



Strategi Meningkatkan Produktivitas Karyawan UMKM (Studi pada Usaha Pentol Goreng Izza)

Aril Ali Akbar¹, Afiq Faqih Widad²

^{1,2,3}Universitas Tanjungpura Pontianak, e-mail: aril.glx16@gmail.com

Histori Naskah

Diserahkan:
07-03-2025

Direvisi:
01-05-2026

Diterima:
04-05-2026

Keywords

: Employee Productivity; MSMEs; Business Strategy

ABSTRACT

This study aims to analyze employee productivity conditions and formulate strategies to improve productivity at Pentol Goreng Izza business. Employee productivity is an important factor in supporting operational efficiency, product quality, and business sustainability. This study employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the business owner and employees. The findings indicate that employee productivity has not been optimal due to limited work skills, low utilization of production technology, ineffective incentive systems, and inefficient time management. Strategies that can be implemented to improve productivity include skills training, the use of technology appropriate to business needs, performance-based incentives, a more structured work system, and the application of honesty, responsibility, fairness, and cooperation values in the workplace. The implementation of these strategies is expected to increase employee productivity so that the business can grow efficiently, competitively, and sustainably.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi produktivitas karyawan serta merumuskan strategi peningkatan produktivitas pada usaha Pentol Goreng Izza. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang efisiensi operasional, kualitas produk, dan keberlanjutan usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan pemilik usaha serta karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal yang dipengaruhi oleh keterbatasan keterampilan kerja, rendahnya pemanfaatan teknologi produksi, sistem insentif yang belum efektif, serta pengelolaan waktu kerja yang kurang efisien. Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas meliputi pelatihan keterampilan, penggunaan teknologi yang sesuai kebutuhan usaha, pemberian insentif berbasis kinerja, penataan sistem kerja yang lebih terstruktur, serta penerapan nilai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan kerja sama dalam lingkungan kerja. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga usaha dapat berkembang secara efisien, kompetitif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci

: Produktivitas Karyawan; UMKM; Strategi Usaha

Corresponding Author

: Aril Ali Akbar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak, Jl. Jenderal Ahmad Yani, Kelurahan Bangka Belitung Darat, Kecamatan Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia, e-mail: aril.glx16@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam teori produktivitas, suatu usaha seharusnya mampu mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki. Produktivitas dipahami sebagai kemampuan menghasilkan output secara maksimal melalui penggunaan input seperti tenaga kerja, waktu, bahan baku, modal, dan teknologi secara optimal (Wahyuni, 2017). Tingginya produktivitas ditandai dengan meningkatnya jumlah hasil produksi, kualitas produk yang konsisten, waktu kerja yang efisien, serta biaya operasional yang terkendali (Situmeang dkk., 2025). Selain itu, tenaga kerja yang produktif idealnya memiliki keterampilan yang memadai, disiplin kerja, motivasi yang tinggi, serta mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan (Yuspitawati & Ghofar, 2024). Pemanfaatan metode kerja yang tepat dan dukungan teknologi juga menjadi faktor penting dalam mempercepat proses produksi dan meningkatkan hasil kerja (Rinaldi & Ikhwan, 2024). Dengan demikian, produktivitas yang ideal tercermin pada tercapainya keseimbangan antara efisiensi penggunaan sumber daya dan efektivitas pencapaian hasil kerja secara berkelanjutan.

Namun, masih rendahnya produktivitas karyawan pada usaha Pentol Goreng Izza yang berpotensi menghambat efisiensi operasional, kualitas hasil produksi, serta perkembangan usaha secara berkelanjutan. Produktivitas yang rendah dapat terlihat dari belum optimalnya jumlah output yang dihasilkan, lambatnya proses kerja, serta kurang maksimalnya pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja yang belum memadai, sehingga proses produksi belum berjalan secara efektif dan konsisten. Selain itu, pemanfaatan teknologi produksi yang masih terbatas menyebabkan pekerjaan banyak dilakukan secara manual, yang berdampak pada rendahnya kecepatan dan kapasitas produksi. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah sistem insentif yang kurang efektif dalam mendorong motivasi kerja, sehingga semangat dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target belum optimal. Di samping itu, pengelolaan waktu kerja yang belum baik, seperti pembagian tugas yang kurang teratur dan penggunaan waktu kerja yang belum efisien, turut menjadi kendala dalam peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan tersebut serta merumuskan strategi yang tepat sesuai dengan karakteristik usaha Pentol Goreng Izza.

