

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja karyawan yang produktif sangat dibutuhkan untuk mempertahankan dan meningkatkan usaha. Hal ini ditandai dengan masih terdapat karyawan yang kurang kompeten dalam bidangnya sehingga diperlukan elemen dasar yang dapat dijadikan subyek peningkatan kinerja karyawan. Diperlukan juga kemampuan mengelola sumberdaya manusia pada lingkungan perusahaan yang dapat dijadikan penopang dalam peningkatan usaha. Industri kecil dan menengah, termasuk dibidang produksi makanan ringan, perlu dibina menjadi usaha yang lebih berdaya guna dan berkembang sehingga dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja, serta mampu meningkatkan perannya dalam penyediaan barang dan jasa, baik yang berorientasi dalam negeri maupun luar negeri.

Kemampuan seorang karyawan tercermin dalam produktivitas, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemampuan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Akibatnya pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang buruk dapat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien

dalam suatu organisasi dengan berbagai karakteristik, sikap, dan bakat manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal sikap dan pengalaman, sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap organisasi, sehingga setiap pegawai memiliki kapasitas kerja atau kinerja yang berbeda. Kinerja pegawai adalah konsekuensi dari kombinasi motivasi dan kemampuan, dengan kinerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi

Salah satu dari penyebab kegagalan utama bisnis berskala kecil adalah manajemen finansial yang buruk, akuntansi yang buruk, dan kurangnya pengalaman manajemen. Apabila perusahaan menerapkan manajemen kinerja, maka kinerja finansial perusahaan akan turut termonitor sehingga kinerja bisnis dapat terkelola dengan baik dan akan mendorong bisnis untuk berkembang pesat dan meraih kesuksesan.¹ Ketepatan dalam mengukur hasil kinerja diperlukan adanya penetapan indikator kinerja karyawan yang relevan sesuai dengan misi strategik unit usaha. Sehingga agar pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan tepat, perusahaan perlu menetapkan indikator kinerja yang relevan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalah bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita

¹Hesti Respatiningsih, Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 152-157, (STIE Rajawali Purworejo, 2019) hlm. 152

kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut.²

Hambatan operasional muncul karena proses bisnis kunci di dalam tubuh organisasi (*key proses*) tidak didesain untuk mendorong pencapaian strategi. Proses operasional tidak dikaitkan terutama dengan efisiensi dan efektifitas.

Peningkatan kinerja karyawan secara khusus memiliki tujuan sebagai pengembangan kinerja secara berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan serta komitmen yang dimiliki oleh perusahaan dan pegawai untuk mengembangkan usaha secara berkelanjutan di masa mendatang.³ Selain mempunyai tujuan secara berkelanjutan, manajemen kinerja juga memiliki fungsi terhadap keberhasilan personil atau tim untuk mewujudkan sasaran strategis seperti memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program pengembangan budaya perusahaan.⁴

²Yuwan Ditra krahara dan Hapzi Ali, Analisis Etika Bisnis Dan Manajemen Kinerja Terhadap Keberlanjutan Ritel Tradisional Di Banten, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Informasi*, 1(3), 216-227 (Jakarta: Universitas Mercu Buana, 2021), hlm. 219

³Auliya Firyal Zahrah, Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja UMKM Sektor Kuliner Di Kecamatan Cobleng , Bandung The Effect of Total Quality Management Implementation on Culinary Sector MSMEs, *Jurusan Akuntansi*, 2(2), 404–411. (Bandung: Politeknik Bandung, 2022), hlm. 406

Kinerja seorang karyawan sebagai peserta dalam suatu organisasi diukur dengan menggunakan indikator kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Menurut unit kerja, standar kinerja pegawai harus diproyeksikan ke dalam standar penilaian kinerja organisasi. Evaluasi kinerja terus menerus diperlukan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, bakat, dan prospek pekerjaan mempengaruhi kinerja. Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis perusahaan. Faktor-faktor internal seperti motivasi, tujuan, dan harapan. Faktor eksternal yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Kemungkinan besar kinerja karyawan akan berkurang apabila salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berkurang atau tidak ada. Contoh, beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras tetapi perusahaan memberikan peralatan yang masih bersifat tradisional sehingga akan menghambat efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan (*objective*), yaitu tujuan atau sasaran yang akan dicapai dalam tahun mendatang sebagai penjabaran tujuan

