

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN  
SEPATU SPANDUK  
(Studi Kasus Usaha Sepatu Spanduk  
Gucyana Flat Shoes)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama** : Ghusti Rahmatsyah Rambe  
**NPM** : 1705160174  
**Jurusan** : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Maret 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

**Nama** : GHUSTI RAHMATSYAH RAMBE  
**NPM** : 1705160174  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN SEPATU SPANDUK (STUDI KASUS USAHA SEPATU SPANDUK GUCYANA FLAT SHOES)

**Dinyatakan** : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

**Penguji II**

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

**Pembimbing**

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

**Sekretaris**

(Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : GHUSTI RAHMATSYAH RAMBE  
N.P.M : 1705160174  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN SEPATU  
SPANDUK (STUDI KASUS USAHA SEPATU SPANDUK  
GUCYANA FLAT SHOES)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2021

Pembimbing Skripsi



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Ghusti Rahmatsyah Rambe  
 NIM : 1705160174  
 Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.  
 Jurusan : Manajemen  
 Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Sepatu Spanduk (Studi Kasus Usaha Sepatu Spanduk Gucyana Flat Shoes)

	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
	LBM Masalah sistem pernakorn	7	
	Teori yg digunakan relevan dan terapan serta setiap variabel minimal 3 tem dan sumber yg berbeda	7	
	Tempat waktu peneliti dibuat sketanya	7	
	Hasil pembahasan singkat yg di tulis sbg retroni.	7	
	Kumpulan dan form dari wawancara, kuesioner, dan hasil diskusi kelompok	7	
Buku Pustaka	Situs tulisan dosen FEB umm G. 3 jurnal dan 3 buku.	7	
Mengetahui dan Meja Hijau	Ace dan Menembuh fomat ulu kapa Ulas Skrup	7	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

### **GHUSTI RAHMATSYAH RAMBE. NPM. 1705160174. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Sepatu Spanduk (Studi Kasus Usaha Sepatu Spanduk Gucyana Flat Shoes. 2021. Skripsi.**

UMKM merupakan salah satu unsur yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia karena sejarah mengatakan pada saat terjadi krisis dunia hanya UMKM yang tetap berdiri dengan kokoh dan tidak mengalami guncangan sedikitpun bahkan setelah terjadinya krisis UMKM tetap mengalami peningkatan. Dalam hal pengembangan UMKM salah satu faktor terpenting yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) antara lain Penetapan harga, Promosi produk, Kualitas Produk, Pelayanan dan Kompetitor yang memiliki dampak pada omzet penjualan. Objek penelitian ini adalah Pegawai Usaha Sepatu Spanduk Gucyana Flat Shoes yang memproduksi sepatu yang berbahan dasar dari spanduk bekas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Gucyana Flat Shoes dalam meningkatkan omzet penjualannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dimana tujuannya adalah yaitu menguraikan tentang keadaan yang sebenarnya dari suatu objek penelitian suatu studi kasus yang merinci tentang suatu objek dalam kurun waktu tertentu. Data dikumpulkan dengan cara observasi, interview (wawancara), dan dokumentasi. Dari hasil penelitian pada Gucyana Flat Shoes menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Gucyanana Flat Shoes dalam meningkatkan omzet penjualan masih kurang baik. Hal ini terlihat pada pemilihan karyawan yang tidak memperhatikan keahlian, pendidikan, atau keterampilan karyawan sehingga pemilik usaha perlu mengajarkan dari nol terlebih untuk menghadapi persaingan usaha, ada baiknya mempekerjakan karyawan yang berpengalaman atau yang memiliki keahlian khusus terutama setidaknya mempekerjakan karyawan khusus untuk IT. Hal ini dilakukan guna mengikuti persaingan bisnis yang serba canggih dalam penggunaan teknologi. Jika pemilik usaha dapat bersaing secara otomatis omzet mereka dapat meningkat omzet penjualan dari tahun ke tahun ditambah dengan keterampilan promosi, pelayanan, maupun kualitas produk yang dimiliki para pegawai.

***Kata Kunci: Usaha Sepatu Spanduk, Sumber Daya Manusia dan Omzet Penjualan***

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya dan tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, karena ridhonyalah penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini yang berjudul berjudul **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Sepatu Spanduk (Studi Kasus Usaha Sepatu Spanduk Gucyana Flat Shoes)”** yang diajukan sebagai salah satu syarat tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Didalam penulisan skripsi ini mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak dengan tulus dan ikhlas hati. Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan safa’at, rahmat, hidayah, kesehatan dan kesempatan kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang benar.
2. Teristimewa kepada kedua orangtua Ayahanda Riduan Rambe, Ibunda Ponisah, serta Kakak Yashinta Rambe dan Adik Firly Ramsah Rambe yang teramat penulis sayangi dan yang telah memberikan segenap kasih dan sayang, serta motivasi dan doa kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agusani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Magang yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi menyelesaikan laporan skripsi ini.
10. Kepada Seluruh teman-teman yang berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang selama ini telah banyak membantu penulis, baik dalam informasi, bantuan tenaga dan materi dalam hal penyusunan laporan ini serta bantuan doa'nya terima kasih.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, guna menyempurnakan laporan skripsi ini.

