

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja organisasi. Pencapaian atau kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi setelah melakukan sejumlah pengorbanan tertentu, seperti mengeluarkan sejumlah anggaran dana untuk membayar kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Pencapaian atau keberhasilan untuk memperoleh tujuan akan mendorong organisasi memiliki kekuatan yang dapat membuat mereka mampu bertahan ditegah ketatnya persaingan pada saat ini (Heizer & Render, 2014: 68).

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Marwansyah (2014:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Manulang (2014: 48) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun lembaga. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi keterampilan kerja dan juga fasilitas kerja yang baik, karena manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Handoko (2014: 56) menyatakan bahwa komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada individu. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam atau diri individu maupun berasal dari faktor eksternal/organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di organisasi diantaranya pendapatan finansial individu, pendapatan finansial dari kelompok kerja, syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja, prestise kerja yaitu posisi status sosial

ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan. Sehingga dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti faktor internal yaitu keterampilan kerja dan faktor eksternal yaitu fasilitas kerja, pemilihan kedua faktor tersebut dikarenakan peneliti menemukan beberapa fenomena langsung dilapangan terkait permasalahan kedua faktor tersebut.

Komitmen merupakan keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu dan mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. Sukirman (2020: 10) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu komposisi dalam psikologi yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan mempunyai keterlibatan suatu keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Organisasi yang cukup besar, komunikasi semakin rumit, jarak antara pimpinan dengan bawahan semakin jauh, sehingga muncul konflik di antara mereka.

Handoko (2014:47) menyatakan bahwa meningkatkan komitmen tentunya tidak hanya karena pengaruh stres kerja yang rendah, akan tetapi kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin juga dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melakukan sebuah tindakan. Keterampilan pada suatu perusahaan keras dan kurang komunikatif pada bawahannya akan berdampak pada kurang harmonisnya antara atasan dan bawahan, sehingga dalam bekerja karyawan akan mengalami stres kerja dan tentunya dapat mempengaruhi komitmen pada perusahaan dan imbasnya produktivitas akan menurun.

Komitmen adalah suatu kondisi di mana seseorang lebih menyukai organisasi

tertentu dan mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah kombinasi dalam psikologi yang mencirikan hubungan antara anggota organisasi dan organisasi dan melibatkan keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam suatu organisasi. Organisasi yang cukup besar dan komunikasi yang semakin kompleks, peningkatan komitmen tentunya bukan hanya karena tekanan kerja yang rendah, tetapi kepemimpinan pemimpin juga dapat menjadi panutan bagi bawahan untuk mengambil tindakan (Suwatno, 2014:32).

Keterampilan kerja adalah suatu kemampuan dan penguasaan teknis dalam seseorang mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Sulistyani dan Rosidah (2018:26) mendefinisikan pengetahuan kerja merupakan sebuah akumulasi dari hasil proses pendidikan yang baik yang mampu di peroleh secara formal maupun non formal untuk memberikan kontribusi pada seseorang untuk memecahkan masalah, daya cipta dan mampu menyelesaikan pekerjaan. Organisasi di Indonesia telah berubah, seperti perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah pekerja. Kebijakan tersebut berdampak pada perubahan, seperti perubahan tanggung jawab dan kewajiban karyawan, harapan organisasi bagi karyawan untuk lebih kreatif dalam menemukan cara menjadi lebih produktif, dan fokus serius pada ketidakhadiran dan keterlambatan kerja (Terry, 2016:58).

Kelurahan Mlonggo Kabupaten Jepara terkenal dengan perajin sangkar burung. Kerajinan sangkar burung yang diproduksi dengan cara diukir dan mengandalkan sentuhan seni kini banyak dilirik. Salah satu pengrajin sangkar burung menyatakan bahwa sangkar burung ukir buatannya banyak datang pesanan dari masyarakat kalangan menengah ke bawah maupun atas, karena harganya

dinilai cukup terjangkau yakni paling murah sekitar Rp 165 ribu per buahnya hingga jutaan rupiah.

Pelanggan sangkar burung buatannya tak hanya masyarakat Kota Jepara saja melainkan seluruh Indonesia. Bahkan, sangkar burung buatannya pernah juga dikirim ke luar negeri. Sangkar burung buatannya berukir, rujinya halus, pemasangan ringnya plat semua, sangkarnya lurus semua, kualitas bambunya juga yang bagus. Bahkan, komponen-komponen penting pada sangkar burung sangat kuat dan ada kaki, dempel, sindik, tempat mainan burung, mahkota ruji, ring, papan, serta angsan. Dirinya menyukai dengan pekerjaan pengrajin sangkar ini, karena seninya. Kelebihan sangkar produknya terkenal halus dan terdapat ukiran-ukiran seni yang klasik, dan bisa dikenal orang banyak karena dulu pernah mengikuti pameran dan kemudian dipasarkan di Pasar.

Banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi, namun gagal berprestasi dalam bekerja, mungkin karena kondisi psikologis dan posisi yang tidak sesuai untuk mereka, atau karena fasilitas kerja bukanlah tempat yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi mereka. Salah satu penyebab karyawan dengan potensi kerja tinggi tidak efektif adalah karena karyawan tersebut mengalami stres kerja dan kurangnya motivasi karyawan untuk berbuat lebih baik. Jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi mereka tidak mampu bekerja secara produktif hanya karena kurangnya motivasi akan sangat merugikan, oleh karena itu tidak dapat di sangkal lagi bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan (Wahjono, 2014:73).

Berikut ini data karyawan yang tidak dapat berangkat kerja karena suatu alasan tertentu:

Tabel 1.1
Data Resign Usaha Sangkar Ukir Tahun 2023

NO	Nama Usaha	Karyawan resign tahun 2023	Jumlah karyawan	Jumlah persentase
1.	Fsj sangkar	6	16	37%
2.	Kayusae furniart	4	11	36%
3.	Md furniture	7	12	58%
4.	Sangkar 99	5	13	45%
5.	Sangkar 29	5	11	45%
6.	SH sangkar	3	14	21%
7.	Karyawood	7	10	70%
8.	ZS sangkar	8	9	89%
9.	Furnimart	4	12	33%
10.	Platinum living	7	10	70%
11.	Kembang jati furniture	6	11	54%
12.	Olah kayu	6	10	60%
13.	MYF furniture	5	10	50%
14.	Sandi jaya furniture	6	10	60%
15.	Agung jati	4	11	36%

Sumber: Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo, 2023.

Pada tabel 1.1 menjelaskan jumlah karyawan yang resign pada tahun 2023 di setiap usaha. Karyawan yang mengundurkan diri menandakan bahwa dirinya sudah tidak memiliki komitmen atau keterikatan terhadap tempat kerjanya. Hal ini menandakan bahwa terdapat permasalahan terkait Komitmen Karyawan di Sentra Usaha Sangkar Ukir Jepara.

Triguno dalam Surodilogo (2016:14) menjelaskan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan..

Sedangkan Sudrajat, dkk (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini menjelaskan bahwa terdapat kesamaan bahwa fasilitas kerja dapat mempengaruhi kegiatan para karyawannya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan. Jika fasilitas yang diberikan oleh tempat kerja kurang memadai maka hasil kerja para karyawan akan kurang maksimal sehingga jika hal tersebut tidak ditanggapi dengan baik akan berdampak pada rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan. Berikut tabel 1.2 menjelaskan data terkait permasalahan fasilitas kerja karyawan.

Tabel 1.2
Kelengkapan Fasilitas di Usaha Sentra Ukir Jepara

No	Nama Usaha	Internet	Alat Kerja	Tempat Istirahat	Sanitasi
1	Fsj sangkar	✓	✓		✓
2	Kayusae furniart	✓	✓	✓	
3	Md furniture		✓		✓
4	Sangkar 99	✓	✓	✓	✓
5	Sangkar 29	✓	✓	✓	✓
6	SH sangkar		✓	✓	
7	Karyawood	✓			✓
8	ZS sangkar	✓	✓	✓	
9	Furnimart	✓		✓	
10	Platinum living		✓	✓	✓
11	Kembang jati furniture	✓	✓	✓	
12	Olah kayu	✓	✓	✓	
13	MYF furniture	✓	✓		✓
14	Sandi jaya furniture		✓	✓	
15	Agung jati		✓	✓	

Sumber: Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo, 2023.

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa fasilitas yang terdapat di Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir Mlonggo yang meliputi ketersediaan internet, kelengkapan kerja, tempat istirahat, dan sanitasi masih belum terlengkapi secara sempurna. Hal ini menandakan bahwa terdapat permasalahan terkait fasilitas di Sentra Usaha Kerajinan Sangkar. Jika permasalahan ini tidak teratasi maka akan berdampak pada output yang dihasilkan karyawan kurang maksimal karena fasilitas yang diberikan kepada mereka tidak diberikan secara lengkap.