⁴Ung Runalan Soedarmo, Emay Irmayanti, Enas, Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Pangandaran, *Journal of management*, 3(3), 357–368, (The Post Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program: 2019), hlm. 359

dalam rencana strategis perusahaan. *Objective* perusahaan kemudian dijabarkan dalam tujuan divisi, bagian, seksi, sampai ke tujuan setiap karyawan anggota unit kerja masing-masing. Diperlukan strategi untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi dan menciptakan nilai (*value*) bagi organisasi. Adapun strategi dalam konteks ini terarah pada pertama strategi perencanaan, yakni pada proses pengambilan keputusan dengan memilih dan memilah program-program yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan kondisi organisasi di masa depan yang diinginkan. Misalnya bagaimana kinerja organisasi ke depan lebih baik dari sekarang, bagaimana mengurangi biaya-biaya yang kurang perlu, dan sebagainya.

Kedua strategi pelaksanaan, bisa jadi dalam pelaksanaan suatu program sudah dilakukan secara ekonomis dan efisien, akan tetapi output yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Sebaliknya bisa pula terjadi pelaksanaan program dapat dikatakan efektif dalam mencapai tujuan, tetapi dilakukan dengan cara yang tidak ekonomis dan efisien. Yang terbaik dan tepat adalah apabila indikator efisiensi dan efektivitas digunakan secara bersamaan.

Ketiga strategi evaluasi, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dan dalam rumusan yang lebih

singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.

Dalam arena dunia akademik maupun bisnis keberlanjutan atau “*sustainability*” merupakan salah satu konsep yang disebut “*the most slippery*” atau sangat licin, esensi dasar keberlanjutan pada hakikatnya sama, yaitu secara erus menerus menjalankan strategi-strategi hubungan harmonis antara manusia dan alam atau lingkungan.⁵ Sedangkan bisnis berkelanjutan adalah konsep yang menunjukkan keberhasilan perusahaan untuk tetap terus berdiri dan mengacu pada “*triple bottom line*” atau biasa dikenal dengan 3P yaitu *People*, *Planet*, dan *Profit*. Dimana 3P ini digunakan untuk mengukur sejauh mana perusahaan berhasil menjalankan usahanya dan tidak hanya terfokus pada *Profit* saja, tetapi juga memperhatikan *People* dan *Planet*.⁶

Bisnis yang berkelanjutan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang dilandasi dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mengatasi tenaga kerja milenial ini sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat terus berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai dengan bagaimana menyiapkan sistem kerja yang mendukung prestasi kerja yang optimal. Sistem kerja berkinerja tinggi ditandai dengan mengembangkan kompetensi/keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, menetapkan kebijakan

⁵Akhmad Fauzi, *Teknik Analisis Keberlanjutan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), hlm. 10

⁶Puji Muniarty, Verawaty, Syahril Hasan, dkk, *Manajemen Pemasaran*, (Sumatra Barat: Global eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 179

kompensasi dan manajemen kinerja, serta memberikan motivasi. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang difokuskan pada peningkatan kinerja perusahaan dapat dianalisis dengan menggunakan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*).

Perkembangan UMKM yang terdapat di Tulungagung memiliki cakupan yang cukup luas, sehingga memungkinkan terjadinya persaingan secara ketat yang perlu diantisipasi menggunakan manajemen kinerja secara menyeluruh melalui peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada UMKM secara berkelanjutan. Pengembangan UMKM sebaiknya memiliki indikator pengukuran yang dapat memastikan tujuan bisnis UMKM tercapai secara efektif dan efisien, serta mampu menyelaraskan tujuan bisnis dengan hasil kinerja karyawan.

