

Pengaruh Optimalisasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Lokal Putra Abadi Di Desa Suka Cinta Kecamatan Dempo Selatan

Fira Vanka Putri^{1*}, Sastra Mico², Ahmad Feriansyah³
^{1 2 3} Universitas Lembah Dempo

firavankap@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima 17 Juli 2026

Direvisi 20 Juli 2026

Diterbitkan 24 Juli 2026

Kata Kunci

Optimalisasi Kerja

Kinerja Tenaga Kerja Lokal

UMKM

ABSTRAK

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam menjaga keberlangsungan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di tengah persaingan pasar yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh optimalisasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja lokal pada UMKM Putra Abadi. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah 37 orang tenaga kerja lokal dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kerja lokal. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,976 dengan indikasi hubungan sangat kuat, serta nilai signifikansi sebesar $0,0000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang berarti semakin baik optimalisasi kerja yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja tenaga kerja lokal.

1. Pendahuluan

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan krusial sebagai pilar utama perekonomian daerah melalui pemanfaatan potensi lokal dan penyerapan tenaga kerja. Salah satu entitas yang mengadopsi strategi ini adalah UMKM Putra Abadi, sebuah industri pengolahan makanan ringan dan pascapanen (*roasting* kopi) yang beroperasi di Desa Suka Cinta, Kecamatan Dempo Selatan, Kota Pagaralam. Dalam upaya menciptakan pola multiplikasi ekonomi (*multiplier effect*), perusahaan memprioritaskan penyerapan tenaga kerja dari masyarakat setempat dan mengandalkan pasokan bahan baku wilayah sekitar. Namun, integrasi tenaga kerja lokal ini mengalami hambatan substansial dalam mengeskalsasi kinerja karyawannya, yang berdampak langsung pada produktivitas perusahaan yang stabil.

Berdasarkan hasil observasi awal dan pra-penelitian di lapangan, ditemukan beberapa fenomena empiris yang menjadi akar permasalahan utama. Pertama, terdapat kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang signifikan akibat latar belakang pendidikan tenaga kerja lokal yang mayoritas non-kejuruan, sehingga menurunkan kompetensi teknis dalam mengoperasikan mesin pengolahan modern. Kedua, lemahnya disiplin kerja yang tercermin dari tingginya angka absensi dan inkonsistensi waktu penyelesaian target harian. Ketiga, belum tersedianya sistem kerja (*Standard Operating Procedure*) yang terstruktur, sehingga pembagian tugas menjadi tumpang tindih. Kompleksitas ini diperparah oleh adanya ketidaksesuaian beban kerja (*workload mismatch*), dimana beberapa karyawan menanggung volume kerja berlebih sementara yang lain tidak produktif. Jika fenomena ini dibiarkan tanpa adanya intervensi berupa optimalisasi kerja, maka kualitas luaran (*output*) produk akan terus mendegradasi dan menghambat eskalasi bisnis usaha di tengah ketatnya persaingan pasar.

Penelitian terdahulu oleh Robert dan Sembiring (2024) menegaskan bahwa optimalisasi kinerja karyawan secara sistematis memerlukan sinergi yang kuat antara manajemen perubahan, budaya kerja, dan pembenahan sistem kerja internal demi mendongkrak produktivitas. Berdasarkan urgensi dan fenomena riil di lapangan tersebut, penelitian ini krusial untuk

dilakukan. Melalui pendekatan metode studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji secara mendalam pengaruh optimalisasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja lokal pada UMKM Putra Abadi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa bahan evaluasi objektif dan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen dalam membenahi tata kelola kerja internal organisasi. Secara teoritis, studi ini diharapkan mampu memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada konteks industri pengolahan komoditas lokal.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

Optimalisasi kerja

Optimalisasi kerja merupakan upaya sistematis untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM), optimalisasi ini diimplementasikan melalui penataan aspek-aspek vital seperti pembagian beban tugas yang adil, pengaturan waktu kerja, pengembangan keterampilan, serta pengawasan kerja yang terukur.

Menurut Rizky (2024), optimalisasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan proses terintegrasi untuk mendayagunakan potensi karyawan melalui berbagai pendekatan strategis, meliputi pemberian motivasi, kepemimpinan yang efektif, pengembangan karier, serta pengukuran kinerja yang objektif demi mencapai luaran (*output*) organisasi yang maksimal. Sejalan dengan pandangan tersebut, beberapa studi terdahulu menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur mampu mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, penempatan posisi kerja yang tepat serta evaluasi kinerja yang efisien. Oleh karena itu optimalisasi kerja memiliki fungsi strategis dalam memastikan seluruh potensi tenaga kerja tersalurkan secara optimal demi menjaga profitabilitas dan keberlangsungan bisnis organisasi.