Suroto (2020:26) menyatakan bahwa pendapatan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang. .Pendapatan yang didapatkan pekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari harus sesuai dan berdasarkan UMK yang ditetapkan. Ramli (2020) menyatakan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) adalah standar minimal upah yang harus diterima pekerja/buruh yang bekerja di wilayah tertentu, ditetapkan oleh pemerintah daerah dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas, dan kemampuan perusahaan.

Pada tabel 1.3 menjelaskan data permasalahan terkait pendapatan di Sentra Usaha krajinan sangkar ukir Jepara.

Tabel 1.3
Pendapatan Karyawan di Sentra USAHA Jepara tiap Bulan

No	Nama Usaha	UMK Jepara	Pendapatan Karyawan Per Hari	Rata-Rata jumlah kerja per bulan	Pendapatan Per bulan
1	Fsj Sangkar	Rp.2.450.915	85.000	26	Rp.2.210.000
2	Kayusae Furniart	Rp2.450.915	75.000	26	Rp.1.950.000
3	Md Furniture	Rp2.450.915	80.000	26	Rp.2.080.000
4	Sangkar 99	Rp2.450.915	80.000	26	Rp.2.080.000
5	Sangkar 29	Rp2.450.915	70.000	26	Rp.1.820.000
6	SH Sangkar	Rp2.450.915	95.000	26	Rp.2.565.000
7	Karyawood	Rp2.450.915	75.000	26	Rp.1.950.000
8	ZS Sangkar	Rp2.450.915	70.000	26	Rp.1.820.000
9	Furnimart	Rp2.450.915	75.000	26	Rp.1.950.000
10	Platinum Living	Rp2.450.915	70.000	26	Rp.1.820.000
11	Kembang Jati Furniture	Rp2.450.915	95.000	26	Rp.2.565.000
12	Olah Kayu	Rp2.450.915	80.000	26	Rp.2.080.000
13	MYF Furniture	Rp2.450.915	80.000	26	Rp.2.080.000
14	Sandi Jaya Furniture	Rp2.450.915	75.000	26	Rp.1.950.000
15	Agung Jati	Rp2.450.915	70.000	26	Rp.1.820.000

Sumber: Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo, 2023.

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa pendapatan karyawan di sentra usaha Jepara bervariasi. Karyawan mendapat gaji sesuai dengan jumlah kerja karyawannya pada setiap harinya, karena di usaha kerajinan sangkar tersebut tidak mendapat gaji jika tidak berangkat, jadi gaji karyawan di kali dengan jumlah hari kerjanya, begitu juga dengan usaha kerajinan sangkar yg lain. Karyawan mendapat bonus jika pesanan sangat banyak yang juga bervariasi di setiap usaha sangkar burung. Pendapatan karyawan per hari yang paling tinggi terdapat pada usaha sangkar burung SH Sangkar dan Kembang Jati Furniture. Sedangkan pendapatan per hari yang paling rendah ada pada usaha Sangkar 29, Platinum living dan Agung jati.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada variasi dalam pendapatan, Sebagian besar karyawan menerima gaji di bawah UMK Jepara, yang menunjukkan bahwa masih terdapat usaha yang belum mampu membayar karyawan sesuai standar upah minimum, dan gaji yang diperoleh merupakan gaji harian dimana jika karyawan mengajukan cuti maka karyawan tersebut tidak akan mendapatkan gaji. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi komitmen yang mereka miliki terhadap Usaha.

Faktor lain yang mempengaruhi Komitmen adalah Keterampilan (Kurniawan & Wibowo, 2021). Keterampilan merupakan suatu proses mempengaruhi dalam menetapkan suatu tujuan organisasi, memberikan motivasi kepada pengikut mengenai perilaku untuk mencapai suatu tujuan, memberikan pengaruh interpretasi mengenai peristiwa- peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian serta menjalankan aktivitas- aktivitas guna mencapai suatu sasaran, menjalin hubungan kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Rivai & Mulyadi 2014: 2). Secara garis besarnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki peranan terhadap komitmen yang mereka miliki.

Setelah melakukan interview terhadap ke-lima belas sentra tersebut didapati kesimpulan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan masih sebatas pada hal yang mereka kuasai saja. Jadi pemberian pelatihan dan pengembangan yang berdampak pada peingkatan keterampilan karyawan masih belum diberikan oleh Sentra UMKM tersebut. Seperti contoh karyawan yang memegang peranan

dalam hal pengamplasan, maka seluruh kegiatan di setiap harinya akan melakukan hal tersebut tanpa adanya pemberian pelatihan dan pengembangan untuk menguasai keterampilan di bidang yang lain.

