

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi ekonomi telah membawa perubahan yang mendasar terhadap berbagai sektor perekonomian di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi, dan Revolusi Industri 4.0 telah menciptakan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif (*World Economic Forum*, 2023). Kondisi tersebut menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi agar tetap mampu bertahan sekaligus meningkatkan daya saingnya. Persaingan usaha tidak hanya dirasakan oleh perusahaan berskala besar, tetapi juga oleh UMKM yang selama ini menjadi salah satu penggerak utama perekonomian nasional (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024). Oleh sebab itu, UMKM dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan usahanya sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas, memiliki nilai tambah, serta sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen yang terus berkembang (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024).

Dalam situasi persaingan tersebut, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal maupun kemajuan teknologi yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang memiliki peran sentral dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi karena menjadi penggerak utama dalam proses produksi, pelayanan, hingga pencapaian tujuan perusahaan (Armstrong, 2022). Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, apabila kualitas Sumber Daya Manusia kurang mendapat perhatian, maka berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan

dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek strategis yang perlu diperhatikan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Armstrong, 2022).

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang mampu membangun semangat, kemauan, dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal (Gary Dessler, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta memiliki keinginan kuat untuk mencapai target organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan efisiensi penggunaan waktu, meminimalkan kesalahan kerja, dan pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas (Michael Armstrong, 2022).

Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung terciptanya produktivitas karyawan yang optimal (Wea & Hidayat, 2025). Secara lebih khusus, Kabupaten Bandung merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan perkembangan UMKM yang cukup pesat, terutama pada sektor makanan dan minuman. Peningkatan jumlah UMKM tersebut didorong oleh semakin berkembangnya aktivitas ekonomi masyarakat serta meningkatnya permintaan terhadap produk lokal (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, 2023). Selain itu, kebijakan pemerintah mengenai kewajiban sertifikasi halal juga mendorong semakin banyak pelaku usaha untuk memperoleh sertifikat halal sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi sekaligus upaya meningkatkan kepercayaan konsumen (Badan

Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023). Berdasarkan data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, jumlah UMKM di Kabupaten Bandung mencapai lebih dari 120.000 unit pada tahun 2023, dan tren sertifikasi halal terus meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen Muslim terhadap jaminan kehalalan produk (Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023).

Salah satu wilayah di Kabupaten Bandung yang mengalami perkembangan UMKM adalah Kecamatan Baleendah. Kecamatan ini memiliki berbagai UMKM, khususnya pada sektor makanan dan minuman, yang sebagian besar dikelola secara mandiri maupun berbasis keluarga. Sejumlah UMKM di wilayah ini telah memperoleh sertifikasi halal sebagai bentuk komitmen dalam menjaga mutu produk sekaligus meningkatkan daya saing usaha. Pendampingan dan percepatan sertifikasi halal bagi UMKM di Baleendah juga telah banyak dilakukan sebagai upaya memperkuat daya saing produk lokal (Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023). Namun demikian, keberhasilan memperoleh sertifikasi halal tidak hanya bergantung pada terpenuhinya persyaratan administrasi maupun proses produksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional sehari-hari (Michael Armstrong, 2022). Oleh karena itu, Kecamatan Baleendah dipandang sebagai lokasi yang tepat untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor internal karyawan, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap produktivitas karyawan pada UMKM yang telah memiliki sertifikat halal.

Dalam kondisi ideal, setiap UMKM diharapkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan pada UMKM yang telah bersertifikat halal seharusnya memiliki motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga mampu menjalankan tugas secara bertanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan (Safitri & Mahfudiyanto, 2023). Di samping itu, disiplin

kerja perlu diwujudkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP), ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjaga mutu proses produksi sesuai dengan ketentuan sertifikasi halal. Penerapan disiplin dan motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat daya saing UMKM dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif (Anggraini, Wulandari, & Setiawan, 2024).

