

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

Oleh:

Delvi Intan Nuraini¹

Irma Putri Damayanti²

Rizky Albadary³

Sholikhul Hadhi⁴

Universitas Pamulang

Alamat: JL. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang
Selatan, Banten (15417).

Korespondensi Penulis: delvinuraini04@gmail.com

Abstract. *Human resources play a role in the performance of UMKM, including GADSA Online Shop. In facing competition in the digital era, strategic SDM management is the key to increasing productivity, efficiency and service quality. This article reviews the role of SDM in aspects of training and competency development, performance management, and the formation of an innovative work culture that supports business growth. The research results show that increasing human resource capacity, especially in mastering digital technology and online marketing, contributes significantly to the competitiveness and sustainability of GADSA Online Shop. Thus, optimizing the role of SDM is an important foundation in supporting the transformation of UMKM towards the digital economy era. GADSA Online Shop plays a role in encouraging economic stability by creating business opportunities in various regions. This helps reduce economic standards, as well as increasing people's access to products and services. GADSA Online Shop also plays a role in developing new entrepreneurship and innovation, creating new products and services that can meet market needs. Overall, UMKM not only function as*

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

drivers of economic growth but also as social stabilizers to support the welfare of society at large.

Keywords: *Role of HR, UMKM, Performance.*

Abstrak. Sumber daya manusia berperan terhadap kinerja UMKM, termasuk GADSA *Online Shop*. Dalam menghadapi persaingan di era digital, pengelolaan SDM yang strategis menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan. Artikel ini mengulas peranan SDM dalam aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pembentukan budaya kerja inovatif yang mendukung pertumbuhan bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM, khususnya dalam penguasaan teknologi digital dan pemasaran online, berkontribusi signifikan terhadap daya saing dan keberlanjutan GADSA *Online Shop*. Dengan demikian, optimalisasi peran SDM menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi UMKM menuju era ekonomi digital. GADSA *Online Shop* berperan dalam mendorong kestabilan ekonomi dengan menciptakan peluang bisnis di berbagai daerah, Ini membantu mengurangi standart ekonomi, serta meningkatkan akses masyarakat terhadap produk dan layanan. GADSA *Online Shop* juga berperan dalam pengembangan kewirausahaan dan inovasi baru, menciptakan produk baru dan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan pasar. Secara keseluruhan, UMKM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi tetapi juga sebagai sosial yang stabilator untuk mendukung kesejahteraan masyarakat secara luas.

Kata Kunci: Peranan SDM, UMKM, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Gadsa *Online Shop* adalah platform belanja daring yang berfokus pada penyediaan berbagai produk frozen food dan cemilan berkualitas. Dengan mengutamakan kemudahan akses dan kenyamanan pelanggan, Komitmen Gadsa *Online Shop* adalah memastikan produk yang dijual selalu segar, higienis, dan terjamin kualitasnya. Melalui proses pengemasan yang aman dan pengiriman cepat, Gadsa *Online Shop* memastikan makanan sampai di tangan pelanggan dalam kondisi terbaik.

Selain itu, dengan harga yang bersaing, promosi menarik, dan layanan pelanggan yang responsif, Gadsa *Online Shop* menjadi solusi ideal untuk memenuhi kebutuhan

makanan harian hingga stok cemilan favorit Anda. Dengan semangat inovasi, Gadsa *Online Shop* terus berupaya menghadirkan pengalaman belanja yang praktis, aman, dan menyenangkan bagi setiap pelanggan. SDM berperan meningkatkan kinerja UMKM adalah bahwa kompetensi SDM merupakan faktor penting dalam industri UMKM. Berikut adalah beberapa hal yang melatarbelakangi pentingnya peran SDM dalam UMKM:

SDM yang berkualitas dapat membantu UMKM berkembang dan bertahan dari persaingan. Kompetensi SDM yang tinggi dapat menentukan kualitas SDM dan kemampuan kompetitif perusahaan. Sehingga SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan seperti knowledge, skill, dan ability saat melakukan usaha. Namun, UMKM menghadapi berbagai rintangan dalam menerapkan praktik manajemen SDM yang kuat, seperti kendala keuangan, kurangnya keterampilan SDM, masalah kepatuhan, dan perbedaan budaya. Untuk meningkatkan kompetensi SDM pada UMKM, pelaku UMKM dapat memberikan sebuah latihan berkaitan dengan usaha yang dilakonin, dengan adanya pelatihan dapat memberikan perkembangan bagi SDM, adapun pelatihan yang dapat diberikan salah satunya adalah pelatihan manajemen.