Penulis berharap laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta melindungi kita di dunia dan akhirat. Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Medan, Februari 2021

Penulis

**Ghusti Rahmatsyah Rambe**

**NPM. 1705160174**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Penelitian Terdahulu.....	6
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	19
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
b. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	25
d. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	28
4. Omzet Penjualan.....	31
a. Pengertian Omzet Penjualan.....	31
b. Indikator Omzet Penjualan .....	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Omzet Penjualan.....	34
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penurunan Omzet Penjualan.....	36
B. Kerangka Berfikir .....	38
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Defenisi Operasional Variabel.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
D. Jenis dan Sumber Data .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisis Data .....	42

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan .....	53
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I-1	Data Produksi Tahun 2019 ..... 2
Tabel II-1	Hasil Penelitian Terdahulu ..... 6
Tabel IV-1	Data Produksi Per Bulan ..... 43
Tabel IV-2	Data Produksi Tahun 2019 ..... 43
Tabel IV-3	Pemakaian Biaya Bahan Baku Tahun 2019 ..... 44
Tabel IV-4	Pemakaian Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 2019..... 44
Tabel IV-5	Pemakaian Biaya Overhead Pabrik Tahun 2019 ..... 45
Tabel IV-6	Pemakaian Bahan Penolong Tahun 2019 ..... 45
Tabel IV-7	Data Penjualan Per Bulan Tahun 2019 ..... 46

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Berfikir .....	38



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

UMKM merupakan salah satu unsur yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia karena sejarah mengatakan pada saat terjadi krisis dunia hanya UMKM yang tetap berdiri dengan kokoh dan tidak mengalami guncangan sedikitpun bahkan setelah terjadinya krisis UMKM tetap mengalami peningkatan. UMKM dapat dikatakan sebagai usaha yang produktif untuk dikembangkan guna mendukung perkembangan ekonomi Indonesia karena UMKM merupakan solusi dari penanggulangan kemiskinan. UMKM mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak yang pada akhirnya akan berimbas pada kesejahteraan para pekerja dan mengurangi pengangguran. Untuk masalah sumber daya modal pemerintah telah memberikan solusi yaitu dengan adanya bantuan yang dilakukan oleh lembaga keuangan berupa penyaluran kredit UMKMdandan juga bantuan KUR (Kredit Usaha Rakyat). Sedangkan untuk kualitas SDM diperlukan adanya hal penting yang dilakukan yaitu melakukan pengembangan SDM.

Pengmbangan SDM merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. SDM atau karyawan disuatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Analog dengan uraian secara mikro maka fasilitas yang canggih dan lengkappun belum merupakan jaminan akan keberhasilan suatu usaha, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini dapat kita lihat misalnya perusahaan-perusahaan asing yang hanya memperkerjakan beberapa orang saja, hasilnya lebih baik dibandingkan dengan

perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap. Dengan adanya pengembangan SDM maka karyawan akan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutu SDM melalui Pendidikan, Latihan dan Pembinaan. Pengembangan Karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personil perusahaan dituntut kerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Dipihak lain, suatu perusahaan di tengah-tengah masyarakat sudah tentu mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. Sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk memajukan usaha.

Pada tahun 2019 penjualan sepatu spanduk dari Gucyana Flat Shoes meningkat dengan sangat cepat, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Data Produksi Tahun 2019**

No.	Jenis Produksi	Jumlah Unit/Type			Total
		Flexi Korea	Flexi Jerman	Satin	
1	Sepatu Spanduk Wanita	631	341	45	1.017
2	Sepatu Spanduk Pria	508	367	22	897
<b>Total Produksi Sepatu Spanduk 2019</b>					<b>1.914</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi mengharuskan setiap pelaku usaha untuk melakukan perkembangan bisnis dengan berbagai macam persaingan disegala bidang, begitu juga dengan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Perkembangan ini ditandai dengan meningkatnya jumlah unit usaha yang bergerak diberbagai sector Produk yang berkualitas yang dibuat melalui suatu proses yang berkualitas akan memiliki sejumlah keistimewaan yang mampu meningkatkan kepuasan konsumen atas penggunaan produk tersebut. Karena setiap konsumen pada umumnya akan memaksimumkan utilitas dalam mengkonsumsi produk, jelas bahwa produk-produk berkualitas tinggi pada tingkat harga yang kompetitif akan dipilih konsumen. Hal ini meningkatkan penjualan dari produk-produk itu yang berarti pula meningkatkan pangsa pasar (market share) sehingga akan meningkatkan pendapatan.

Dengan meningkatnya omset penjualan itu berarti usaha yang dijalankan mengalami peningkatan dan akan mendorong tujuanperusahaan untuk memperoleh laba akan tercapai. Berbagai cara dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan omset Penjualannya diantaranya dengan melakukan inovasi produk, promosi, dengan rencana yang matang secara berkala, lebih fokus pada target potensial, melibatkan dunia internet, membuat paket penjualan, serta memberikan berbagai pelayanan terbaik untuk konsumen.

Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian tentang pengembangan SDM dalam meningkatkan Omset penjualan keripik pisang dikarenakan permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM termasuk keripik pisang Bandar Lampung yaitu rendahnya kualitas SDM dalam perkembangan UMKM. Apabila kualitas SDM dalam UMKM rendah maka pengembangan usaha yang dilakukan oeh suatu

usaha juga akan sulit dilakukan karena yang memegang peranan penting dalam menjalankan segala kegiatan usaha adalah sumber daya manusia dari usaha itu sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan dalam suatu usaha karena melalui pengembangan tersebut karyawan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutunya melalui pendidikan, latihan dan pembinaan yang pada akhirnya hal ini akan menguntungkan perusahaan. Apabila sumber dayanya bagus maka setiap karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang akan diangkat tersebut maka dalam skripsi ini penulis mengambil judul: "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Sepatu Spanduk" (Studi Kasus Usaha Sepatu Spanduk Gucyana Flat Shoes).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut: Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan dampak terhadap meningkatnya omzet penjualan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

Penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya meneliti usaha Gucyana Flat Shoes dikaji berdasarkan teori pada Faktor penentu pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian hanya meneliti pada tahun 2019.



Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Gucyana Flat Shoes dalam meningkatkan omzet penjualannya ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Gucyana Flat Shoes dalam meningkatkan omzet penjualannya.

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat teori

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi penelitian terdahulu tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Gucyana Flat Shoes untuk dijadikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia agar bisnis dapat berjalan lancar dan terus berkembang.

3. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang khususnya yang bergerak dalam bidang Manajemen sumber daya manusia.

**BAB II**  
**LANDASAN TEORI**

**A. Uraian Teoritis**

**1. Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Febriawan Adi Suchahyo (2014)	Analisis Harga dan Promosi terhadap Volume Pemasaran pada Toko Olahraga Sport SMart FIK UNY' Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Jogjakarta.	Kualitatif pendekatan deskriptif	Hasil Skripsi membahas tentang strategi pemasaran. Pada penelitian ini menganalisis tentang harga dan promosi dalam proses pemasaran, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yakni menganalisis tentang pemasaran dan kaitannya terhadap omzet yang didapat.
2.	Ria Resti Ridhawati (2015)	Analisis Strategi Marketing Syariah dalam Menghadapi Persaingan Bisnis pada Toko Rabbani Semarang' Fakultas	Kualitatif pendekatan deskriptif	Hasil penelitian dari Skripsi ini adalah membahas tentang strategi pemasaran. Pada penelitian ini strategi pemasarannya terkonsentrasi, yakni mengkhhususkan pemasaran produknya dalam beberapa segmen pasar terutama untuk

		Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.		kalangan masyarakat yang beragama Islam. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak menghususkan pemasaran produk.
3.	Wayan Wijaya Febriawan Adi Sucahyo (2014)	Strategi Pengembangan Usaha CV.Steba Advertising Semarang Dalam Meningkatkan Pendapatan.	Kualitatif pendekatan deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil SWOT startegi untuk mengembangkan usaha CV. Steba Advertising Semarang adalah menambah modal, mempertahankan dan meningkatkan kualitas produk, meningkatkan konsumen potensial, memanfaatkan fasilitaas pemerintah, serta menciptakan inovasi produk.

4.	Nilam Sari Ningsih (2012)	Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	Kualitatif pendekatan deskriptif	Hasil dari penelitian Nilam Sari Ningsih dapat disimpulkan bahwa Hasil dari penelitian ini menemukan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum telah cukup sesuai dengan kebutuhan, dan proses pengembangan sumber daya manusia mulai pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
5.	Agung Sanjaya (2015)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Non Sarjana Perpustakaan Di Perpustakaan Umum Provinsi DKI Jakarta.	Kualitatif pendekatan deskriptif	Hasil dari penelitian ini menemukan adanya konsep pengembangan sumber daya manusia non sarjana perpustakaan demi menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan pekerjaannya sesuai visi misi instansi. Tujuannya adalah untuk mengetahui upaya Perpustakaan Umum DKI Jakarta dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia non sarjana perpustakaan. Perbedaan terletak pada penelitian terdahulu membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia non sarjana perpustakaan di perpustakaan umum provinsi DKI Jakarta sedangkan pada



				penelitian ini membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Home Industri konveksi sablon dan bordir pakaian.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang besar terhadap omzet penjualan yang nantinya akan dihasilkan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2006:203) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, penilaian dan memiliki kesamaan tujuan.

Menurut Henry (2004:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sedangkan menurut Malayu (2013:4) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan organisasi atau perusahaan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sondang (2012:58) ada lima fungsi dasar yang dijalankan semua manajer dalam memajemen sumber daya manusia yaitu meliputi:

1) Perencanaan

Memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Pengorganisasian

Memberikan setiap bawahan suatu tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan saluran wewenang dan komunikasi.

3) Proses Penunjukkan Staff

Memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan.

4) Pemimpinan

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

5) Pengendalian: Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat

bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dan mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.

Manajemen sumber daya manusia merujuk kepada praktik dan kebijakan yang meliputi:

- 1) Melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dari pekerjaan masing- masing karyawan).
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja.
- 3) Menyeleksi para calon pekerja.
- 4) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
- 5) Menata olah upah dan gaji (cara mengkompensasi karyawan).
- 6) Menyediakan insentif dan kesejahteraan.
- 7) Menilai kinerja.
- 8) Mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan).
- 9) Pelatihan dan pengembangan Perencanaan
- 10) Membangun komitmen karyawan.
- 11) Peluang yang adil dan tindakan afirmatif.
- 12) Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
- 13) Keluhan dan hubungan (relasi) kerja tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian diatas tampak jelas sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang diperhatikan penanganannya. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini berfungsi bukan hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan aktualisasi diri.

Menurut Faustino (2003:3) Manajemen sumber daya manusia menekankan perhatian pada masalah personalia pada tiap perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan segala fasilitas yang mendukung aktifitas para pekerjanya, sehingga umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri.

#### **b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wilson (2012:20) setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, tetapi apakah itu ditangani oleh seorang manajer sumber daya manusia atau tidak akan tergantung pada kepentingannya. Kebanyakan perusahaan besar mengangkat seorang wakil eksekutif yang khusus menangani. pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Wakil eksekutif dan para pengelola sumber daya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara, dan pada akhirnya berpisah dengan para sumber daya manusia lainnya di perusahaan. Namun, banyak tugas-tugas ini dihilangkan karena sekarang ada perusahaan lain yang melaksanakan sebagian dari tugas-tugas tersebut.

