pengusaha lain, berdasarkan prinsip jujur. Kehadiran UMKM tersebut akan membantu masyarakat mencapai kesejahteraan dengan mencapai tujuan berusaha sesuai anjuran Sunnah Nabi Muhammad SAW tentang perdagangan.

Dan di halaman-halaman Alkitab, kita diajari bahwa seseorang hanya bisa mendapatkan apa yang dia berikan, dan, baik atau buruk, usahanya tidak akan sia-sia dalam QS. Dalam surat An-Najm ayat 39, Manusia diingatkan bahwa nasibnya bergantung pada usahanya. Kita diinstruksikan untuk tidak berpuas diri atau menyerah terhadap apa yang telah kita capai, namun tetap berusaha untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Ayat-ayat ini juga menunjukkan pentingnya menyeimbangkan upaya dengan doa kepada Tuhan. Masyarakat diajarkan bahwa setelah melakukan usaha yang sungguh-sungguh, mereka harus berdoa kepada Allah agar usahanya berhasil.

Orang hanya dapat dihargai berdasarkan tindakannya sendiri, bukan berdasarkan apa yang dilakukan orang lain tanpa keterlibatan atau usahanya. Surat An-Nazim Ayat 39 juga menunjukkan pentingnya usaha. Karena apa yang didapatnya berbanding lurus dengan apa yang

dusahakannya. Setiap amal yang dilakukannya. yang didapatnya berbanding lurus dengan apa yang diusahakannya. Setiap amal yang dilakukannya, baik yang baik maupun yang buruk, akan tampak di akhirat. Tidak hanya dirinya sendiri, orang lain juga akan melihatnya. Manusia menerima imbalan yang sempurna atas usaha/tindakannya, tidak akan dirugikan atau dirugikan sedikitpun. Dan akhir dari kiamat adalah kembali kepada Tuhan.

2.5 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mengacu pada deskripsi Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang memungkinkan peneliti mengkaji peristiwa, kasus, dan permasalahan tertentu secara mendalam dan rinci. Pengumpulan data tidak terbatas pada kategori yang telah ditentukan, sehingga memungkinkan analisis data kualitatif lebih dalam dan rinci. Pendekatan jenis penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis, mencatat dan mengintegrasikan semua fenomena berdasarkan fakta-fakta lapangan dan menggunakan berbagai keadaan yang faktual. Sehingga peneliti kini menggali lebih dalam mengenai masalah “Peran motivasi kerja karyawan dalam mengatasi permasalahan produksi pada umkm rcd leather pasuruan”.

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini merujuk suatu tempat yang ditunjuk oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang memfokuskan hubungannya dengan tema penelitian yang akan dibahas. Penelitian ini dilakukan observasi UMKM Rcd Leather yang berada di Jalan Untung Soeropati, Kecamatan Bangil:

Kode Pos 67153.

3.3 Kehadiran penelitian

Kehadiran penelitian ini adalah individu-individu yang memberikan data atau informasi untuk keperluan penelitian. Cara pemilihan subjek dalam penelitian ini berdasarkan memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Kehadiran penelitian ini mendorong peneliti untuk terlibat aktif di lapangan dimana peran peneliti mencakup penggunaan dirinya sebagai alat dalam pengumpulan data. Bentuk instrumen bisa berupa pedoman yang digunakan dalam observasi dan pedoman wawancara. Berikut orang yang menjadi informan penelitian ini:

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Pak Rofik	Owner/Pemilik Umkm Rcd	Informan Utama
2	Pak Didin	Manajemen Oprasional	Informan Pendukung
3	Pak Molyono	Karyawan 1	Informan Pendukung
4	Pak Arifin	Karyawan 2	Informan Pendukung
5	Ibu Cicik	-	Customer
6	Pak Adi	-	Customer

3.4 Data dan jenis data

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti mengenai topik penelitian. Data ini mengumpulkan informasi dasar dan informasi tambahan. Oleh karena itu sumber informasinya terletak pada hasil observasi yang telah di peroleh peneliti.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder berasal dari informasi berupa buku, internet, majalah atau artikel, dan berbagai sumber lainnya. Penelitian ini menggunakan beberapakategori data sekunder berdasarkan tinjauan literatur buku dan artikel oleh beberapa ahli yang berkaitan dengan judul penelitian ini, serta penelitian terdahulu yang sedang berjalan pada penelitian ini.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian penting dalam penelitian dan membantu peneliti memperoleh data dengan lebih efisien. Ada tiga teknik utama untuk penelitian kualitatif:

1. Observasi adalah suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara peneliti mempelajari pokok bahasan secara cermat melalui partisipasi aktif langsung di lapangan. Yang peneliti amati secara langsung adalah peranan motivasi kerja karyawan terhadap permasalahan produksi di UMKM Rcd Leather Pasuruan. Dengan memanfaatkan masalah internal, Anda dapat lebih memotivasikaryawan dan memengaruhi inovasi produk.
2. Wawancara adalah pembicaraan antara dua pihak mengenai suatu tujuan tertentu. Tujuannya untuk membantu peneliti memecahkan permasalahan secara langsung dengan cara bertukar informasi dengan narasumber yang merupakan sumber informasi yang diperlukan untuk data penelitian. Oleh karena itu, sebelum melakukan wawancara, peneliti harus menyiapkan serangkaian pertanyaan untuk beberapa pihak yang terlibat dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap pemilik Rcd Leather, tenaga pemasaran Rcd Leather, dan karyawannya.
3. Dokumentasi adalah pengumpulan data di lapangan melalui

pengumpulan data dimana dokumentasi diperlukan dengan tujuan untuk menyediakan data tambahan dan menunjang kegiatan observasi dan wawancara dimana peneliti memperoleh data tersebut.

3.6 Analisis data

Dalam penelitian kualitatif, penulis hendaknya menjelaskan secara rinci langkah-langkah apa yang dilakukannya setelah memperoleh data penelitian, bagaimana cara mengukur data, dan bagaimana memperoleh hasil analisis data penelitiannya. Pada bagian ini, penulis hendaknya memperhatikan konsistensi antara peralatan yang digunakan, data yang diperoleh, dan interpretasi atau hasil analisis data.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan analisis data sebagai penemuan sistematis atas tema dan gagasan yang muncul dari data, dan tujuan menganalisis data atau informasi yang dikumpulkan yang relevan dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut untuk mendukung tema dan gagasan yang

muncul dari data tersebut didefinisikan sebagai proses yang membuat analisis menjadi mungkin. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan teknik analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. kondensasi Data Kondensasi data dalam penelitian melibatkan peneliti dalam memilih data, antara lain hasil catatan kerja lapangan yang diterima, hasil wawancara, dan dokumen yang ditemukan dalam penelitian. Semua data kemudian dikumpulkan dan disederhanakan. Peringkasan data sama saja dengan menyederhanakan data yang diperoleh dalam suatu penelitian dengan memilih data-data yang penting dan hanya diperlukan bagi peneliti. Oleh karena itu, data yang diringkas memberikan kejelasan dan memungkinkan peneliti melanjutkan tahap penelitian dengan lebih lancar. Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Penyajian data Penyajian data adalah tahap dimana peneliti merangkum semua informasi yang diperoleh dan menarik kesimpulan serta keputusan darinya. Penyajian data ini akan membantu peneliti memahami situasi lokal dan memfasilitasi

implementasi langkah selanjutnya. Data yang disajikan peneliti berupa data observasi, data wawancara, dan data dokumenter.

3. penarikan kesimpulan Pada tahap ini peneliti menyajikan data yang diperoleh di lapangan, terlebih dahulu mengumpulkan, menyederhanakan, dan menyajikan data. Untuk menarik kesimpulan, peneliti menggabungkan dan mensintesis penelitian dari berbagai sumber, antara lain, Data penelitian yang valid berdasarkan sumber primer dan sekunder serta fakta lapangan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan dan Data Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