SDM yang berkualitas dapat membantu UMKM berkembang dan bertahan dari persaingan. Kompetensi SDM yang tinggi dapat menentukan kualitas SDM dan kemampuan kompetitif perusahaan. Namun, UMKM menghadapi berbagai rintangan dalam menerapkan praktik manajemen SDM yang kuat, seperti kendala keuangan, kurangnya keterampilan SDM, masalah kepatuhan, dan perbedaan budaya. Untuk meningkatkan kompetensi SDM pada UMKM, pelaku UMKM dapat melakukan pelatihan kewirausahaan yang berfokus kepada pelatihan manajemen.

KAJIAN TEORITIS

Ansory (2018:59), menjelaskan SDM sebagai individu yang melakukan pekerjaan dapat diibaratkan sebagai motor yang menggerakkan organisasi baik perusahaan atau institusi.. SDM menjadi aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan atas potensi yang dimilikinya. Manajemen SDM menjadi metode yang dapat dilakukan untuk pengelolaan individu secara efisien dan efektif sehingga dapat bermanfaat secara optimal dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. SDM berkonsep menjadi manusia yang memiliki segudang potensi tetapi bukan mesin atau sumber bisnis. SDM yang memiliki

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

peran di globalisasi menjadi penentu kemampuan yang dimiliki organisasi dalam bersaing dipasar. Untuk itu dibutuhkannya sebuah inovasi agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan daya saing tinggi.

Pengertian SDM adalah sebuah kemampuan individu, baik dari segi kemampuan berpikir maupun fisik, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk sosial. Potensi ini dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, serta motivasi individu untuk mencapai kepuasan hidup. SDM memiliki kecerdasan, emosi, kemampuan, keilmuan, dan kreativitas. Maka, SDM berperan mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi sehingga dapat lebih kompetitif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mukimin (2017:6), manajemen SDM menjadi suatu proses kegiatan yang memiliki cakupan berkaitan dengan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan yang dimiliki oleh SDM untuk tercapainya tujuan. Manajemen SDM menjadi sebuah kebijakan yang secara struktur untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dan melakukan pengelolaan dan pengembangan terhadap kemampuan yang dimiliki agar dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan. Berikut adalah tanggungjawab yang dimiliki oleh SDM:

1. Perekrutan dan Seleksi: Menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Pengembangan Karyawan: Memberikan pelatihan dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
3. Pengelolaan Kinerja: Menilai dan mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Terciptanya keharmonisan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.
5. Kepuasan Kerja: Meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan agar mereka tetap produktif.

Keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang merupakan hasil kinerja yang diberikan oleh orang tersebut secara menyeluruh dalam pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan. (Rivai dan Basri, 2005:50)

Berikut adalah tindakan yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja:

1. Melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang dianggap mengganggu kinerja dari perusahaan dilakukan dengan analisis dan meninjau kinerja.
2. Menetapkan sebuah tujuan yang hendak dicapai dilakukan dengan membuat *timeline* yang mengatur terkait proses untuk mencapai tujuan.
3. Membuat sebuah rencana agar dapat melakukan perbaikan terhadap kinerja dengan cakupannya sebuah step by step, tanggungjawab, SDM, dan juga jadwal dalam pelaksanaannya.
4. Pelatihan yang diberikan dengan tujuan pengembangan dan peningkatan kualitas.
5. Mengawasi dan melakukan umpan balik agar dapat memperbaiki kinerja yang ada.
6. Membimbing, mendukung, dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan acuan semangat dan perbaikan kinerja dilakukan dengan siskusi dan mentoring.
7. Evaluasi yang dilakukan dengan membandingkan tujuan dengan indikator.