Kajian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada UMKM dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Ridho dan Abdilla (2025) menemukan bahwa motivasi kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada UMKM budidaya jamur, sehingga peningkatan semangat kerja dan kondisi kerja yang kondusif menjadi elemen penting dalam mendorong kinerja tenaga kerja (Ridho & Abdilla, 2025). Sejalan dengan itu, Wibowo, Srihandayani, dan Sari (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM pada masa pandemi, yang menegaskan pentingnya faktor manusia dan pengalaman kerja dalam menjaga output usaha (Wibowo dkk., 2022). Selanjutnya, Faadhilah, Andriani, dan Firdaus (2025) menyatakan bahwa keterampilan kerja, work engagement, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pada sektor UMKM, sehingga peningkatan kompetensi tenaga kerja perlu menjadi prioritas manajerial (Faadhilah dkk., 2025). Sementara itu, Lia dan Firdaus (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan suportif, motivasi kerja, dan disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas pada UMKM, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya disiplin turut menentukan keberhasilan usaha kecil (Lia & Firdaus, 2023). Berdasarkan kajian tersebut, dapat dipahami bahwa produktivitas UMKM dipengaruhi oleh kombinasi aspek motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, disiplin, dan kepemimpinan,

namun penelitian yang secara spesifik mengkaji strategi peningkatan produktivitas pada usaha Pentol Goreng Izza masih terbatas sehingga penelitian ini memiliki relevansi akademik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat produktivitas karyawan serta merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja pada usaha Pentol Goreng Izza. Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah bagaimana kondisi produktivitas karyawan pada usaha Pentol Goreng Izza, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja, dan strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini memiliki signifikansi teoritis dengan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja pada sektor UMKM, khususnya usaha kuliner skala kecil. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik usaha dalam menyusun kebijakan pengelolaan tenaga kerja, peningkatan efisiensi operasional, serta pengembangan usaha yang lebih kompetitif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam kondisi produktivitas karyawan serta merumuskan strategi peningkatan produktivitas pada usaha Pentol Goreng Izza berdasarkan situasi nyata di lapangan. Lokasi penelitian dilaksanakan pada usaha Pentol Goreng Izza sebagai objek kajian utama. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pemilik usaha dan karyawan melalui wawancara mendalam serta pengamatan terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Adapun data sekunder diperoleh dari dokumen usaha, catatan produksi, serta berbagai literatur yang relevan mengenai produktivitas kerja, manajemen usaha kecil, dan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung proses produksi, pembagian kerja, pemanfaatan waktu, serta kondisi lingkungan kerja. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur agar peneliti memperoleh informasi mengenai kendala produktivitas, motivasi kerja, sistem insentif, dan upaya peningkatan kinerja yang telah dilakukan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa catatan usaha, foto kegiatan, dan arsip lainnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Ferdinand, 2019; Miles & Huberman, 1994). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah tingkat efisiensi dan efektivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas ini tidak hanya diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan dan penggunaan sumber daya yang optimal.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan antara lain keterampilan dan kompetensi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, manajemen waktu yang baik, serta penggunaan

teknologi dan alat bantu kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang bekerja di bawah tekanan atau dengan fasilitas yang kurang memadai (Wahyuni, 2017).

Faktor pendukung karyawan dalam meningkatkan produktivitas di organisasi bisnis mencakup beberapa aspek utama, seperti motivasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan yang efektif. Motivasi dapat berasal dari insentif finansial, penghargaan, maupun kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, turut berperan dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kepemimpinan yang baik juga menjadi faktor krusial dalam menciptakan budaya kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang efektif. Dalam perspektif Islam, nilai-nilai seperti amanah (tanggung jawab), kerja keras, dan keadilan dalam memberikan hak-hak karyawan juga menjadi dasar utama dalam meningkatkan produktivitas (Tachyan & Rosmadi, 2018).