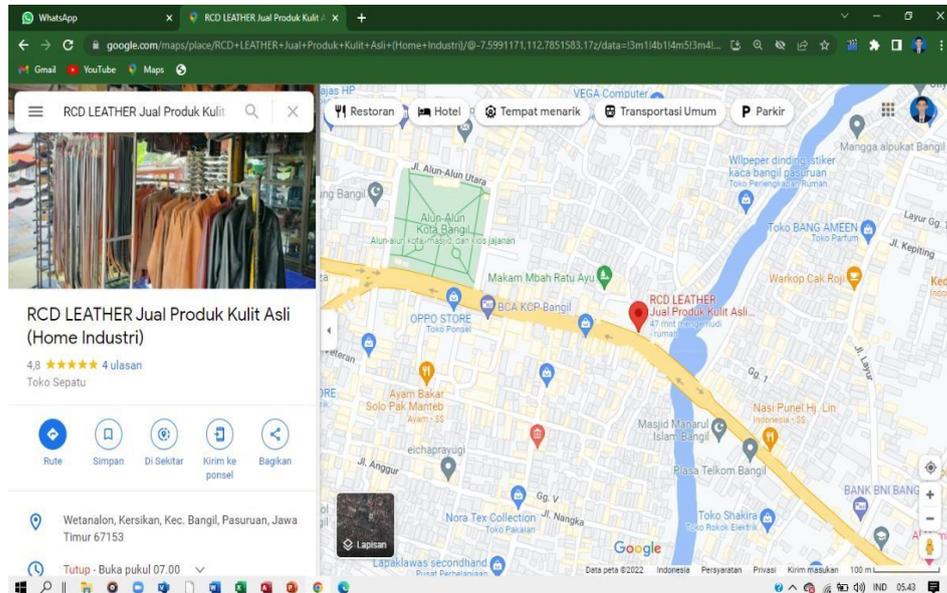
A. Sejarah Singkat Perusahaan

UMKM RCD Leather merupakan UMKM yang dimiliki dan dikembangkan oleh keluarga bapak Rofiq. UMKM Industri produk *fashion* kulit asli yang bergerak di bidang kerajinan dengan menggunakan sistem *home industry* menggunakan bahan baku kulit untuk menciptakan berbagai produk unggul dan memiliki nilai jual yang salah satu produknya adalah tas kulit. RCD Leather berdiri sejak tahun 2009. UMKM RCD Leather gemar untuk mengikuti acara-acara UMKM antar kota untuk mempromosikan dan menjual produknya, dikatakan produk unggulan karena tas kulit yang sering dibawa untuk di jual pada *event-event* antar kota. RCD Leather sendiri memproduksi 2 macam produksi yaitu produksi *stock* untuk dijual dan produk *custom* pesanan konsumen. Proses produksi dilakukan oleh karyawan setiap hari dengan 8 jam kerja dan jeda istirahat selama kurang lebih 1 jam. UMKM RCD Leather setiap harinya mampu menghasilkan produk puluhan produk jadi, tergantung dari jenis kerumitan produk yang sedang diproduksi, untuk tas kulit sendiri UMKM RCD Leather mematok batas produksi yang dikeluarkan pada setiap bulannya. Produk yang selesai melewati proses produksi dijual di *event* bazar dan untuk *stock* penjualan pada tokok pribadi. Sedangkan produk *custom* atau pesanan dapat diambil oleh konsumen atau *reseller* dan ada yang dikirim dengan jasa pengiriman sesuai dengan permintaan konsumen atau *reseller*.

B. Lokasi Perusahaan

UMKM CV RCD Leather terletak di Jalan Timur Alun - Alun No 36, Kecamatan Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur.

GAMBAR 1 LOKASI PERUSAHAAN



Sumber : Google Maps, 2022

C. Proses Produksi Tas Kulit

Proses Produksi tas kulit yang dilakukan CV RCD Leather terdapat tujuh tahapan yaitu pembuatan pola tas kulit, Pemotongan pola, Pengulitan, proses penjahitan, pengecatan produk, penjemuran, *finishing*. Perincian tahapan produksitas kulit pada CV RCD Leather sebagai berikut :

1. Pembuatan Pola

Pola digunakan untuk menentukan bentuk, desain, dan ukuran tas kulit, dan pembuatan pola penting untuk petunjuk pada proses selanjutnya yaitu proses

pemotongan kulit. Proses penggambaran atau pembuatan pola dilakukan pada kertas karton, dimana bahan baku kulit akan dipotong berdasarkan pola yang ditentukan.

2. Pemotongan

Pemotongan dilakukan setelah proses pembuatan pola, bahan baku kulit dipotong dengan mengikuti pola yang dibuat pada proses sebelumnya dengan alat potong berupa gunting khusus kulit. Proses pemotongan diperlukan sedikit waktu karena berpengaruh pada kerapian potongan kulit.

3. Penhembosan

Setelah melakukan pemotongan pada kulit, kulit akan diset pada proses ini, proses penhembosan berguna untuk mengurangi ketebalan kulit dan menjadikan kulit mudah saat di lipat. Proses penhembosan dilakukan menggunakan mesin hembos. Proses penyesetan harus dilakukan dengan hati-hati dan teliti demi menjaga kelulusan kulit agar tidak terjadi kecacatan.