Menurut Malayu (2013: 14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 7) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Secara umum, manajer sumber daya manusia bertanggung jawab atas tugas-tugas khusus sumber daya manusia, walaupun sebagian hilang karena dikerjakan oleh pihak lain. Manajer sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana tugas-tugas sumber daya manusia dan bekerja sama dengan para manajer lain dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

Menurut Malayu (2013: 11-13) kebanyakan perusahaan-perusahaan besar, pengelolaan sumber daya manusia ditangani oleh seorang manajer atau eksekutif sumber daya manusia. Secara khusus, manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengkoordinasi pengelolaan sumber daya manusia dan bekerja sama dengan manajer lain untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam perusahaan besar ada keterkaitan tanggung jawab antar manajer lini dengan

profesional sumber daya manusia. Para manajer lini meminta bantuan kepada unit sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Herman (2013:11-13) Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan antara lain sebagai berikut:

#### **1) Tujuan Organisasi**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer

dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## **2) Tujuan Fungsional**

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## **3) Tujuan Sosial**

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

## **4) Tujuan Personal**

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### **d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ibid (2011:14) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

### 1) Perencanaaa

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan berkerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.



#### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

#### 7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman

pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja terakhir, pensiun, dan sebab-sebab lain. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang nomor 12 tahun 1964.

### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Nurul (2016:138) Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Soekidjo (2009:2) Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan menurut Wilson (2012:200) Pengembangan sumber daya manusia (humanresource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan

pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan biaya yang relatif besar. Tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan.

Kebanyakan perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal. Harapan ini dapat terwujud pada tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat turnover dan absensi karyawan yang lebih rendah.

Menurut Ibid (2017:211) Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan pada karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Malayu (2012:15) Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi diperusahaan (promosi) atau dipindahtugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu, pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan karena sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Analisis yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, para manajer membentuk strategi organisasi yang lebih luas, dan

membentuk system yang tepat agar dapat mengembangkan para karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia harus dikaitkan dengan perencanaan strategis, karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki karyawannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Para manajer perusahaan akan berhasil menjalankan tugasnya dalam mengembangkan sumber daya manusianya, bila melaksanakannya secara sistematis.

#### **b. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Soekidjo (2009:1) konsep pengembangan Sumber Daya Manusia terbagi menjadi dua antara lain sebagai berikut:

##### **1) Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Makro**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (resources), yakni sumber daya alam (natural resources), dan sumber daya manusia (human resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka jelas sumber daya manusia yang lebih penting. Biaya produksi per unit merupakan salah satu data yang dipertimbangkan, di samping data biaya lain serta data non biaya.

Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Hal mana negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya seperti : Jepang, Singapura Dan Korea, tetapi karena usaha peningkatan kualitas

sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan dewasa ini. Sebaliknya negara-negara yang potensial kaya akan sumber daya alam seperti negara-negara Timur Tengah, tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara pada contoh yang pertama.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas . Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya manusia. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut.

Menurut Jeffrey (2010:96) untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dari uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia (human resources development) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa

## **2) Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Mikro**

Menurut Faustino (2011:7) Sumber Daya Manusia secara mikro dalam arti dilingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain) maka sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (employee). Sumber daya manusia atau karyawan disuatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga atau departemen yang dimaksud.

Analog dengan uraian secara mikro, maka fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Hal ini pun dapat kita lihat misalnya, perusahaan-perusahaan asing yang hanya mempekerjakan beberapa orang saja,

hasilnya lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan nasional yang karyawannya lebih banyak dengan fasilitas yang lengkap pula.

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga di tengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan ini maka direncanakan kegiatan atau program-program, dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas baik. 49 Disamping itu, Departemen atau Lembaga di dalam masyarakat harus berpacu. Ditemukannya peralatan-peralatan baru, fasilitas-fasilitas baru yang canggih dan sebagainya, maka apabila Lembaga-lembaga itu ingin mengikuti arus zaman, juga harus memiliki peralatan-peralatan tersebut.

Konsekuensinya tenaga yang dimilikinya harus disesuaikan, paling tidak diberikan pelatihan agar pemakaian alat baru dan canggih tersebut dapat secara efisien. Hal ini semua membuktikan, bahwa sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau departemen didalam masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal. 50 Itulah perlunya suatu institusi apapun memerlukan unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia atau “Human Resources Development” (HRD).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan,



pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu sendiri dan perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and training), dan pengelolaan (management).

### **c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus di pilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan.

#### **1) Pendidikan**

Menurut Malayu (2000:80) Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif antara lain sebagai berikut:

##### **a) Training Methods atau classroom methods**

Merupakan latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.

##### **b) Under Study**

Merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung sebagai seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

##### **c) Job Rotation and Planned Progression**

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

d) Coaching and Conselling

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

e) Junior Board Executive or Multiple Management

Merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

f) Committee Assigment

Merupakan komite yang dibentuk untuk menyelidiki, memepertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin.

g) Business Games

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

## 2) Pelatihan

Menurut Malayu (2000:90) terdapat beberapa metode pelatihan antara lain sebagai berikut:

a) On The Job Training

Merupakan metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor.

b) Vestibule

Merupakan latihan yang dilakukan didalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi yang sebenarnya dalam melakukan pekerjaan.

c) Demonstration and Example

Merupakan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di demonstrasikan. latihan yang dilakukan didalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi yang sebenarnya dalam melakukan pekerjaan.

d) Simulation

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e) Apprenticeship

Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala pekerjaan.

f) Classroom Methods

Metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program instruksi, metode study khusus, metode diskusi, dan metode seminar.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (human investment).