Sertifikasi halal pada UMKM tidak hanya bertujuan memenuhi ketentuan regulasi, tetapi juga mendorong penerapan sistem kerja yang lebih baik. Penerapan Sistem Jaminan Halal (SJH) mengharuskan pelaku usaha menjaga konsistensi proses produksi, kebersihan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam menjalankan setiap aktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat membentuk budaya kerja yang lebih disiplin sekaligus meningkatkan komitmen karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan demikian, penerapan standar halal diharapkan mampu mendukung peningkatan etos kerja dan produktivitas karyawan (LPPOM MUI, 2022).

Akan tetapi, kondisi yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa keadaan ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi maupun disiplin kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Sebagian karyawan masih memperlihatkan tingkat motivasi kerja yang relatif rendah, yang terlihat dari kurangnya semangat dalam bekerja, minimnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta masih bergantung pada arahan pemilik usaha. Kondisi tersebut menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif sehingga target produksi belum dapat dicapai secara optimal. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan disiplin kerja dapat menurunkan kinerja serta produktivitas karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga masih menjadi kendala pada

UMKM bersertifikat halal. Beberapa permasalahan yang masih ditemukan antara lain keterlambatan datang bekerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta belum konsistennya karyawan dalam menjaga kualitas proses produksi. Kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja, memengaruhi kualitas produk, dan menghambat penerapan sistem jaminan halal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian agar produktivitas karyawan dan keberlangsungan usaha UMKM dapat terus meningkat.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung, peneliti melakukan observasi lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa pelaku UMKM. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM telah memiliki sertifikasi halal sebagai upaya meningkatkan kualitas produk. Namun, pengelolaan sumber daya manusia masih menghadapi beberapa kendala, terutama pada aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya pencapaian target produksi dan efektivitas kegiatan operasional.

Untuk memperkuat hasil observasi, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Hasil pra-survei memberikan gambaran awal mengenai tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian.

Tabel 1. 1 Observasi Awal Variabel Motivasi Bekerja (X1)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.	17	56,7	13	43,3
2	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditentukan.	18	60,0	12	40,0
3	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	53,3	14	46,7

4	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh pemilik usaha.	15	50,0	15	50,0
5	Saya termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.	18	60,0	12	40,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih belum berada pada kondisi yang optimal. Hal tersebut terlihat dari persentase jawaban "Ya" yang tertinggi, yaitu sebesar 60,0%, pada indikator upaya mencapai target kerja serta motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Sementara itu, persentase jawaban "Ya" terendah terdapat pada indikator perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memperoleh penghargaan, yaitu sebesar 50,0%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu

ditingkatkan, terutama dalam aspek pemberian apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Tabel 1. 2 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya datang tepat waktu sesuai jam kerja.	16	53,3	14	46,7
2	Saya mematuhi SOP yang berlaku.	19	63,3	11	36,7
3	Saya jarang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai.	18	60,0	12	40,0
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.	17	56,7	13	43,3
5	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan.	18	60,0	12	40,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut. Hal ini terlihat dari persentase jawaban "Ya" tertinggi sebesar 63,3% pada indikator kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Sementara itu, indikator ketepatan waktu hanya memperoleh persentase jawaban "Ya" sebesar 53,3%, yang merupakan nilai terendah di antara indikator lainnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan disiplin kerja secara konsisten, khususnya dalam aspek ketepatan waktu.

Tabel 1. 3 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	17	56,7	13	43,3
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	16	53,3	14	46,7
3	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.	18	60,0	12	40,0
4	Saya mampu bekerja secara efektif.	16	53,3	14	46,7
5	Produktivitas kerja saya sudah sesuai harapan perusahaan.	15	50,0	15	50,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan masih belum mencapai kondisi yang optimal. Hal tersebut terlihat dari persentase jawaban "Ya" tertinggi sebesar 60,0% pada indikator kualitas hasil pekerjaan. Sementara itu, indikator produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan hanya memperoleh persentase jawaban "Ya" sebesar 50,0%, yang merupakan nilai terendah di antara indikator yang diukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan agar target dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa pelaku UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Beberapa supervisor produksi menyampaikan bahwa setelah memperoleh sertifikasi halal, penerapan standar operasional prosedur (SOP) belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan disiplin kerja karyawan. Pengawasan terhadap pelaksanaan SOP juga masih perlu ditingkatkan sehingga pelanggaran terhadap prosedur kerja masih ditemukan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran proses produksi, kualitas produk, serta konsistensi penerapan sistem jaminan halal pada UMKM. Kondisi tersebut sejalan dengan ketentuan LPPOM MUI yang menyatakan bahwa penerapan Sistem Jaminan Halal memerlukan kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi proses produksi, serta pengawasan yang berkelanjutan agar mutu dan