4. Perakitan

Setelah proses pembuatan pola, pemotongan, dan penyesetan dilakukan perakitan sesuai dengan desain yang dibuat pada proses pembuatan pola.

5. Penjahitan

Penjahitan dilakukan untuk menggabungkan bagian produk yang masih terpisah, penjahitan dilakukan dengan menjadikan satu bahan baku agar terbentuknya produk tas kulit.

6. Pengecatan

Pengecatan dilakukan setelah proses produksi diatas dengan pemberian warna ke produk tas yang dihasilkan oleh CV RCD Leather dengan manual.

7. Penjemuran

Proses penjemuran dilakukan untuk menghasilkan warna yang lebih tajam pada produk tas kulit

8. Penyelesaian

Proses terakhir yaitu proses penyelesaian, proses penyelesaian dilakukan pengecekan dan pemberian merk pada produk tas kulit yang sudah jadi. Pengecekan dilakukan untuk mengecek kualitas produk apakah sudah layak untuk dijual atau masih ada kecacatan dan diperbaiki lagi. Pada proses pemberian merk, ada dua macam merk yang disajikan CV RCD Leather untuk produknya. Pemberian merk produk untuk stock memakai merk RCD, sedangkan untuk produk pesanan pelanggan diberi nama sesuai keinginan pelanggan.

D. Pemasaran

Pemasaran produk tas kulit UMKM CV RCD Leather pada toko pribadi di area Kota Bangil, CV RCD Leather juga sering mengikuti acara pameran produk UMKM antar kota, seperti yang dilakukan pada bulan Juni 2022 CV RCD Leather mengikuti pameran di wisata *Chimory Dairyland & Resto Prigen*. Yang terletak di Jalan Raya Prigen No. 8, Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, 67157 dalam rangka kerjasama pihak *Chimory* dengan UMKM se-Kabupaten Pasuruan. CV RCD Leather mempromosikan dan mengenalkan produk tasnya kepada calon *customer* yang hadir pada acara pameran tersebut, sehingga *customer* akan kualitas produk dan tertarik untuk membeli akan produk-produk tas yang dihasilkan oleh UMKM CV RCD Leather.

A. Data Penelitian Wawancara UMKM RCD Leather 2024



WAWANCARA PADA UMKM RCD LEATHER “MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM MENGATASI PERMASALAHAN PRODUKSI“

1. Siapa nama bapak/ibu ?

Rizky Firmansyah

2. Apa Jabatan Bapak/Ibu ?

Direktur Operasional di RCD Leather

3. Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang RCD Leather ?

RCD Leather merupakan Unit usaha UMKM yang bergerak dibidang produksi Produk Fashion dari bahan kulit asli (Domba, Kambing, Sapi dll) di sisilain kita juga melayani pesanan produk Custom (produk khusus) dari bahan Kulit dan Non-kulit, kita juga memiliki produk di lain kulit seperti : produk Souvenir dari Kayu, Kain, dan bahan tekstil lainnya yang kita jadikan produk yang memiliki nilai jual tinggi.

4. Sudah berapa lama Bapak/ibu bekerja di tempat tersebut ?

Sejak mulai 2017 Usaha ini berdiri sampai sekarang yaitu kurang lebih 7 Tahun

5. Produk apa yang biasa dihasilkan dari perusahaan tersebut ?

1. Produk Bahan Kulit dan Non-kulit : Jaket, Rompi, Tas Slem pang, Tas Handbag, Tas Ransel, Domp et, Sabuk, Sandal & Sepatu, Sabuk dll
2. Produk Bahan Kayu/Akrilik : Piala, Vandel, Pigora, dll

6. Pada umumnya dalam satu bulan apakah ada batas minimal jumlah produksi ?

Tentunya ada batasan di setiap project produksi, Masing-masing produk kita produksi setiap bulan bervariasi tergantung tingkat penjualan di setiap item Produk yang kita Jual, contoh produk kita yang penjuannya tinggi di setiap periodenya seperti: Tas Kulit, Dompot Kulit, Sandal kulit, Sabuk Kulit itu bisa kita produksi 100 pcs dengan model bervariasi disetiap bulannya, untuk produk yang lain kondisional tergantung tingkat permintaan customer dan Pesanan di waktu-waktu tertentu.

7. Pernahkah Bapak/ibu mengalami penurunan jumlah produksi ?.. Mengapa ?

Pernah pada periode tertentu, yang disebabkan oleh langkahnya bahan baku dan Melambatnya kinerja Karyawan karena kurangnya rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan.