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, menciptakan sistem insentif yang adil, meningkatkan komunikasi dalam tim, serta memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat mencapai efisiensi kerja yang lebih baik, meningkatkan keuntungan, dan mempertahankan daya saing di pasar.

Karyawan memiliki tugas disetiap bagian-bagian unit kerja untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya di lingkungan kerja perusahaan. Kemungkinan disaat mereka beraktivitas memiliki pengaruh pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi pendukung produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan yang tidak nyaman maka akan mengganggu konsentrasi bekerja. Masalah yang timbul di lingkungan perusahaan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan mengupayakan untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Dalam mendukung produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif lahir dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan di perusahaan (Baiti dkk., 2020).

Salah satu hambatan utama dalam mengelola bisnis adalah adanya persaingan dari pelaku usaha lain. Banyaknya pesaing memaksa setiap pemilik usaha untuk terus berinovasi dan memperbaiki mutu produk supaya bisa menarik perhatian konsumen. Dengan menghadirkan produk berkualitas, konsumen akan merasa puas, dan kepuasan tersebut dapat mendorong mereka untuk melakukan pembelian berulang. Selain itu, kepuasan konsumen juga berfungsi sebagai alat pemasaran yang efektif, karena mereka cenderung merekomendasikan produk kepada orang lain. Maka dari itu, memelihara dan meningkatkan mutu produk menjadi sangat penting dalam menghadapi kompetisi di dunia usaha.

B. Strategi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan UMKM

Strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan UMKM pada usaha pentol goreng dengan mengedepankan nilai kejujuran (*shiddiq*) dapat dimulai dengan membangun budaya kerja yang transparan dan saling percaya di antara semua pihak. Kejujuran dalam setiap transaksi dan komunikasi akan menciptakan hubungan yang harmonis antara pemilik usaha dan karyawan, sehingga meminimalkan potensi konflik atau kesalahpahaman. Selain itu, dengan menanamkan sikap jujur dalam bekerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka, seperti menjaga kualitas produk dan pelayanan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Kejujuran juga akan memperkuat reputasi usaha pentol goreng di mata

konsumen, mendorong loyalitas pelanggan dan memperluas pangsa pasar, yang berdampak positif pada pertumbuhan usaha secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan UMKM pada usaha pentol goreng, salah satu strategi yang bisa diterapkan adalah dengan menanamkan nilai amanah atau tanggung jawab dalam setiap aspek pekerjaan. Pemilik usaha perlu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk mengelola tugas-tugas mereka dengan baik, dari proses pembuatan pentol hingga pelayanan pelanggan. Ketika karyawan merasa diberi tanggung jawab, mereka akan lebih merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Rasa tanggung jawab ini akan mendorong mereka untuk menjaga kualitas produk dan memastikan setiap langkah dilakukan dengan hati-hati. Dengan begitu, usaha pentol goreng akan berjalan lebih lancar, efisien, dan tentu saja, produktivitasnya akan meningkat, karena setiap karyawan merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan bersama.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan UMKM pada usaha pentol goreng, strategi yang bisa diterapkan adalah dengan mengedepankan nilai kejujuran dan keadilan (adl). Pemilik usaha perlu memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan terbuka, terutama dalam hal pembagian tugas, penggajian, dan penghargaan. Dengan komunikasi yang jujur, baik tentang tantangan yang dihadapi atau pencapaian yang diraih, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ketika setiap orang merasa mendapatkan perlakuan yang adil, mereka akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Dengan begitu, usaha pentol goreng dapat berkembang dengan produktivitas yang lebih tinggi, karena semua pihak merasa memiliki tanggung jawab yang sama untuk kemajuan bersama.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan UMKM pada usaha pentol goreng, strategi yang bisa diterapkan adalah dengan membangun semangat kerja sama (ta'awun) di antara seluruh tim. Pemilik usaha perlu mendorong karyawan untuk saling bantu dan bekerja bersama dalam setiap tahap produksi, mulai dari pembuatan pentol hingga penggorengan dan pelayanan. Dengan mengedepankan kerja sama, karyawan akan merasa lebih terhubung satu sama lain, berbagi pengetahuan, dan membantu mengatasi masalah yang muncul bersama-sama. Hal ini akan mempercepat pekerjaan, meningkatkan kualitas produk, dan membuat suasana kerja lebih menyenangkan. Ketika tim bekerja dengan hati dan saling mendukung, semangat mereka akan semakin tinggi, dan tentu saja, produktivitas usaha pentol goreng pun akan meningkat.