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini terdiri dari dua faktor antara lain sebagai berikut:

**1) Faktor Internal**

Menurut Asri (2010:3) Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

- a) Visi adalah impian, cita-cita atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah merupakan petunjuk ke mana organisasi tersebut akan diarahkan. Merupakan metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam konvidisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor.
- b) Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari sumber daya manusia dari organisasi yang bersangkutan.
- c) Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.
- d) Strategi pencapaian tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak

terhadap organisasinya. Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasinya.

- e) Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya. Demikian pula strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
- f) Jenis teknologi yang digunakan perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

## **2) Faktor Eksternal**

Menurut Kurniasih (2012:12) Faktor eksternal meliputi beberapa bagian antara lain sebagai berikut:

- a) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui undang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah,

surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan-kebijaksanaan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

b) Sosial-Budaya Masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor sosio-budaya ini perlu dipertimbangkan.

c) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

#### **4. Omzet Penjualan**

##### **a. Pengertian Omzet Penjualan**

Menurut Swastha (2012:93) Omset Penjualan adalah akumulasi keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan suatu produk barang atau jasa yang dihitung secara keseluruhan selama kurun

waktu tertentu secara terus menerus atau dalam satu proses akuntansi. Kata Omset berarti jumlah, sedang penjualan berarti kegiatan menjual barang yang bertujuan mencari laba atau pendapatan. Omset penjualan berarti jumlah penghasilan atau laba yang diperoleh dari hasil menjual barang atau jasa. Sedangkan menurut Ibid (2014:248) omset penjualan adalah keseluruhan jumlah pendapatan yang didapat dari hasil penjualan suatu barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa omset penjualan adalah keseluruhan jumlah penjualan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu, yang dihitung berdasarkan jumlah uang yang diperoleh dan berdasarkan volume. Seorang pengelola usaha dituntut untuk selalu meningkatkan omset penjualan dari hari kehari, dari minggu ke minggu, dari bulan ke bulan dan dari tahun ke tahun. Hal ini diperlukan kemampuan dalam mengelola modal terutama modal kerja agar kegiatan operasional perusahaan dapat terjamin kelangsungannya.

#### **b. Indikator Omzet Penjualan**

Berikut adalah indicator omzet penjualan adalah sebagai berikut:

##### a) Harga

Harga menurut Marius (2012:268) harga adalah jumlah uang (kemungkinan ditambah beberapa barang) yang dibutuhkan untuk memperoleh beberapa kombinasi sebuah produk dan pelayanan yang menyertainya.

##### b) Peromosi dan Branding



Menurut Saladin (2010: 66) promosi adalah suatu komunikasi informasi penjual dan pembeli yang bertujuan untuk merubah sikap dan tingkah laku pembeli, yang sebelumnya tidak mengenal menjadi mengenal sehingga menjadi pembeli dan tetap mengingat produk tersebut. Sedangkan menurut surya (2016:4) Branding merupakan salah satu elemen penting yang harus dipertimbangkan ketika merencanakan strategi pemasaran suatu produk. Branding dapat dimanfaatkan untuk menciptakan image sebuah brand dari sebuah produk dalam benak konsumen sehingga diharapkan konsumen mengkonsumsi atau membeli produk tersebut. Melakukan promosi dan branding yang kuat tentu akan meningkatkan omzet perusahaan dengan cepat. Tidak perlu melakukannya dengan biaya yang mahal dan sulit, cukup lakukan promosi dan branding sesuai dengan kemampuan perusahaan.

c) Kualitas Produk

Menurut Mamang (2013:99) produk adalah sekumpulan atribut fisik nyata yang terakit dalam sebuah bentuk yang dapat diidentifikasi. Menurut Rambat (2009:175) kualitas adalah sejauh mana produk memenuhi spesifikasi-spesifikasinya. Sedangkan Menurut Kotler (2016:272) kualitas produk merupakan salah satu sarana positioning utama pasar. Kualitas produk mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa, oleh karena itu kualitas berhubungan erat dengan nilai pelanggan.

d) Pelayanan

Menurut Malayu (2005:144) Pelayanan adalah kegiatan pemberian jasa dari satu pihak ke pihak lainnya. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang dilakukan secara ramah tamah, adil, cepat, tepat, dan etika yang baik sehingga memenuhi kebutuhan dan kepuasan bagi yang menerimanya.

e) Pesaing

Menurut Sondang (2013:83) persaingan adalah suatu persaingan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu, agar memperoleh kemenangan atau hasil secara kompetitif. Persaingan juga merupakan kenyataan hidup dalam dunia bisnis, sifat, bentuk, dan intensitas persaingan yang terjadi dan cara. Dalam persaingan kita mengenal istilah “pesaing” yaitu perusahaan yang menghasilkan atau menjual barang atau jasa yang sama atau mirip dengan produk yang kita tawarkan. Pesaing suatu perusahaan dapat dikategorikan pesaing yang kuat dan pesaing yang lemah atau ada pesaing yang dekat yang memiliki produk yang sama.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Omzet Penjualan**

Menurut Samsul (2013:56) Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Menurut Swasta terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan dari kegiatan penjualan antara lain sebagai berikut:

a) Kondisi dan kemampuan pedagang

Transaksi jual beli melibatkan pihak pedagang dan pembeli. Pihak pedagang harus dapat meyakinkan pembeli agar dapat mencapai sasaran penjualan yang diharapkan dan sekaligus mendapatkan pendapatan yang diinginkan.