8. Dalam produksi tentunya kita pernah tahu istilah produk gagal, bagaimana kriteria produk gagal yang sering ditemui dalam proses produksi perusahaan ini

1. Produk mengalami kerusakan atau cacat di bahan baku
2. Produk tidak sesuai dengan spesifikasi
3. Produk mengalami kegagalan fungsional, yaitu tidak menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya atau rusak sebelum digunakan.

9. Apa saja penyebab terciptanya produk gagal

1. Desain dan kualitas produk yang buruk
2. Faktor internal seperti manusia, bahan baku, mesin, metode dan lingkungan
3. Faktor eksternal seperti pesaing dari luar negeri maupun dalam negeri
4. Kegagalan pasar atau pemasaran, seperti ukuran pasar potensial kecil, tidak ada diferensiasi produk yang jelas, positioning buruk dan salah memahami kebutuhan customer
5. Kegagalan keuangan, seperti tingkat pengembalian investasi yang rendah dan tidak stabil.

10. Apa saja yang menjadi kendala atau permasalahan dalam proses produksi dalam perusahaan ini ?

Beberapa kendala atau permasalahan yang di hadapai usaha kami yang terjadi dalam proses produksi adalah:

1. Sumber daya manusia

Kesalahan atau kelalaian pegawai dapat berdampak pada kualitas dan kecepatan produksi.

2. Pengelolaan manajemen

Pembagian kerja yang tidak efektif, kurangnya koordinasi antar tim, dan pengawasan yang lemah dapat menyebabkan penundaan dalam produksi.

3. Teknologi

Teknologi yang kurang memadai bisa menjadi hambatan serius dalam mencapai hasil yang optimal.

4. Manajemen biaya

Kesalahan dalam menegosiasikan nilai input dapat menyebabkan prosedur memakan waktu lebih lama.

5. Komunikasi

Kegagalan komunikasi dapat menghambat produksi karena tidak memberikan informasi terbaru atau umpan balik yang memadai kepada pekerja.

6. Kepatuhan terhadap peraturan

Industri manufaktur sering kali tunduk pada peraturan yang ketat. Ketidakpatuhan dapat mengakibatkan dampak hukum, hukuman yang substansial, dan menodai kredibilitas merek.

11. Biasanya bagaimana tindakan yang dilakukan untuk menanggulangi masalah tersebut ?

Kami RCD Leather terus berupaya menjadi lebih baik Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses produksi, beberapa langkah yang kami ambil antara lain: Pelatihan dan pengembangan karyawan, Penerapan sistem manajemen yang terintegrasi, Investasi dalam teknologi, Evaluasi dan perbaikan kontinu.

12. Apakah ada motivasi yang diberikan agar karyawan dapat bekerja dengan penuh keseriusan ?

Sebagai direktur Operasional di unit usaha RCD Leather tentunya ada beberapa cara yang dapat kami lakukan untuk memotivasi karyawan agar semangat bekerja. Karena memberikan motivasi positif kepada karyawan akan secara langsung berdampak pada jalannya proses produksi yang sesuai dengan standart perusahaan.

13. Apa saja motivasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan ?

- A. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman: Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memotivasi karyawan.
- B. Memberikan upah yang adil: Upah yang adil dapat memotivasi karyawan.
- C. Memberikan pelatihan dan pengembangan diri: Pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan potensi karyawan.
- D. Memberikan kesempatan untuk berpendapat: Meminta feedback yang positif saat diskusi dapat membuat karyawan merasa dihargai.
- E. Menerapkan work life balance: Karyawan perlu waktu untuk beristirahat agar terhindar dari kelelahan.
- F. Membangun kepercayaan pada tim: Mempercayai tim untuk menjalankan tanggung jawab dapat memotivasi karyawan.
- G. Menciptakan kompetisi sehat: Kompetisi yang sehat dan saling membangun dapat meningkatkan motivasi karyawan.

14. Bagaimana sikap karyawan setelah menerima motivasi dari atasan

Sikap karyawan RCD Leather setelah menerima motivasi kerja adalah merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya. Hal ini membuat karyawan terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya, sehingga produktivitasnya meningkat.

15. Menurut Bapak/ibu seberapa penting motivasi kerja untuk karyawan ? Mengapa ?

Ya, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan kami, karena dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Adapun manfaat Motivasi kerja bagi karyawan kami antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas

2. Mencapai tujuan perusahaan
3. Menjaga loyalitas karyawan
4. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

16. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas setiap karyawan dalam memproduksi produk ?