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan itu produktif atau tidak, dapat dilakukan dengan pengukuran produktivitas. Tanpa pengukuran, maka kita tidak akan mungkin dapat mengatakan bahwa orang itu produktif sementara kita tidak mengukurnya, maka kesimpulannya diambil dengan spekulasi, sehingga tidak ilmiah atau kesimpulan tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan (Asnawi, 2016).

Dengan menerapkan prinsip kejujuran, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Sementara itu, amanah mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Keadilan dalam pemberian hak, seperti gaji dan insentif yang sesuai, dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, kerja sama yang baik antar karyawan dan manajemen juga berkontribusi dalam memperlancar operasional usaha.

Masalah produktivitas adalah masalah yang sangat penting untuk saat ini. Masyarakat semakin sadar bahwa produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan manusia. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas pemasaran dan sebagainya (Wahyuningsih, 2019).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan mereka. kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang mereka miliki (Deswanti dkk., t.t.)

Untuk menjamin bahwa produk yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang tinggi, sangat krusial untuk memilih bahan baku yang berkualitas. Terlebih lagi, jika produk yang dipasarkan berhubungan dengan makanan atau minuman, pastikan bahan-bahan yang digunakan bersertifikasi halal agar konsumen merasa aman dan nyaman saat mengonsumsinya. Dengan memilih bahan baku yang berkualitas dan sesuai syariat, produk tidak hanya enak, tetapi juga membawa keberkahan bagi usaha yang dijalankan. Dengan cara ini, pelanggan akan semakin yakin dan setia terhadap bisnis tersebut.

Dalam praktiknya, pemilik usaha dapat menerapkan etika bisnis Islam dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, memastikan kesejahteraan karyawan, serta menjauhi praktik yang tidak adil, seperti eksploitasi tenaga kerja dan riba (Khairi, 2013). Dengan menerapkan nilai-nilai ini, produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan, sehingga usaha dapat berkembang secara berkelanjutan dengan tetap mengedepankan keberkahan dan kesejahteraan bersama.

Dalam mengelola bisnis, memiliki strategi jangka panjang sangat penting untuk memastikan bahwa usaha bisa berkembang dan bertahan di tengah persaingan. Salah satu strategi yang dapat diambil adalah membuka cabang baru di lokasi yang strategis. Melalui pembukaan cabang tambahan, bisnis dapat menjangkau lebih banyak pelanggan dan meningkatkan pendapatan. Akan tetapi, saat melakukan ekspansi, menjaga kualitas produk harus menjadi prioritas utama. Jangan sampai rasa dan mutu produk menurun hanya karena pertumbuhan usaha yang cepat. Oleh karena itu, pengelolaan yang baik, seleksi bahan baku yang tetap berkualitas, serta pelatihan karyawan untuk mempertahankan standar produksi sangat diperlukan.

Salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas adalah manajemen yang terstruktur, di mana setiap karyawan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas. Selain itu, penerapan sistem insentif berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penggunaan teknologi dan inovasi dalam operasional bisnis juga dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya.

Selain aspek manajerial, budaya kerja yang positif dan kolaboratif juga menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas. Organisasi bisnis yang menanamkan nilai kerja sama, disiplin, dan kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan strategi yang tepat, organisasi bisnis dapat meningkatkan daya saing serta mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Dalam dunia bisnis, keberanian untuk mencoba menjadi salah satu kunci penting menuju kesuksesan. Tidak ada jaminan bahwa sebuah usaha akan berhasil atau tidak, karena hasil akhir sudah ditentukan oleh Tuhan. Namun, tanpa keberanian untuk mencoba, kesempatan untuk sukses tidak akan pernah muncul. Jika seseorang selalu takut gagal, dia tidak akan pernah berkembang. Oleh karena itu, tidak ada salahnya untuk mencoba terlebih dahulu. Jika berhasil, itu adalah pencapaian besar. Namun, jika gagal, pengalaman tersebut bisa menjadi pelajaran berharga untuk perbaikan di masa depan. Yang paling penting adalah tetap berusaha, belajar dari setiap pengalaman, dan tidak mudah menyerah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada usaha Pentol Goreng Izza masih belum optimal, yang dipengaruhi oleh keterbatasan keterampilan tenaga kerja, rendahnya pemanfaatan teknologi produksi, sistem insentif yang