b) Kondisi Pasar

Pasar sebagai kelompok pembeli barang dan jasa meliputi baik tidaknya keadaan pasar tersebut, jenis pasar, kelompok pembeli, frekuensi pembeli dan selera pembeli.

c) Modal

Setiap usaha membutuhkan untuk operasional usaha yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maksimal. Dalam kegiatan penjualan semakin banyak produk yang dijual berakibat pada kenaikan keuntungan. Untuk meningkatkan produk yang dijual suatu usaha harus membeli jumlah barang dagangan dalam jumlah besar. Untuk itu dibutuhkan tambahan modal untuk membeli barang dagangan atau membayar biaya operasional agar tujuan pewirausaha meningkatkan keuntungan dapat tercapai sehingga pendapatan dapat meningkat.

d) Kondisi organisasi perusahaan

Semakin besar suatu perusahaan akan memiliki bagian penjualan yang semakin kompleks untuk memperoleh keuntungan yang semakin besar dari pada usaha kecil.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Omzet Penjualan**

Menurut Thina (2013: 69) faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya omzet dibagi menjadi dua faktor antara lain sebagai berikut:

##### a) Faktor internal

Faktor yang dikendalikan oleh pihak-pihak perusahaan) diantaranya: kemampuan perusahaan untuk mengelola produk yang akan dipasarkan, kebijaksanaan harga dan promosi yang digariskan perusahaan serta kebijaksanaan untuk memilih perantara yang digunakan.

##### b) Faktor eksternal

Faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh pihak perusahaan) diantaranya: perkembangan ekonomi dan perdagangan baik nasional maupun internasional, kebijakan pemerintah di bidang ekonomi, perdagangan dan moneter dan suasana persaingan pasar.

Menurut Thina (2013: 24) Faktor-faktor ekstern penyebab penurunan omzet penjualan antara lain sebagai berikut:

##### 1) Selera Konsumen

Selera Konsumen dalam manajemen pemasaran, konsumen sering diartikan dengan pelanggan, pasar, permintaan, Faktor yang dikendalikan oleh pihak-pihak perusahaan diantaranya kemampuan perusahaan untuk mengelola produk yang akan dipasarkan, kebijaksanaan harga dan promosi yang digariskan perusahaan serta kebijaksanaan untuk memilih perantara yang digunakan. Permintaan pasar, pembeli dan sebagainya. Selain itu konsumen juga dapat diasumsikan mudah tertarik dengan sesuatu yang baru atau berbeda dari apa yang biasa dilihatnya sehari-hari. Sedangkan

selera diartikan sebagai minat atau keinginan, sehingga selera konsumen dapat diartikan sebagai minat atau keinginan konsumen untuk membeli suatu produk, dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Sehingga konsumen cenderung memilih produk berdasarkan tingkat selernya masing-masing. Disinilah peran setiap UMKM untuk terus mengetahui segmen dan juga pangsa pasar dari produk yang nantinya akan diproduksi dan dipasarkan sehingga akan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan dan bisnis akan semakin berkembang.

### 2) Barang Pengganti (Substitusi)

Merupakan barang yang dapat berperan sebagai pengganti barang lain. Persaingan Menjalankan suatu usaha tidak akan lepas dari yang namanya persaingan, karena persaingan sudah menjadi bagian di dalam pelaksanaan perekonomian yang khususnya dalam melakukan pemasaran, sehingga menjadi hal yang mau tidak mau harus dilakukan dalam menjalankan usaha perusahaan. Persaingan adalah keadaan dimana perusahaan pada pasar produk atau jasa tertentu akan memperlihatkan keunggulannya masing- masing, dengan atau tanpa terikat peraturan tertentu dalam rangka meraih pelanggannya.