Ya, pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik motivasi kerja, maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik.

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari karyawan yang termotivasi:

- Alur kerja menjadi lebih efisien
- Organisasi dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi
- Karyawan dapat mengambil lebih banyak tanggung jawab tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan

17. Bagaimana peran motivasi dalam mengatasi permasalahan proses produksi dalam perusahaan tersebut ?

Peran Motivasi sangat penting bagi usaha kami Karena dengan adanya **motivasi**, akan mendorong kinerja perusahaan (baik **dalam** kenyamanan kerja tim/group maupun **dalam** kenyamanan kerja individu) tersebut menjadi semakin maju atau mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab **dalam** kerja untuk mencapai tujuannya.

B. Pembahasan

Berdasarkan output analisis sang peneliti, RCD Leather adalah Unit bisnis UMKM yang berkecimpung dibidang produksi Produk Fashion menurut bahan kulit asli (Domba, Kambing, Sapi dll) pada sisilain kita pula melayani pesanan produk Custom (produk khusus) menurut bahan Kulit dan Non-kulit, kita pula mempunyai produk pada lain kulit misalnya: produk Souvenir menurut Kayu, Kain,dan bahan tekstil lainnya yg kita jadikan produk yang mempunyai nilai jual tinggi yang berdiri dari tahun 2017

RCD leather adalah unit bisnis yang melibatkan energi insan dan mesin dalam proses produksinya.Produk yang didapatkan sangat bervariasi Produk Bahan Kulit dan Non-kulit atau semi kulit Jaket, Rompi, Tas Slempang, Tas Handbag, Tas Ransel, Dompot, Sabuk, Sandal & Sepatu,

Sabuk dll. Produk Bahan Kayu/Akrilik :Piala, Vandel, Pigora, dll.

Terdapat batasan pada setiap project produksi, Masing-masing produk kita produksi setiap bulan bervariasi tergantung taraf penjualan pada setiap item Produk yg kita Jual, model produk kita yang penjualannya tinggi pada setiap periodenya misalnya:

Tas Kulit, Dompot Kulit, Sandal kulit, Sabuk Kulit itu mampu kita produksi 100 pcs menggunakan contoh bervariasi disetiap bulannya, buat produk yang lain kondisional tergantung taraf permintaan customer dan Pesanan pada saat-saat eksklusif. Unit bisnis ini dalam periode eksklusif mengalami penurunan jumlah produksi yang ditimbulkan sang langkahnya bahan standar dan Melambatnya kinerja Karyawan lantaran kurangnya rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan.

Pada ketika proses produksi tak jarang ditemukan produk gagal dipasarkan, kriteria dalam unit bisnis ini yang masuk dalam produk gagal pada antaranya; Produk mengalami kerusakan atau stigma pada bahan standar, Produk nir sinkron menggunakan spesifikasi, Produk mengalami kegagalan fungsional, yaitu akan menjalankan kegunaannya sebagaimana mestinya atau rusak sebelum digunakan. Terdapat beberapa faktor penyebab produk gagal dalam unit bisnis ini antara lain; Desain dan kualitas produk yg tidak baik Faktor internal misalnya insan, bahan standar, mesin, metode dan lingkungan, Faktor eksternal seperti pesaing menurut luar negeri juga pada negeri, Kegagalan pasar atau pemasaran, misalnya berukuran pasar potensial kecil, nir terdapat diferensiasi produk yang jelas, positioning tidak baik & galat tahu kebutuhan customer, Kegagalan keuangan, seperti taraf pengembalian investasi yang rendah & nir stabil.

Beberapa hambatan atau pertarungan yang pada hadapai UMKM RCD Leather yang terjadi pada proses produksi antarlain; Kelalaian dalam Sumber daya insan (SDM), Pembagian kerja yang efektif, kurangnya koordinasi antar tim, dan supervisi yg lemah, Teknologi

yang kurang memadai, Kesalahan pada menegosiasikan nilai input, Kegagalan komunikasi, dan Kepatuhan terhadap peraturan. Peran motivasi pada unit bisnis RCD Leather tentunya sangat

Penting untuk mengatasi permasalahan di bidang bisnis ini. Untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menawarkan upah yang adil, memberikan pelatihan dan pengembangan pribadi, menegakkan keseimbangan

kehidupan kerja, membangun kepercayaan dalam tim, dan memiliki persaingan yang sehat . Hal itu dikarenakan motivasi positif karyawan RCD Leather berpengaruh langsung terhadap proses produksi sesuai standar perusahaan.