belum efektif, serta pengelolaan waktu kerja yang kurang efisien. Kondisi tersebut berdampak pada lambatnya proses produksi, belum maksimalnya output, dan terhambatnya perkembangan usaha. Oleh karena itu, strategi peningkatan produktivitas perlu dilakukan melalui pelatihan keterampilan kerja, penerapan teknologi yang sesuai kebutuhan usaha, pemberian insentif berbasis kinerja, penataan sistem kerja yang lebih terstruktur, serta pembentukan budaya kerja yang berlandaskan nilai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan kerja sama. Melalui penerapan strategi tersebut, produktivitas karyawan diharapkan meningkat sehingga usaha mampu berkembang secara efisien, kompetitif, dan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu objek usaha, yaitu Pentol Goreng Izza, sehingga hasil kajian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh UMKM sektor kuliner yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian ini lebih menitikberatkan pada pendekatan kualitatif deskriptif sehingga pengukuran kuantitatif mengenai tingkat produktivitas karyawan dan besaran pengaruh masing-masing faktor belum dianalisis secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) dengan melibatkan lebih banyak UMKM sejenis agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif, terukur, dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat mengenai strategi peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2016). PERANAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Warta Dharmawangsa*, (49). <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i49.162>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Deswanti, A. I., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (t.t.). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review*.
- Faadhilah, N. R., Andriani, D., & Firdaus, V. (2025). The Influence of Work Environment, Job Skills, and Work Engagement on Employee Productivity in MSMEs. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 271–282. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3028>
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164–178.
- Khairi, M. S. (2013). MEMAHAMI SPIRITUAL CAPITAL DALAM ORGANISASI BISNIS MELALUI PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 4(2), 286–307. <https://doi.org/10.18202/jamal.2013.08.7198>
- Lia, R. N., & Firdaus, V. (2023). Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya: Meningkatkan Produktivitas Kerja: Dampak Kepemimpinan yang Mendukung, Motivasi Kerja, dan Disiplin di UMKM Aldiva Maju Jaya. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 10.21070/ijler.v19i0.911-10.21070/ijler.v19i0.911. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.911>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (R. Holland, Ed.; 2 ed.). SAGE Publications, Inc.



- Ridho, S. A., & Abdilla, N. A. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM Budidaya Jamur Restu Bunda. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 6(01), 71–84. <https://doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v6i01.10061>
- Rinaldi, B., & Ikhwan, I. (2024). Inovasi Teknologi Tepat Guna Dalam Optimalisasi Sistem Manufaktur Dan Proses Produksi. *Jurnal Teknik Dan Teknologi Tepat Guna*, 3(1), 106–113. <https://doi.org/10.62357/j-t3g.v1i3.391>
- Situmeang, L. F., Tampubolon, G. O., Saribu, A. D., Sihite, I. M., Panjaitan, S., Sinaga, H. A., Lumbantobin, E. M., & Harefa, H. J. (2025). Strategi Peningkatan Produktivitas Untuk Meningkatkan Laba Pada Perusahaan Manufaktur. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 137–148. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.2904>
- Tachyan, Z., & Rosmadi, M. L. N. (2018). Faktor Pendukung Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Bisnis. *Ikra-Ith Ekonomika*, 1(2), 19–24.
- Wahyuni, H. C. (2017). *ANALISA PRODUKTIVITAS: Konsep Dasar dan Teknik Pengukuran Produktivitas Disertai contoh implementasi dalam penelitian*. UMSIDA PRESS.
- Wahyuningsih, S. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*.
- Wibowo, T. S., Srihandayani, C. M., & Sari, A. R. (2022). Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Dimasa Pandemi Covid-19 Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 138–151. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3891>
- Yuspitawati, N., & Ghofar, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMA ARTHA UTAMA. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 11(2), 112–129. <https://doi.org/10.30998/jabe.v11i2.26337>