Kinerja Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja lokal merujuk pada sumber daya manusia tempatan atau pekerja asli dari suatu daerah yang dibuktikan secara administratif melalui identitas kependudukan setempat. Dalam konteks industri ekonomi kreatif dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), tenaga kerja lokal merupakan pilar utama pembangunan ekonomi daerah yang mengandalkan keahlian, budaya dan kreatifitas lokal. Menurut Hasibuan (2016) kinerja tenaga kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Di dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan pekerjaan yang terstruktur, pengukuran kinerja yang objektif, serta peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Kinerja tenaga kerja lokal tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur individu, melainkan juga memiliki fungsi strategis yang sangat vital bagi stabilitas operasional dan keberlanjutan sebuah organisasi. Dalam konteks industri kreatif dan UMKM, fungsi kinerja tenaga kerja secara umum merefleksikan efisiensi proses pengolahan komoditas lokal dan konsistensi kualitas produk yang dihasilkan.

Hubungan Optimalisasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), optimalisasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja tenaga kerja. Apabila tenaga kerja dikelola dengan baik melalui pembagian tugas yang jelas, pelatihan kerja, pengaturan waktu kerja, dan pengawasan yang efektif, maka tenaga kerja akan mampu bekerja secara lebih produktif dan efisien. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa

optimalisasi kerja yang berfokus pada manajemen waktu, peningkatan motivasi kerja, serta pengelolaan sistem kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara signifikan.

Optimalisasi kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Hubungan antara kedua konsep ini dapat ditinjau melalui beberapa aspek penting, yaitu penyelarasan kompetensi dengan beban kerja serta pemanfaatan waktu kerja secara produktif. Melalui pengaturan alur dan waktu kerja yang optimal, waktu tunggu yang tidak produktif (*idle time*) dapat dikurangi. Kondisi ini memfasilitasi tenaga kerja lokal untuk fokus mencapai capaian kerja yang lebih tinggi dan konsisten selama jam kerja berlangsung. Proses optimalisasi ini sering kali melibatkan pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala. Lingkungan kerja yang teratur akan meningkatkan motivasi, disiplin dan rasa kepemilikan pekerja lokal terhadap tempat usaha tempat mereka bernaung.

Hipotesis

Optimalisasi kerja merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pembagian tugas, pengaturan waktu kerja, pelatihan, dan pengawasan yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2018), terdapat korelasi yang sangat erat antara optimalisasi kerja dengan capaian kinerja tenaga kerja. Ketika organisasi mampu memformulasikan penempatan kerja yang tepat dan mengoptimalkan potensi karyawannya, maka produktivitas serta efisiensi kerja secara otomatis akan meningkat. Sebaliknya, lemahnya pengawasan dan ketidakjelasan pembagian tugas berpotensi menurunkan motivasi serta hasil kerja karyawan. Berdasarkan alur pemikiran dan kajian literatur tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Nol H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari optimalisasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga kerja lokal (Y) pada UMKM Putra Abadi.
2. Hipotesis Alternatif H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari optimalisasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga kerja lokal (Y) pada UMKM Putra Abadi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel. Lokasi penelitian berfokus pada UMKM Putra Abadi dengan melibatkan populasi sebanyak 37 orang tenaga kerja lokal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer dikumpulkan secara langsung menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada responden. Instrumen penelitian ini dirancang dengan menggunakan Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban (Skor 1: Sangat Tidak Setuju hingga Skor 5: Sangat Setuju). Variabel Optimalisasi Kerja (X) diukur melalui instrumen yang mengacu pada indikator standarisasi alur kerja, kesesuaian beban kerja, dan pengawasan disiplin. Sementara itu, variabel Kinerja Tenaga Kerja Lokal (Y) diukur dengan menggunakan instrumen dengan indikator kualitas kerja, kuantitas luaran, ketepatan waktu, dan kemandirian tugas. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data final, instrumen penelitian ini telah dinyatakan lolos uji validitas melalui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alfa* ($> 0,60$)

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan uji statistik parametrik menggunakan perangkat lunak pengolah data. Setelah data dinyatakan memenuhi uji asumsi klasik (*normalitas*), pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji *t* secara parsial diterapkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel optimalisasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga kerja lokal (Y). Kekuatan hubungan antar variabel dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi (*R*), sedangkan besarnya kontribusi atau

proporsi pengaruh variabel X terhadap naik turunnya varians nilai variabel Y dijelaskan melalui uji koefisien determinasi (R^2)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 37 orang responden yang merupakan tenaga kerja lokal pada UMKM Putra Abadi. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 28 orang sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang, dengan mayoritas tenaga kerja lulusan SMA sederajat.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel X