DATA NAMA KARYAWAN
UMKM RCD Leather
Periode 2024-2025

NO	NAMA	POSISI/JABATAN
1	Moch Rofik	Direktur
2	Suciati	Keuangan (Finance)
3	Rizky Firmansyah	Direktur Operasional
4	Deden Rakhmad	Marketing pemasaran
5	Rosa Safitri	Digital Marketing
6	Asful anwar	Staf produksi Produk Kulit
7	Khoirul irwansyah	Staf produksi Produk Kulit
8	Novianto	Staf produksi Produk Kulit
9	M Yusuf	Staf produksi Produk Kulit
10	M Sokib	Staf produksi Produk Kulit
11	Suharyono	Staf produksi Produk Kulit
12	Khoirul Imam	Staf pembelian Bahan baku
13	M Budi	Staf pembelian Bahan baku
14	M Arifin	Staf produksi pewarnaan bahan
15	M Mujib	Staf produksi Produk Kayu
16	Ninik	Staf produksi Produk Kain
17	Kusnadi	Driver
18	M Khoiron	Driver
19	Mulyadi	Karyawan Toko
20	Sahrul	Karyawan Toko

BAB V

KESIMPULAN

Penelitian ini menyampaikan bahwa motivasi kerja karyawan pada UMKM RCD Leather Pasuruan mempunyai kiprah signifikan pada mengatasi perseteruan produksi, termasuk hambatan bahan standar, kelalaian asal daya manusia, teknologi yang kurang memadai, dan manajemen yang optimal. Dengan membentuk lingkungan kerja yang nyaman, menaruh upah yg adil, dan pembinaan yang relevan, karyawan bisa menaikkan produktivitas dan kualitas produk. Perusahaan juga mengalami dampak positif berdasarkan motivasi kerja terhadap efisiensi proses produksi, penyelesaian tugas, dan daya saing pada pasar

Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun masih ada tantangan misalnya naiknya harga bahan standar dan gangguan teknis, solusi berbasis peningkatan motivasi kerja menaruh output yang menjanjikan. Motivasi yang diterapkan berupa penghargaan, atas kinerja yang baik, dan kompetisi sehat membentuk lingkungan kerja yang kondusif, sebagai akibatnya mendorong karyawan buat menaruh output terbaik.

Saran

Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan pembinaan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan buat mendukung produktivitas dan inovasi. Agar membangun komunikasi yang efektif antar tim buat menaikkan koordinasi. Optimalisasi Proses Produksi Investasikan dalam teknologi yang lebih terbaru buat menaikkan efisiensi dan mengurangi risiko stigma produk. Terapkan sistem manajemen yang terintegrasi buat memonitor proses produksi secara real-time. Manajemen Motivasi Lakukan penilaian terjadwal terhadap kebutuhan motivasi karyawan dan sesuaikan kebijakan menggunakan output penilaian tersebut. Berikan penghargaan atau bonus pada karyawan yang menampakan performa luar biasa. Strategi Pengelolaan Bahan Baku Diversifikasi pemasok bahan standar buat mengurangi ketergantungan dalam pemasok tertentu. Maksimalkan penggunaan bahan standar lokal yang berkualitas buat menekan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, Fransiskus, dan Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (30 Juni 2013): 101–12. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>.
- Arzia, Fatma Syara, dan Sri Ulfa Sentosa. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Industri Manufaktur Di Indonesia." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan* 1, no. 2 (9 Juli 2019): 365–74. <https://doi.org/10.24036/jkep.v1i2.6178>.
- Bismala, Lila. "Model Manajemen Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah." *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship* 5, no. 1 (2016): 19–26. <https://doi.org/10.37715/jee.v5i1.383>.
- Ds, Drs Agus Hermani, Bulan Prabawani, dan S Sos. "Ruang Lingkup Manajemen Produksi dan Sistem Produksi," t.t.
- Farozdaq, Tabriza Afrania, dan Wyna Herdiana. "Pemberdayaan Umkm Tas Kulit Yang Terdampak Pandemi Dengan Perancangan Desain Yangtimeless Guna Memperluas Skala Pasar." *MODA* 4, no. 2 (28 September 2022). <https://doi.org/10.37715/moda.v4i2.2379>.
- Hartono, Hartono, dan Deny Dwi Hartomo. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Umkm Di Surakarta." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal of Business and Management)* 14, no. 1 (30 April 2018): 15–30. <https://doi.org/10.20961/jbm.v14i1.2678>.
- Ira, Laili. "Jenis Dan Contoh UMKM Di Indonesia Yang Banyak Diminati." *Tempo*, 3 Februari 2024. <https://bisnis.tempo.co/read/1829357/jenis-dan-contoh-umkm-di-indonesia-yang-banyak-diminati>.
- Kharisma Fitrawan Arkiang, 123010092. "Pemilihan Pemasok Bahan Baku Kulit Sapi Dengan Pendekatan (Analitical Hierarchy Process)