UMKM Keripik Nugraha Food merupakan UMKM yang sudah berjalan selama lebih dari 10 tahun. Hingga saat ini UMKM Keripik Nugraha Food sudah memberikan banyak kontribusi positif kepada masyarakat sekitar baik melalui penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar Desa Tugu Kecamatan Rejotangan maupun masyarakat secara luas. UMKM Keripik Nugraha Food Tulungagung merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi makanan ringan yaitu pengolahan aneka keripik seperti keripik kentang, keripik singkong dan keripik pisang. Namun, usaha Nugraha Food Tulungagung tidak hanya memproduksi keripik diatas akan tetapi juga produk makanan ringan lainnya seperti usus, basreng dan udang. Usaha yang berlokasi di Desa Tugu, Kecamatan Rejotangan ini didirikan oleh Bapak

Narto pada tahun 2008. UMKM Nugraha Food Tulungagung mampu memiliki keunggulan yang baik dalam persaingan usaha dengan perusahaan lain. Perusahaan telah menjual produk keripiknya ke kota dan provinsi lain seperti Kalimantan, Sumatera, Bali, bahkan ke luar negeri seperti Malaysia, Singapura, dll, sehingga produknya telah mendapatkan lisensi dari Dinas Kesehatan dan PIRT/BPOM, dan terdaftar halal MUI. Selain itu, UMKM Nugraha Food Rejotangan Tulungagung memiliki keunggulan lain yaitu mengutamakan kualitas produknya.

Dalam proses produksinya, UMKM Nugraha Food Rejotangan Tulungagung mampu meyentuh angka 1 ton keripik⁷. Berikut ini rincian jumlah produksi UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung dari tahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Data Produksi dan Penjualan Produk UMKM Nugraha Food Rejotangan Tulungagung Tahun 2019-2021

No	Merek Keripik	Tahun	Jumlah Produksi (Kg)	Total Penjualan
1.	Merek “Doyan”	2019	130.765	Rp 4.875.970.000
		2020	155.980	Rp 5.062.300.000
		2021	168.560	Rp 5.450.250.000
2.	Merek “Testy”	2019	110.035	Rp 3.240.030.000
		2020	132.430	Rp 5.020.100.000
		2021	144.246	Rp 5.420.500.000
3.	Merek “KiSingkong”	2019	65.112	Rp 1.857.600.000
		2020	88.865	Rp 2.754.815.000

⁷Wawancara dengan Bapak Narto selaku pemilik UMKM Keripik Nugraha Food pada Tanggal 08 Juni 2023

		2021	112.687	Rp 3.268.580.000
4.	Manja “Pakentang”	2019	62.798	Rp 4.025.200.000
		2020	88.074	Rp 5.430.450.000
		2021	90.080	Rp 5.825.000.000

Sumber : Dokumen “UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung”

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung semakin meningkat dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Meningkatnya jumlah produksi tersebut menandakan bahwa UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung memiliki kinerja karyawan yang baik dan mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga mampu menjaga keberlanjutan usaha ditengah persaingan yang ketat ini. Salah satu strategi yang dilakukan oleh UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung ditengah ketatnya persaingan produk ini yakni dengan mengedepankan strategi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung dengan mengkaji peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan UMKM tersebut dalam membangun usaha berkelanjutan. Sehingga judul penelitian ini adalah **“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Membangun Usaha Berkelanjutan Pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung”**.

B. Fokus Masalah

1. Bagaimana strategi perencanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung?
2. Bagaimana strategi pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun strategi usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung?
3. Bagaimana strategi evaluasi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mempermudah dalam mengkaji penelitian, maka penelitian difokuskan pada :

1. Untuk mendeskripsikan strategi perencanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan strategi pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan strategi evaluasi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktik adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Manfaat yang diperoleh secara teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan mampu menjadi sumber pengetahuan bagi penulis khususnya maupun bagi semua pihak guna mendalami strategi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM.

2. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis mampu diterapkan secara langsung dan memberikan hal yang bermanfaat dan dapat diterapkan oleh pembaca kajian yakni sebagai berikut:

a. Bagi Akademik

Manfaat dalam penelitian ini mampu memberikan pembaca kajian berupa ilmu pengetahuan dan masukan untuk peneliti, sehingga mampu di jadikan sebagai sumbangsih pembedaharaan ke perpustakaan di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Pembaca diharapkan mendapatkan kajian yang bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya.

b. Bagi UMKM Keripik Nugraha Food Tulungagung.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih kebijakan tentang masyarakat melalui strategi peningkatan kinerja

karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung. Sehingga UMKM Keripik Nugraha Food mampu mengembangkan UMKM dengan dorongan dan kesempatan kerja bagi masyarakat khususnya sekitar UMKM Desa Tugu.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, memperluas pengetahuan, dan dijadikan referensi penelitian selanjutnya terkait dengan tema yang diambil dalam penelitian ini yaitu tentang strategi peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada pembahasan untuk mengetahui bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Membangun Usaha Berkelanjutan Pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung. Terdapat tiga aspek penting yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini tiga aspek yang tersebut adalah Sumber Daya Manusia, Pemangku Kepentingan dan Komunikasi. Ketiga aspek ini memiliki keterkaitan dimulai dari Sumber Daya Manusia yang berperan sebagai eksekutor didalam proyek dimana Sumber Daya Manusia dapat diklasifikasikan sebagai Pemangku Kepentingan dan didalam pengelolaan

Pemangku Kepentingan dibutuhkan rancangan Komunikasi. Sehingga setiap aspek berperan sebagai *critical success factor*.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Strategi

Secara umum, strategi dapat diartikan sebagai proses atau penentuan rencana para pemimpin puncak yang terfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai suatu penyusunan cara atau upaya bagaimana tujuan tersebut dapat tercapai. Sedangkan secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus serta dilakukan berdasarkan dengan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa yang akan datang. Dengan demikian strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi. Terjadinya kecepatan inovasi pada pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competities*). Perusahaan harus mencari kompetensi inti dari bisnis yang dilakukan.⁸

b. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang diharapkan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja mengarah kepada kemampuan karyawan atau

⁸Febrianty dan Fatmariansi, *Geliat Greenpreneur Wirausaha Ramah Lingkungan*, (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), hlm. 81

pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Hasilnya akan diketahui bahwa karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.⁹

c. Peningkatan Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi. Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi¹⁰.

d. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang

⁹Deny Nofriansyah, *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 18

¹⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hlm. 2

diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.¹¹ Setiap karyawan memiliki pencapaian hasil kerja baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, hasil pencapaian tersebut merupakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.¹²

e. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja karyawan merupakan ukuran terhadap efisiensi atau efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja individu berakibat pada kinerja kelompok selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.¹³

¹¹ Fachrurazi, Nurcahyadi, Heri Fitriani, dkk, *Dasar dan Konsep Manajemen Organisasi*, (Batam: CV Rey Media Grafika, 2022), hlm. 27

¹²Androh G. Onibala, Ivonne L., Saerang Lucky O., dan H. Dotulong, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM, *Jurnal EMBA*, 5(2), 380-387, (Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017), hlm. 38. Diakses pada 21 Agustus 2022 pukul 19.00