Menurut KBBI, peningkatan menjadi proses yang dilakukan untuk perbaikan dan meningkatkan usaha atau kegiatan yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan tujuannya agar hasil yang didapatkan optimal. Kemudian Armstrong dan Baron, menyatakan kinerja memiliki cakupan yang luas, karena proses menjadi cakupannya juga. Kinerja dapat terceminkan atas tindakan yang telah dilakukan dan perolehan dari tindakan. Sehingga kinerja sangat berkaitan dan berkorelasi dengan objek yang dikerjakan dan pelaksanaannya. Dengan hasil kerja dapat berkaitan dengan strategi dan tujuan organisasi, kepuasan, dan kontribusi secara ekonomi yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kerja menjadi upaya dalam peningkatan kemampuan, produktivitas dilakukan dengan strategi yang diterapkan oleh perusahaan.

Hipotesis :

H₂ : diduga ada pengaruh SDM terhadap UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM pada Gadsa *online shop*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena objek yang digunakan dalam penelitian merupakan data yang termasuk kuantitatif berupa angka. Merujuk pada

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

pendapat Sugiyono (2018:8), “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”, Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh peranan SDM terhadap UMKM dalam meningkatkan kinerja studi Empiris Gadsa *Online Shop*

Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif. Penelitian ini di Gadsa *online Shop* Pd.Cabe kec, pamulang kota Tangerang Selatan, Banten 15411.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober tahun 2024, langkah – langkah yang dilakukan penulis adalah meminta izin terlebih dahulu pada pihak yang berwenang dalam memberikan data dengan cara melakukan wawancara agar dapat mengetahui seberapa besar peranan SDM terhadap UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM studi empiris Gadsa *Online Shop*

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya”. Populasi ditetapkan berdasarkan karakteristik dari subjek atau objek .populasi penelitian pegawai pada Gadsa *Online Shop* memiliki pegawai sebanyak 14 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh sebagai penentu populasi yang dapat dijadikan sampel berupan pegawai pada Gadsa *Online Shop*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukannya pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian tujuannya agar mendapatkan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan yang digunakan untuk mengukur variabel agar bukti dan data yang didapatkan memang valid dan dapat dibuktikan serta dikembangkan dengan baik.

Teknik Analisis Data

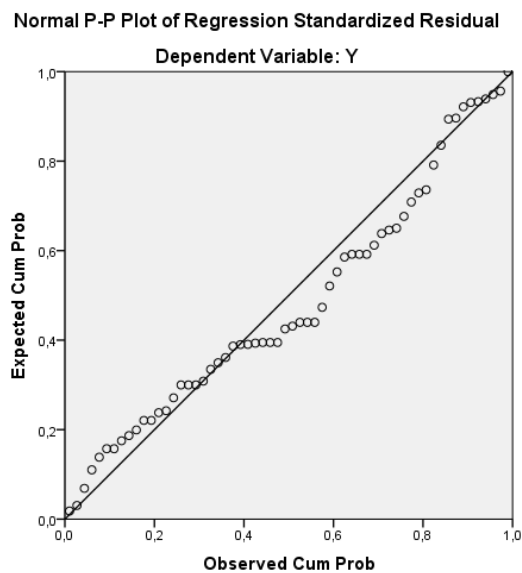
Analisis data yang dilakukan mengklasifikasi atau mengelompokkan data dengan berdasarkan suatu jenis dan variabel, dan melakukan penyajian data berdasarkan dengan variabel yang diteliti dan dihitung agar dapat melakukan pengujian pada hipotesis yang telah diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji ini bertujuan melakukan pengujian penentu distribusi normal dengan mode regresi, pengganggu atau residual.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Merujuk pada tabel uji asumsi klasik yang menggunakan *kolmogorov-smirnovtest* nilai *kolmogorov-smirnovtest* Z 0,128 dan *Asymp. Sig* 0,016 lebih kecil dari 0,05. Hal ini