kehalalan produk tetap terjaga.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Coulter, 2021). Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal dengan penggunaan input yang efisien (Dessler, 2021). Di tengah persaingan usaha yang semakin ketat, produktivitas tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan operasional, tetapi juga berperan dalam meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Dessler, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2019), produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari kemampuan karyawan memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, produktivitas dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam UMKM, produktivitas karyawan memiliki peran penting karena usaha umumnya masih memiliki keterbatasan modal, tenaga kerja, teknologi, dan fasilitas produksi. Akibatnya, setiap karyawan sering menangani lebih dari satu pekerjaan, seperti produksi, pengemasan, pemasaran, hingga pelayanan kepada konsumen (Tambunan, 2022). Oleh karena itu, penurunan produktivitas seorang karyawan dapat memengaruhi kelancaran operasional usaha. Sebaliknya, apabila produktivitas meningkat, maka efisiensi kerja, kualitas produk, dan kinerja usaha juga akan meningkat secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2019).

Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif (Dessler, 2021). Karyawan yang produktif umumnya memiliki motivasi kerja yang baik, disiplin, mampu bekerja sama, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, produktivitas yang rendah ditandai dengan hasil kerja yang kurang optimal, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingginya kesalahan kerja, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2019). Kondisi tersebut dapat mengurangi daya saing UMKM, terutama di tengah persaingan usaha yang semakin berkembang (Dessler, 2021).

Produktivitas karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha karena dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja organisasi. Karyawan yang produktif mampu menghasilkan output yang lebih optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Coulter, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar produktivitas terus meningkat dan mampu mendukung keberlangsungan serta daya saing usaha (Sedarmayanti, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, berusaha mencapai target, dan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat kerja, komitmen terhadap organisasi, meningkatkan ketidakhadiran, serta mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Robbins & Coulter, 2021).

Dalam UMKM, motivasi kerja masih menjadi tantangan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Dibandingkan perusahaan besar,

UMKM umumnya belum mampu menyediakan sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, maupun fasilitas kesejahteraan yang memadai. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja karyawan apabila perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi mereka (Tambunan, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi kerja masih menjadi tantangan bagi banyak UMKM. Faktor yang memengaruhinya antara lain tingkat upah, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan, serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut dapat mengurangi semangat kerja dan memengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Coulter, 2021).

Pada UMKM bersertifikat halal, motivasi kerja menjadi semakin penting karena penerapan sertifikasi halal mengharuskan perusahaan mengikuti standar operasional yang lebih ketat dalam proses produksi, penyimpanan, hingga distribusi produk (BPJPH, 2024; LPPOM MUI, 2022). Tuntutan tersebut mengharuskan karyawan bekerja lebih teliti, disiplin, dan konsisten. Apabila peningkatan tanggung jawab tersebut tidak diimbangi dengan penghargaan atau kompensasi yang memadai, motivasi kerja karyawan dapat menurun sehingga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan usaha (Dessler, 2021).

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal kerja, dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja lebih tertib, efektif, dan efisien sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat kegiatan operasional dan menurunkan produktivitas perusahaan (Wea et al., 2025).