Saat ini keberadaan usaha di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Keberadaan Usaha terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Meski para Usaha ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Persaingan bisnis di Indonesia terus meningkat, mendorong bisnis untuk selalu membuat pelanggan merasa puas dengan barang dan jasa mereka. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya alam, sumber daya modal, dan sumber daya manusia. Perusahaan harus dapat mengelola ketiga sumber daya tersebut secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Usaha kerajinan sangkar ukir harus terus memperhatikan kinerja karyawan saat ini agar dapat berkembang. Rivai & Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, yang pertama adalah faktor keterampilan kerja. Bateman & Snell (2017:10) menjelaskan bahwa keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktek yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi Usaha Mikro.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi *research gap* antara lain

hasil penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2020) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Diperkuat dengan penelitian Alam, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Sedangkan penelitian Sary (2020) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara fasilitas kerja dengan pendapatan.

Hasil penelitian Sudarwati (2019) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Diperkuat dengan penelitian Aufiero, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Reni (2019) menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap pendapatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniawan (2019) mengungkapkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Diperkuat dengan penelitian Zahari, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chamidah (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dengan komitmen.

Hasil penelitian Sariyathi (2019) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Diperkuat dengan penelitian Akla & Indradewa (2022) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hernawaty (2019) menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2019) mengungkapkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Diperkuat dengan penelitian Li & Chen (2021) yang menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saifunurmaza (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pendapatan dengan komitmen.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik memilih judul **Pengaruh Fasilitas kerja dan Keterampilan terhadap Komitmen melalui Pendapatan sebagai Variabel Intervening pada karyawan Sentra Usaha kerajinan sangkar ukir di Mlonggo Kabupaten Jepara.**

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang di atas, mengingat banyaknya permasalahan yang harus diatasi, penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan terarah. Ruang lingkup permasalahan pada penulisan penelitian ini, yaitu:

1. Variabel yang diteliti dalam peneltiitan ini antara lain:
 - a. Variabel endogen adalah komitmen,
 - b. Variabel eksogen adalah keterampilan dan fasilitas kerja,
 - c. Variabel pendapatan sebagai variabel intervening.
2. Objek Penelitian ini adalah karyawan Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.
3. Jangka waktu penelitian selama 17 Desember 2024-14 Januari 2025.

1.3 Perumusan Masalah

1. Fasilitas kerja yang dimiliki oleh karyawan Usaha Kerajinan Sangkar Ukir Di

Mlonggo Ketersediaan Internet, kelengkapan kerja, tempat istirahat, dan sanitasi masih belum terlengkapi secara sempurna. .

2. Kurangnya pemberian pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sehingga karyawan memiliki keterampilan terbatas hanya berfokus pada hal yang mereka kuasai saja.
3. Banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaan pada tahun 2023 menandakan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan pada sentra usaha sangkar ukir jepara masih rendah (sesuai pada tabel 1.1)
4. Pemberian pendapatan berupa gaji yang diberikan oleh tiap tiap Usaha yang standarnya masih dibawah upah minimum yang berdampak pada kurangnya kesejahteraan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (sesuai pada tabel 1.3)

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap pendapatan pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap pendapatan pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap Komitmen pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo?
4. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap Komitmen pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo?
5. Bagaimana pengaruh pendapatan terhadap Komitmen pada Sentra Usaha

Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh keterampilan terhadap pendapatan pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.
2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap pendapatan pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.
3. Menganalisis pengaruh keterampilan terhadap Komitmen pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.
4. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Komitmen pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.
5. Menganalisis pengaruh pendapatan terhadap Komitmen pada Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan analisis karyawan Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo yaitu keterampilan, fasilitas kerja, dan pendapatan terhadap Komitmen. Memberikan referensi yang lebih komprehensif khususnya menyajikan bukti empirik tentang analisis karyawan Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo yaitu keterampilan, fasilitas kerja, dan pendapatan terhadap Komitmen.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan gambaran pelaksanaan SDM di Sentra Usaha Kerajinan Sangkar Ukir di Mlonggo yang berhubungan dengan keterampilan, fasilitas kerja, dan pendapatan terhadap komitmen.
2. Hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pertumbuhan UMKM, seperti regulasi, insentif, atau program pendampingan.