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

menunjukkan data tidak terdistribusi normal, meskipun demikian, data tetap memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian regresi linier ganda.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi dan Multikolinearitas dilakukan analisis dengan menggunakan indikator VIF dan nilai korelasi.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance yang diperoleh semuanya lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF berada jauh di bawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk diketahui variasi residual absolut sama atau tidak di pengamatan.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,339	,853		-,397	,698
X1	,152	,089	,442	1,705	,114

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas nilai lolos nilai variabelnya > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,692	1,507		1,787	,0999
	X1	,568	,158	,721	3,602	,995

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel Uji Regresi Linier Berganda diperoleh hasil berikut:

$$Y = 2,692 + ,568 X1$$

Dimana:

X1 = Perana SDM

Y = Meningkatkan Kinerja

Interpretasi sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan tersebut, konstanta memiliki nilai sebesar 2,692. Artinya, jika seluruh variabel independen bernilai nol (0), variabel dependen (kinerja) akan berada pada angka 2,692. Dengan demikian, peran SDM berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sebesar nilai tersebut.

Koefisien untuk variabel X1 (disiplin) bernilai 0,568 dengan tanda positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada peran SDM akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,568 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam model tetap konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS GADSA *ONLINE SHOP*

1	(Constant)	2,92	1,507		1,787	,009
	X1	,568	,158	,721	3,602	,004

a. *Dependent Variabel: Y*

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan tentang variabel independen terhadap dependen seperti berikut:

1. Peranan SDM (X1) terhadap Meningkatkan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($1,787 < 2,000$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,009 > 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . hal ini menunjukkan bahwa variabel Peranan SDM (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Meningkatkan Kinerja. Peranan SDM (X1) terhadap Meningkatkan Kinerja (Y) yang artinya jika semakin tinggi Peranan SDM maka, akan semakin tinggi juga tingkat Meningkatkan Kinerja

2. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,537	1	28,537	12,976	,004^b
	Residual	26,391	12	2,199		
	Total	54,929	13			

a. *Dependent Variabel: Y*

b. *Predictors: (Constant), X₁*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan analisis yang tertera pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,978 yang lebih besar daripada t_{tabel} 3,16, dengan nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap peran SDM di Gadsa *Online Shop* secara bersama-sama, terbukti benar.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,479	1,483

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2024)

Menurut tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,520 atau 52,0%. Ini menunjukkan bahwa variabel Peranan SDM (X1) memiliki pengaruh sebesar 52,0% terhadap variabel Meningkatkan Kinerja (Y), sementara sisanya, yaitu 48,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Peranan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja secara parsial Gadsa *Online Shop*.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014
- Alwy, Andi (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Melalui Lensa Manager Sumber Daya Manusia Generasi, Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(10) 2265
- Basuki ranto, 2007 korelasi antara motivasi *knowledge of Enterpreunership* dan indepensi dan *Enterpreunership's Performance* dan Kawasan Industri kecil, manajemen Usahawan Indonesia, LFME- UI, Jakarta
- Darmado D (2022) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif, Equartor *Journal of Management and Enterpreunership* (EJME), 10 (02), 08 <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i5510>
- R. Subowo and R. Setiawan , "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT muti Artiskacitrha," Agora, vol 03, pp. 304-313, 2015
- Rahman, A, Illyas, G, B., & Tamsa, H (2017), PWNGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA,

**PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP UMKM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM STUDI EMPIRIS
GADSA *ONLINE SHOP***

DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIA
PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR. Jurnal
Mirai Management, 2(2), 231- 245

Rifai, A,A.(2020) kontribusi peningkatan strategi MSDM meningkatkan kualitas kinerja organisasi untuk mencapai target keunggulan bersaing antar perusahaan: manajemen sumber daya manusia. Ekonomedia, 9(01) 101-112

Sudiarta, Putu Lanang Eka, Ketut Kirya Dan Wyan Cipta. 2014. Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli. Jurnal Manajemen, Vol. 2 No.1.