Pada UMKM, disiplin kerja masih menjadi tantangan karena sebagian

besar usaha menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sederhana. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dan evaluasi kinerja juga belum dilakukan secara optimal, sehingga kepatuhan terhadap aturan kerja belum berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut dapat mengurangi rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Tambunan, 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, dapat mengganggu proses operasional serta menurunkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi menjadi dorongan yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja, sedangkan disiplin kerja memastikan setiap pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu berjalan seimbang agar produktivitas kerja dapat meningkat (Hasibuan et al., 2026).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya juga menunjukkan disiplin kerja yang baik. Hal ini terlihat dari kehadiran yang tepat waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja sehingga berdampak pada penurunan produktivitas (Wea et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada fasilitas atau teknologi, tetapi juga memerlukan upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan

karyawan (Suci & Kuncoro, 2026). Namun, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada UMKM bersertifikat halal, khususnya

di Kecamatan Baleendah, masih terbatas sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan. Hasil penelitian umumnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan besar atau sektor formal yang memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dibandingkan UMKM (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, UMKM memiliki karakteristik yang berbeda, seperti struktur organisasi yang sederhana, jumlah tenaga kerja yang terbatas, dan sistem pengelolaan yang lebih fleksibel. Oleh karena itu, hasil penelitian pada perusahaan besar belum tentu sesuai jika diterapkan pada UMKM.

Kedua, penelitian mengenai UMKM bersertifikat halal masih relatif terbatas. Padahal, sertifikasi halal tidak hanya berkaitan dengan pemasaran, tetapi juga menuntut kepatuhan terhadap prosedur kerja, peningkatan disiplin, dan konsistensi dalam proses produksi (BPJPH, 2024; LPPOM MUI, 2022)..

Ketiga, penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah masih sangat sedikit. Sebagian penelitian tentang UMKM lebih banyak membahas aspek pemasaran, pembiayaan, atau pemanfaatan teknologi, sehingga kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya motivasi dan disiplin kerja, masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah.

Penelitian ini penting karena pengelolaan sumber daya manusia menjadi

salah satu faktor yang menentukan daya saing UMKM. Penerapan kebijakan sertifikasi halal mendorong UMKM tidak hanya memenuhi persyaratan administrasi, tetapi juga menjaga penerapan sistem jaminan produk halal melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian agar produktivitas karyawan dapat meningkat sekaligus mendukung keberhasilan implementasi sertifikasi halal (BPJPH, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas, motivasi, dan disiplin kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan agar produktivitas karyawan dapat berkembang secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif (Hasibuan et al., 2026).

UMKM memiliki peran yang besar dalam perekonomian Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja dan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja usaha, daya saing, serta kesejahteraan masyarakat (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2024).

Pemilihan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademis dan empiris. Kecamatan ini memiliki perkembangan UMKM yang cukup pesat, terutama pada sektor makanan dan minuman, sehingga menjadi lokasi yang sesuai untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pemerintah terus mendorong program sertifikasi halal sebagai upaya meningkatkan kualitas produk dan daya saing UMKM (Anggraeni, 2025).

Mayoritas masyarakat Kabupaten Bandung beragama Islam sehingga kebutuhan terhadap produk halal menjadi tinggi. Kondisi tersebut

mendorong pelaku UMKM untuk memperoleh sertifikasi halal sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi sekaligus meningkatkan kepercayaan konsumen. Oleh karena itu, UMKM bersertifikat halal di Baleendah memiliki karakteristik yang menarik untuk diteliti dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia (BPJPH, 2024). Selain memiliki perkembangan UMKM yang cukup baik, Baleendah juga memiliki kondisi sosial ekonomi yang beragam. Perbedaan tingkat pendidikan, pengalaman, dan kompetensi tenaga kerja menjadikan wilayah ini sesuai untuk meneliti motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bandung (2024), Kecamatan Baleendah merupakan salah satu kecamatan dengan jumlah UMKM bersertifikat halal yang cukup banyak, sehingga dinilai memiliki jumlah responden yang memadai untuk penelitian.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah referensi mengenai hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah, pelaku UMKM, dan pihak terkait dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM (Robbins & Coulter, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas UMKM (Studi Kasus Survey pada Karyawan UMKM Bersertifikat Halal di Baleendah Kabupaten Bandung)"