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel
Optimalisasi kerja (X)	1	0,847	0,3246
	2	0,880	0,3246
	3	0,788	0,3246
	4	0,783	0,3246
	5	0,781	0,3246
	6	0,867	0,3246
	7	0,823	0,3246
	8	0,752	0,3246
	9	0,835	0,3246
	10	0,800	0,3246
	11	0,768	0,3246
	12	0,751	0,3246
	13	0,811	0,3246
	14	0,880	0,3246
	15	0,708	0,3246
	16	0,783	0,3246
	17	0,788	0,3246
	18	0,845	0,3246
	19	0,785	0,3246
	20	0,594	0,3246

Sumber : data diolah, 2026

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Y

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel
Kinerja tenaga kerja lokal (Y)	1	0,882	0,3246
	2	0,879	0,3246
	3	0,864	0,3246
	4	0,752	0,3246
	5	0,836	0,3246
	6	0,845	0,3246
	7	0,855	0,3246
	8	0,741	0,3246
	9	0,865	0,3246
	10	0,842	0,3246
	11	0,872	0,3246
	12	0,685	0,3246
	13	0,883	0,3246
	14	0,856	0,3246
	15	0,778	0,3246
	16	0,763	0,3246
	17	0,882	0,3246
	18	0,828	0,3246
	19	0,856	0,3246
	20	0,726	0,3246

Sumber : data diolah, 2026

Uji validitas digunakan untuk menguji kesahihan butir kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan menggunakan uji dua arah (*two-tailed*) dan derajat kebebasan $df = N-2 = 35$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3246. Suatu butir kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian validitas untuk kedua variabel yang disajikan pada tabel 3 berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Validitas

Variabel	Cronbach's Alfa
Optimalisasi Kerja (X)	0,969
Kinerja Tenaga Kerja Lokal (Y)	0,975

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka nilai *Cronbach's Alpha* variabel optimalisasi kerja (X) sebesar 0.969 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 20 butir. dan variabel kinerja tenaga kerja lokal (Y) sebesar 0.975 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 20 butir. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditentukan yaitu 0,60 sehingga instrumen penelitian pada semua variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan matematis dan mengukur sejauh mana besarnya pengaruh variabel optimalisasi kerja (X) terhadap kinerja tenaga kerja lokal (Y). Maka digunakan persamaan regresi dan korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 26. Dengan hasil perhitungan.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Nilai B	Nilai Signifikansi
Konstanta	2,393	0,262
Optimalisasi Kerja	0,977	0,000

Sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,393 + 0,977X + e$$

Interpretasi dari model persamaan sederhana tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,393 menunjukkan bahwa apabila variabel Optimalisasi Kerja (X) diasumsikan bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja tenaga kerja lokal (Y) sebesar 2,393 satuan.
2. Nilai Koefisien Regresi variabel optimalisasi kerja (X) sebesar 0,977 bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada optimalisasi kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kerja lokal sebesar 0,977 satuan. Arah pengaruh yang positif ini menunjukan adanya hubungan searah antara kedua variabel.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,393	2,098		1,140	,262
	Optimalisasi_Kerja	,977	,026	,988	38,107	,000

sumber : data diolah, 2026

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$). dengan jumlah responden (N) sebanyak 37 orang maka, nilai derajat kebebasan ditentukan melalui rumus ($df = N - 2$) $df = 37 - 2 = 35$. Sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,030.

Berdasarkan hasil data pada tabel 5, analisis hasil uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel optimalisasi kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 38,107. Melalui perbandingan kedua nilai, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($38,107 > 2,030$).
2. Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel optimalisasi kerja (X) adalah sebesar 0,000. Di mana nilai tersebut jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai t dan tingkat signifikansi tersebut maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis Nol H_0 ditolak dan hipotesis Alternatif H_a diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa variabel optimalisasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja lokal (Y) pada UMKM Putra Abadi.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui seberapa besar perhitungan dan interpretasi antara variabel optimalisasi kerja (variabel X) terhadap kinerja tenaga kerja lokal (variabel Y)

Tabel 6 Hasil Koefisien Korelasi (r)