¹³Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Makassar: Angkasa Timur, 2018), hlm. 55

f. Usaha Berkelanjutan atau *Business Sustainability*

Usaha Berkelanjutan atau *Business Sustainability* adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan nilai jangka panjang seta konsisten dan stabil meningkatkan performa bisnis dengan mengimplementasikan nilai ekonomi, sosial dan lingkungan sebagai strategi bisnis. Organisasi dengan strategi bisnis yang baik akan memberikan jaminan *business sustainability*, artinya pemimpin siap dengan segala berbagai analisis untuk bahan membangun strategi bisnis kedepan.¹⁴

g. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. UMKM umumnya berbasis pada sumberdaya ekonomi lokal dan tidak bergantung pada impor, serta hasilnya mampu diekspor. Pembangunan UMKM akan menggerakkan sektor riil, karena UMKM umumnya memiliki keterkaitan industri yang cukup tinggi. Karena keunikannya, maka pembangunan UMKM diyakini akan memperkuat fondasi perekonomian nasional.¹⁵

¹⁴Afrizal Faisal Ali, *Trans-formotion Membentuk Kepemimpinan Efektif Menuju Sukses Pribadi dan Organisasi*, (Gresik: Caremedia Communication, 2020), hlm. 173

¹⁵Lathifah Hanim, *UMKM (Usaha Mikro, Kecil, & Menengah) & Bentuk-Bentuk Usaha*, (Semarang: Unissula Press, 2018), hlm. 6

2. Definisi Operasional

Dari pemaparan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau kontribusi yang dilakukan oleh karyawan secara berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang erat kaitannya dengan produktivitas yang erat kaitannya dengan strategi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan dengan harapan diperolehnya hasil secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini tentunya diperlukan tahapan-tahapan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan yakni membangun usaha berkelanjutan. Usaha berkelanjutan dapat diukur menggunakan *Triple Bottom Line* atau *People, Planet, dan Profit* guna menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami gambaran umum sesuai dengan pembahasan sistematis, maka diperlukan sistematika penulisan dalam penelitian ini. Sehingga dapat ditarik gambaran dalam satu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul skripsi, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, dan halaman abstrak

2. Bagian Isi Skripsi

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terdiri dari 6 (enam) bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan agar dapat dipahami. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, pada bab pertama akan dijelaskan gambaran secara singkat mengenai pembahasan yang akan dibahas dalam skripsi, yang terdiri dari: latar belakang masalah, batasan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan penegasan istilah.

BAB II : KAJIAN TEORI, pada bab ini diuraikan mengenai tinjauan pustaka yang diperoleh dari buku-buku teks yang berisi teori-teori dasar (*grand theory*) dan teori-teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu. Teori-teori tersebut keberadaannya akan dijadikan sebagai penjelasan atau bahan pembahasan hasil penelitian dilapangan, yang terdiri dari : konsep kinerja karyawan, konsep usaha berkelanjutan, konsep, strategi peningkatan kinerja karyawan, strategi,

pelaksanaan kinerja karyawan, strategi evaluasi kinerja karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN, pada bab ini berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahapan penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN, bab ini disajikan paparan data/temuan penelitian yang disajikan dalam sebuah pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan subjek dan objek penelitian dan digambarkan pada hasil analisis data. Pemaparan data tersebut diperoleh dari wawancara, obeservasi maupun dokumentasi dan deskripsi informasi lainnya. Sehingga pada bab ini disajikan paparan data kedaan yang sebenarnya pada lokasi penelitian yang disusun secara sistematis terdiri dari: gambaran umum objek penelitian, hasil temuan, dan hasil analisis data.

BAB V : PEMBAHASAN, pada bab ini berisi mengenai hasil dari penelitian strategi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung dengan keterkaitannya antara latar belakang dan fokus penelitian serta teori yang digunakan yang terdiri dari: strategi

perencanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan, strategi pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan, dan strategi evaluasi peningkatan kinerja karyawan dalam membangun usaha berkelanjutan dengan subjek penelitian pada UMKM Keripik Nugraha Food Rejotangan Tulungagung.

BAB IV : PENUTUP, bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh pada hasil pembahasan serta saran-saran yang disampaikan oleh peneliti guna membangun penelitian yang lebih baik kedepannya.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dalam skripsi ini akan memuat tentang daftar rujukan, lampiranlampiran yang diperlukan untuk meningkatkan validitas isi proposal, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.