Cibaduyut.” Other, Fakultas Teknik Unpas, 2018. <http://teknik.unpas.ac.id>.

Kusuma, Poppy Dian Indira, dan Daryono Daryono. “Pendampingan UKM Kerajinan Kreatif Berbahan Dasar Kulit.” *Darma Sabha Cendekia* 1, no. 1 (9 Desember 2019): 24–31. <https://doi.org/10.20884/1.dsc.2019.1.1.2181>.

Maharini, Utami. “Teori Produksi Menurut Para Ahli: Mengenal Konsep Dasar yang Perlu Anda Ketahui Viktolia,” 3 Maret 2024. <https://www.viktolia.id/teori-produksi-menurut-para-ahli/>.

“Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry | Nasution | *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*.” Diakses 4 September 2024. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/view/110/99>.

“Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong),” 13 April 2023. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>.

Nusiana, Salma, dan Herawati -. “Sejarah Kerajinan Kulit Di Kelurahan Sonorejo, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Tahun 1970 – 2016 M.”

Thaqafiyat : Jurnal Bahasa, Peradaban dan Informasi Islam 20, no. 2 (20 November 2021): 144–

54. <https://doi.org/10.14421/thaq.2021.20202>.

“Penerapan Teknologi Produksi Makanan Olahan untuk Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah di Kota Bandung | Cahyono | *Kacaneegara Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*.” Diakses 4 September 2024. <https://ejournals.itda.ac.id/index.php/Kacaneegara/article/view/567/pdf>.

“Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan | *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*.” Diakses 4 September 2024. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/1896>.

- Putri, Sri Andika, dan Fitria Setyaningrum. "Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Optima* 3, no. 1 (18 September 2020).
<https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/Optima/article/view/1817>.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur," t.t.
- Siagian, Mauli. "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam." *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6, no. 2 (30 Juli 2018): (22-33).
<https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>.
- Sihadi, Intan Purwatianingsih, Sifrid S. Pangemanan, dan Hendrik Gamaliel. "Identifikasi Kendala Dalam Proses Produksi Dan Dampaknya Terhadap Biaya Produksi Pada Ud. Risky." *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi* 13, no. 04 (31 Desember 2018).
<https://doi.org/10.32400/gc.13.04.21552.2018>.
- Sinaga, Sarman. "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan." *Jurnal Darma Agung* 28, no. 1 (1 Juli 2020): 132–44.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>.
- Siregar, Servina, Sjahril Effendy, dan Syafruddin Ritonga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 3 (27 Januari 2022): 1971–1802.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>.
- Srijani, Ninik. "Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah*

Ekonomi dan Pembelajarannya 8 (27 Juli 2020):

191. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7118>.

Taupiqqurrahman, Taupiqqurrahman, Rianda Dirkareshza, Rosalia Dika Agustanti, dan Ahmad Yani. “Peningkatan Perekonomian Desa Melalui Pendaftaran Merek Umkm.”

Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri) 7, no. 5 (23 September 2023): 4667–80.

<https://doi.org/10.31764/jmm.v7i5.16683>.

Ulina, Jessika, dan Arfan Bakhtiar. “Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Produksi Dan Output Shortage Pada Pt Cedefindo.” *Industrial Engineering Online Journal* 8, no. 2 (22 April 2019).

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/23743>.

“Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja | Febrian | Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis.” Diakses 4 September 2024.

<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/12877/9217>.

Utama, Andyan Pradipta, dan Aisyah Fadly Basri. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi.” *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 4, no. 3 (20 Maret 2023): 347–69.

<https://doi.org/10.59141/jist.v4i3.596>.

Zakiah, Eneng Fitri, Arief Bowo Prayoga Kasmoo, dan Lucky Nugroho. “Peran Dan Fungsi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Dalam Memitigasi Resesi Ekonomi

Global 2023.” *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 2, no. 4 (29 Desember 2022): 1657–

68. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.44>