		Optimalisasi Kerja	Kinerja Tenaga Kerja Lokal
Optimalisasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,988**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
Kinerja Tenaga Kerja Lokal	Pearson Correlation	,988**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

sumber: data diolah, 2026

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* pada tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) antara optimalisasi kerja (X) dan kinerja tenaga kerja lokal (Y) sebesar 0,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,988 ini berada pada rentang interval korelasi antara 0,80 hingga 1,000. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel optimalisasi kerja (X) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja tenaga kerja lokal (Y) pada UMKM Putra Abadi. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, setiap peningkatan kualitas atau upaya optimalisasi kerja yang diterapkan oleh manajemen perusahaan cenderung akan diikuti secara linear oleh peningkatan kinerja tenaga kerja lokal di lapangan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh Optimalisasi Kerja sebagai variabel (X) terhadap Kinerja Tenaga Kerja Lokal sebagai variabel (Y).

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,988	0,976	0,976	1,762

sumber : data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,988 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Sementara itu, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh angka *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,976.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,976 ini mengandung arti bahwa variabel kinerja tenaga kerja lokal (Y) dipengaruhi oleh variabel optimalisasi kerja (X) sebesar 97,6%. Adapun sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini yang tidak ikut diteliti, seperti lingkungan kerja fisik, kompetensi individu, gaya kepemimpinan, maupun sistem kompensasi.

4.2 Pembahasan

Temuan empiris dalam penelitian ini membuktikan secara valid bahwa penerapan optimalisasi kerja memegang peranan krusial dan dominan dalam mendongkrak kinerja tenaga kerja lokal pada UMKM Putra Abadi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh kesimpulan statistik bahwa hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, yang ditegaskan oleh nilai t_{hitung} sebesar 38,107 yang jauh melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Keadaan ini diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi (R Square) yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel optimalisasi kerja terhadap variabel kinerja tenaga kerja lokal mencapai angka yang sangat signifikan, yaitu sebesar 97,6%. Hubungan linear positif ini mengindikasikan bahwa setiap intervensi struktural yang dilakukan oleh manajemen untuk membenahi tata kelola operasional internal akan secara langsung menaikkan performa kerja karyawan di lapangan secara nyata.

Keterkaitan erat antarvariabel ini memberikan solusi praktis terhadap berbagai hambatan nyata di lapangan yang telah diidentifikasi pada bagian awal penelitian. Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian, UMKM Putra Abadi di Desa Suka Cinta sebelumnya menghadapi kendala berupa adanya kesenjangan keterampilan (skill gap), lemahnya kedisiplinan waktu, serta ketidaksesuaian beban kerja. Melalui program optimalisasi kerja yang diturunkan ke dalam bentuk standarisasi alur proses (*Standard Operating Procedure*), pembagian volume tugas yang proporsional, serta pengawasan presensi yang mampu objektif, manajemen terbukti mampu memitigasi kendala tersebut. Standardisasi kerja berfungsi sebagai alat bantu kognitif yang memberikan arah kerja yang presisi bagi tenaga kerja lokal yang mayoritas berlatar belakang pendidikan non-kejuruan. Alur kerja yang terstruktur secara efektif mereduksi terjadinya ambiguitas peran dan meminimalkan tingkat kesalahan produksi pada pengolahan makanan ringan dan pascapanen (roasting kopi). Disisi lain, pemerataan beban tugas berhasil menekan potensi kelelahan fisik karyawan, sehingga motivasi intrinsik pekerja tetap terjaga sepanjang jam operasional berlangsung.

Hasil penelitian ini terbukti sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robert dan Sembiring (2024), yang dalam temuannya menegaskan bahwa pembenahan tata kelola operasional dan struktur kerja internal secara sistematis merupakan fondasi primer dalam mengeliminasi inefisiensi pada level tenaga kerja teknis di industri kreatif. Keselarasan temuan ini mengkonfirmasi argumen teoritis bahwa penataan lingkungan tugas yang baik akan selalu berbanding lurus dengan eskalasi pencapaian produktivitas individu. Lebih lanjut, studi ini juga mendukung konsistensi generalisasi teori manajemen sumber daya manusia konvensional dari Mathis dan Jackson (2019) mengenai perlunya dukungan organisasi untuk mengonversi usaha (*effort*) karyawan menjadi luaran (*output*) yang kompetitif. Bagi UMKM Putra Abadi, pemanfaatan tenaga kerja lokal yang diimbangi dengan manajemen optimalisasi kerja yang kokoh terbukti mampu mengubah keterbatasan kompetensi awal masyarakat tempatan menjadi

suatu keunggulan operasional yang tangguh demi menjaga profitabilitas dan keberlanjutan bisnis usaha di tengah persaingan pasar yang ketat.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas maka, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Optimalisasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kerja lokal pada UMKM Putra Abadi. Hal ini divalidasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($38,107 > 2,030$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,988 mengindikasikan bahwa variabel optimalisasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel kinerja tenaga kerja lokal. Artinya, setiap peningkatan efektivitas optimalisasi kerja secara struktural akan diikuti oleh eskalasi kinerja tenaga kerja dilapangan secara linear.
3. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.976. Angka ini memberikan bukti empiris bahwa variasi kinerja tenaga kerja lokal dipengaruhi secara dominan oleh variabel optimalisasi kerja sebesar 97,6%, sedangkan sisa proporsi sebesar 2,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