1.2 Identifikasi Masalah

UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena memberikan kontribusi terhadap PDB serta menyerap banyak tenaga kerja. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk halal, jumlah

UMKM yang memiliki sertifikasi halal juga terus bertambah, terutama pada sektor makanan dan minuman. Meskipun demikian, UMKM bersertifikat halal masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu permasalahan yang masih ditemui adalah produktivitas karyawan yang belum optimal. Hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang lambat, target produksi yang belum tercapai, dan kualitas kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut juga ditemukan pada beberapa UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung. Rendahnya produktivitas diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang masih rendah, seperti kurangnya semangat dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, disiplin kerja juga masih menjadi kendala, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja.

Pada UMKM bersertifikat halal, disiplin kerja diperlukan agar proses produksi tetap sesuai dengan standar kebersihan, keamanan, dan kehalalan produk. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung masih belum optimal.
- 2) Motivasi kerja karyawan masih rendah sehingga memengaruhi semangat dan kualitas kerja.

- 3) Disiplin kerja karyawan belum berjalan dengan baik, terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran kerja.
- 4) Kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja dan standar operasional halal masih kurang.
- 5) Pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal belum berjalan secara optimal.
- 6) Sistem penghargaan dan pengawasan kerja yang diterapkan masih belum maksimal.
- 7) Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada UMKM bersertifikat halal masih terbatas.
- 8) Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang membahas hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM. Variabel yang digunakan terdiri dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, agar pembahasan lebih fokus.

Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada UMKM bersertifikat halal. Karyawan dipilih sebagai responden karena terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari. Penelitian ini tidak melibatkan pemilik usaha maupun manajer sebagai responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan secara lebih

objektif.

Penelitian dilakukan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Lokasi ini dipilih karena memiliki jumlah UMKM yang cukup banyak, khususnya pada sektor makanan dan minuman yang telah memiliki sertifikasi halal. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi UMKM di wilayah tersebut dan tidak mewakili kondisi UMKM di daerah lain.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode ini dipilih karena dapat mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian hanya berfokus pada analisis kuantitatif dan tidak membahas pengalaman atau pandangan responden secara mendalam. Selain itu, data yang digunakan hanya berasal dari periode penelitian sehingga tidak menggambarkan perubahan kondisi dalam jangka panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada

UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi motivasi dan disiplin kerja karyawan serta kaitannya dengan produktivitas kerja pada UMKM berbasis halal.

Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal. Melalui hasil penelitian ini, pelaku UMKM diharapkan dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dan menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja serta perkembangan usaha

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan penerapannya pada UMKM bersertifikat halal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan (Wijaya & Yana, 2026). Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi akademik karena memberikan bukti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dalam lingkungan UMKM halal (Fitriani et al., 2026).

Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja (Pranajaya & Susetyo, 2026). Penelitian ini juga memberikan informasi mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada UMKM halal yang memiliki karakteristik tersendiri dalam mengelola karyawan dan usaha. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman teori serta mendukung penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan sektor UMKM (Patimah et al., 2023).

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Pelaku UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik (Yulianti & Mirnayanti, 2026). Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi yang sesuai, menerapkan aturan kerja yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman (Wijaya & Yana, 2026).

Selain itu, penelitian ini dapat membantu pelaku UMKM memahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan usaha (Fitriani et al., 2026).

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu UMKM dalam mengetahui kondisi kerja karyawan dan menentukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas usaha. Dengan produktivitas karyawan yang semakin baik, UMKM bersertifikat halal diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan menjaga kualitas produk sesuai dengan standar halal yang ditetapkan

2) Bagi Manajemen SDM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Nurhasanah & Sutarno, 2025). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program pelatihan, penilaian kinerja, serta pembinaan disiplin kerja yang lebih baik dan terarah (Pranajaya & Susetyo, 2026). Selain itu, manajemen SDM dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menerapkan cara yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal (Patimah et al., 2023).

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen memahami kondisi sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal, terutama terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan informasi tersebut, pihak manajemen dapat menyusun strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan usaha.