Bertitik tolak dari kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis memberikan sejumlah saran dan rekomendasi strategis, baik yang bersifat aplikatif bagi pihak manajemen objek penelitian maupun yang bersifat akademis bagi kemajuan riset ilmiah selanjutnya

5.2.1 Saran Praktis bagi Manajemen UMKM Putra Abadi

1. Mempertahankan dan mengevaluasi pola kerja terstruktur: Manajemen disarankan untuk menjaga konsistensi penerapan pola kerja terstruktur, mengingat variabel optimalisasi kerja memegang kontribusi yang sangat kuat dan dominan dalam mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan.
2. Optimalisasi manajemen waktu produksi: manajemen perlu menyusun *schedule* operasional yang lebih ketat namun realistis untuk menekan waktu tunggu tidak produktif selama proses pasca panen berlangsung.
3. Penyediaan fasilitas dan saluran komunikasi yang aksesibel: Perusahaan harus menyediakan infrastruktur pendukung serta membangun saluran komunikasi dua arah yang terbuka guna menunjang tercapainya optimalisasi kerja yang paripurna. Koordinasi dan interaksi antar kerja harus terus dipelihara agar setiap hambatan teknis di area produksi dapat diatasi dengan cepat dan tepat

5.2.2 Saran Akademis bagi Peneliti Selanjutnya

1. Perluasan Karakteristik Populasi dan Desain Sampel: Mengingat riset ini dilaksanakan pada ruang lingkup yang terbatas dengan jumlah responden 37 orang, bagi peneliti masa depan yang tertarik mengkaji topik sejenis disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah pengamatan dan memperluas ukuran sampel penelitian (N)
2. Penerapan Metode Komparatif: Peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode komparatif antar-beberapa unit sektor UMKM sejenis di luar wilayah riset ini. Langkah perluasan ini krusial guna meningkatkan derajat validitas eksternal serta kemampuan generalisasi hasil kesimpulan penelitian secara lebih luas dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Adhari, L.Z.(2019) *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media
- Afandi,P.(2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori,konsep,dan indikator*. Zanafra Publishing.
- Djogo, O.(2025).*Optimalisasi kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja: Perspektif Karyawan*
- Elvera,E.,& Yesita,R.(2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Andi.
- Handoko, T.H (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardilawati, W.L. (2020). *Strategi bertahan UMKM di tengah pandemi Covid-19*. *Jurnal Akuntansi dan Ekodinamika*, 10(1).89-98.
- Hasibuan, M.S.P (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R., & Meglich, P. (2019). *Human Resource Management (16th ed)* Cengage Learning
- Prasetyo, A.H.(2023). *Manajemen Keuangan dan Akses Permodalan Bagi Usaha Kecil*. Andi
- Priyanto, M.A.(2025). *Optimalisasi kinerja melalui lingkungan kerja, Reward, dan punishment di STIKES Surya Global Yogyakarta*
- Putri, S.A.(2025). *Pengelolaan beban dan waktu kerja: strategi optimalisasi produktivitas di PT. Primarindo Asia Infrastructure*
- Rahmasari, D.(2022). *Optimalisasi kinerja karyawan : Pustaka Almaida*
- Rivai, V. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sembiring, Robert. (2024) *Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Analisis Dampak Perubahan Organisasi, Budaya Perusahaan, dan Sistem Kompensasi Di Dalam Industri Rantai Pasok PT XYZ*. Universitas Sahid Jakarta
- Setiawan, A.H(2008). *Analisis penyerapan tenaga kerja pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) di kota Semarang*.
- Solihudin, (2022). *Optimalisasi upgrading staf terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening*.
- Sugiyono, (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, T.T.H (2021). *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia: Isu-isu Penting*. LP3ES
- Universitas Lembah Dempo.(2025).*Pedoman penyusunan penulisan proposal dan skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lembah Dempo*.
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusuf, G.A(2025). *Optimalisasi kinerja karyawan melalui kompensasi dan pelatihan PT. Wujud Rama Abadi*