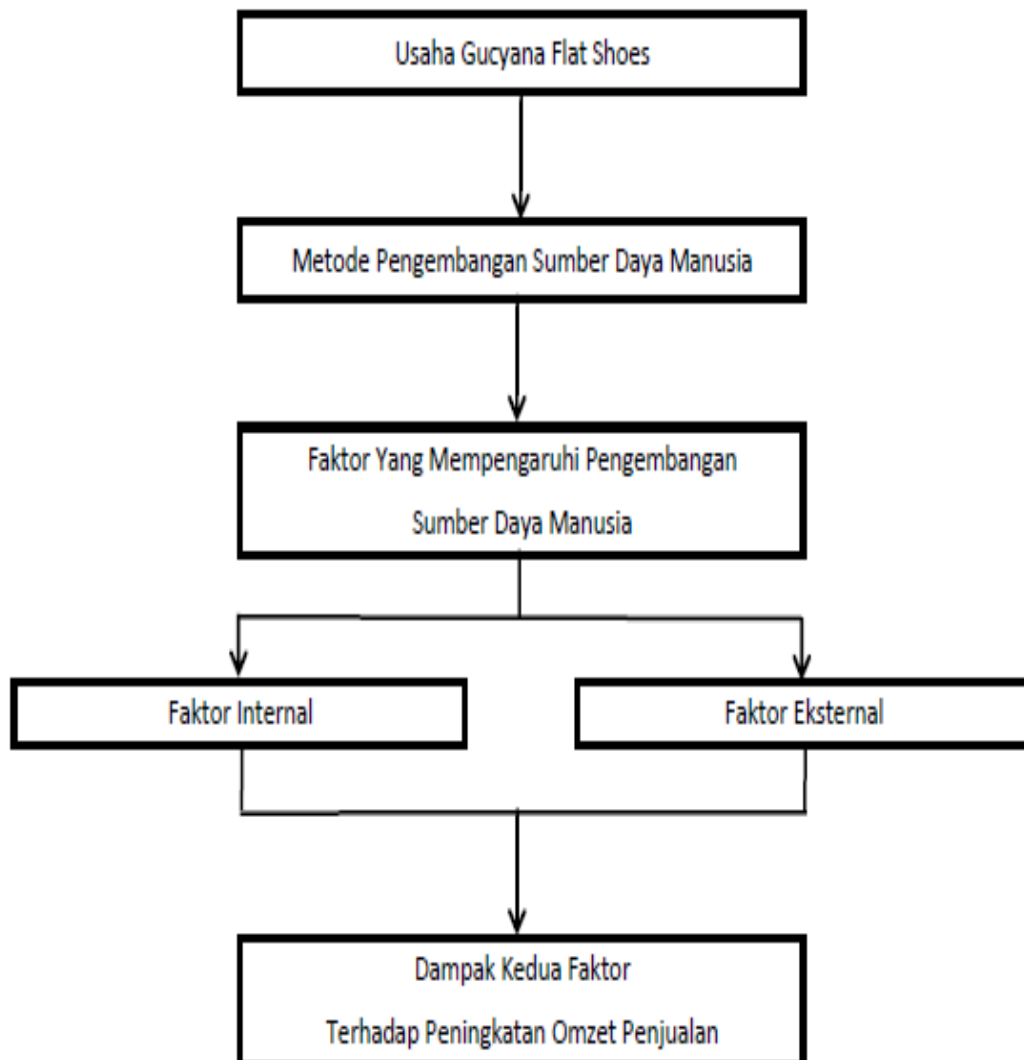
### 3) Pemasok (supplier)

Merupakan perusahaan yang menyediakan usaha baku, tenaga kerja, keuangan dan sumber informasi kepada perusahaan lain, terdapat hubungan saling ketergantungan antara pemasok dan perusahaan. Ketergantungan perusahaan pada pemasok adalah pentingnya produk pemasok bagi perusahaan dan sulitnya mencari sumber lain sebagai

pengganti. Sehingga hal ini sangat penting untuk dijaga oleh perusahaan melalui hubungan komunikasi yang baik antara supplier dengan perusahaan tentunya tidak akan menghambat produksi yang akan dilakukan oleh perusahaan.

## B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan pembahasan di atas untuk lebih jelasnya akan dikemukakan kerangka berfikir yang digambarkan pada skema berikut ini :



Gambar 2.1  
Kerangka Berfikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan ini termasuk jenis penelitian deskriptif, yaitu menguraikan tentang keadaan yang sebenarnya dari suatu objek penelitian suatu studi kasus yang merinci tentang suatu objek dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini bersifat Explanatory research. Menurut Arikunto (2006:14) Explanatory research yaitu penelitian yang tujuannya untuk mengungkapkan atau menjelaskan secara mendalam tentang variabel tertentu. Adapun masalah yang diteliti oleh penelitian deskriptif kuantitatif ini mengacu pada studi komperatif. Menurut Silalahi Ulber (2005) komparatif adalah penelitian yang membandingkan dua gejala atau lebih. analisis komparasi atau perbandingan adalah prosedur statistik guna menguji perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih.

Pada penelitian ini, penulis menentukan tata cara pengembangan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan omzet penjualan sepatu spanduk Sehingga lebih tepat dan akurat dalam perhitungan harga jual pada produk usaha Gucyana Flat Shoes di Medan.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah unsur penelitian yang terkait dengan variable yang terdapat dalam judul penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini yaitu Peningkatan Omzet Penjualan yang dipengaruhi oleh strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah sebuah usaha Sepatu Spanduk *Gucyana Flat Shoes* yang berlokasi di Jalan M. Yakub, Kecamatan Medan Perjuangan, Kota Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja karena usaha *Gucyana Flat Shoes* bergerak di bidang daur ulang kerajinan sepatu yang berbahan dasar dari limbah spanduk bekas dan memiliki jumlah pegawai yang masih berjumlah 3 anggota sehingga penerapan strategi sumber daya manusia masih tergolong sederhana belum diterapkan berdasarkan kajian pustaka yang tersedia. Usaha *Gucyana Flat Shoes* sangat cocok sebagai tempat penelitian mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan omzet penjualan.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Pengumpulan data yang direncanakan dan dilaksanakan secara cermat akan sangat membantu dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi penelitian (Sujoko 2008 : 312).

Dalam penelitian ini data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti dengan melakukan wawancara langsung dengan pemilik Sepatu Spanduk *Gucyana Flat Shoes*. Maksudnya untuk mengetahui proses pembuatan sepatu spanduk dari awal hingga proses penjualan yang nantinya akan di gunakan untuk melengkapi data yang tidak ada pada data sekunder. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, dan catatan atau laporan historis yang ada pada usaha Sepatu Spanduk *Gucyana Flat Shoes* tersebut.



## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012 : 308), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam artian bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Pendekatan kualitatif lebih menekankan pada perolehan informasi langsung dari objek penelitian dan tidak adanya pembatasan antara peneliti dengan objek yang diteliti. Adapun prosedur yang digunakan dalam rangka pengumpulan data adalah sebagai berikut :

### **1. Observasi**

Observasi adalah kegiatan peneliti dapat terlibat secara langsung pada situasi yang diteliti dan secara sistematis mengamati berbagai dimensi yang ada termasuk interaksi, hubungan, tindakan, kejadian. (Sujoko, 2008 : 327) dalam penelitian kualitatif, keterlibatan peneliti secara langsung sebagai salah satu pelaku dalam fenomena yang diteliti perlu dianggap dari pada sekedar menjadi saksi. Dalam pelaksanaan dilapangan, data dari responden yaitu mengenai laporan keuangan perusahaan, daftar aset, pendapatan perbulan beban yang dikeluarkan perbulan, biaya listrik yang digunakan, jumlah tenaga kerja, modal, persediaan. Maka dari itu ada beberapa hal yang harus di lakukan saat observasi yaitu survey pendahuluan merupakan tahap awal dari prosedur pengumpulan data. Pada tahap ini peneliti menitik beratkan pada pencarian dan pengumpulan masalah yang akan dibahas dengan mengadakan tinjauan secara tidak langsung pada UMKM di kota Medan.

## 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:36), wawancara sebagai studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Berdasarkan definisi di atas, wawancara ditujukan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengalaman, pemikiran, perilaku, percakapan, perasaan, dan persepsi dari seseorang pelaku sebagai responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung antara informan dan peneliti untuk mengetahui hal-hal awal mengenai masalah maupun hal-hal yang lebih mendalam.

## 3. Dokumentasi

Melalui studi dokumentasi peneliti mengumpulkan data melalui dokumen baik yang berupa laporan keuangan, laporan produksi harian, peraturan-peraturan yang relevan yang dapat memberikan bukti real bahwa penelitian tersebut benar-benar dilakukan (Sujoko, 2008 : 313).

## **F. Teknis Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif Kualitatif. Analisis data dilakukan secara Induktif yakni peneliti terjun kelapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap data dan fakta yang diperoleh dilapangan tersebut untuk memperoleh kesimpulan dan pemecahan mengenai masalah yang ada dalam penelitian.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Jenis produksi dan jumlah unit yang dihasilkan Gucyana Flat Shoes selama tahun 2019 dapat disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Data Produksi Per Bulan**

No	Nama Bulan	Jumlah Unit/Type					
		Flexi Korea		Flexi Jerman		Satin	
		Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria
1	Mei	79	81	50	46	6	3
2	Juni	110	92	54	60	7	3
3	Juli	150	93	62	80	8	4
4	Agustus	159	94	66	81	10	5
5	September	46	58	45	40	5	3
6	Oktober	44	47	32	26	4	2
7	November	30	30	22	25	3	2
8	Desember	13	13	10	9	2	1
<b>Total Produksi Perbulan</b>		<b>631</b>	<b>508</b>	<b>341</b>	<b>367</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

**Tabel 4.2**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Data Produksi Tahun 2019**

No.	Jenis Produksi	Jumlah Unit/Type			Total
		Flexi Korea	Flexi Jerman	Satin	
1	Sepatu Spanduk Wanita	631	341	45	1.017
2	Sepatu Spanduk Pria	508	367	22	897
<b>Total Produksi Sepatu Spanduk 2019</b>					<b>1.914</b>

## 1) Pemakaian Bahan Baku Tahun 2019

Bahan baku yang di gunakan dalam proses produksi Gucyana Flat Shoes pada tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Pemakaian Biaya Bahan Baku Tahun 2019**

No.	Jenis Produksi	Jumlah Unit/Type		
		Flexi Korea	Flexi Jerman	Satin
1	Sepatu Spanduk Wanita	10.663.900	5.620.600	738.000
2	Sepatu Spanduk Pria	8.585.200	6.569.300	360.800
<b>Total</b>		<b>19.249.100</b>	<b>12.189.900</b>	<b>1.098.800</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

## 2) Pemakaian Biaya Tenaga Kerja langsung

Pemakaian biaya tenaga kerja langsung pada Gucyana Flat Shoes adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Pemakaian Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 2019**

No.	Jenis Produksi	Jumlah Unit/Type			Total
		Flexi Korea	Flexi Jerman	Satin	
1	Sepatu Spanduk Wanita	2.019.200	1.091.200	144.000	3.254.400
2	Sepatu Spanduk Pria	1.625.600	1.174.400	70.400	2.870.400
<b>Total</b>					<b>6.124.800</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

## 3) Biaya Overhead

Pemakaian biaya overhead pada Gucyana Flat Shoes adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Pemakaian Biaya Overhead Pabrik Tahun 2019**

No.	Nama Bahan	Total
1	Biaya Bahan Penolong	26.221.800
2	Biaya Pemeliharaan Mesin	765.600
3	Biaya Listrik Produksi	765.600
4	Biaya Pemeliharaan Gedung	3.253.800
<b>Total BOP</b>		<b>31.006.800</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

Penjelasan pemakaian Biaya Overhead Pabrik pada Gucyana Flat Shoes sebagai berikut:

a) Biaya Bahan Penolong

Biaya bahan penolong yang digunakan untuk membuat sepatu spanduk. Adapun bahan penolong yang di gunakan dalam proses produksi sepatu spanduk Gucyana Flat Shoes pada tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Pemakaian Bahan Penolong Tahun 2019**

No.	Nama Bahan	Total
1	Kertas Tisu	765.600
2	Paku Sepatu	957.000
3	Kotak Sepatu	3.828.000
4	Silica Gel	574.200
5	Logo Sepatu	9.570.000
6	Hiasan Aksesoris Sepatu	10.527.000
<b>Total</b>		<b>26.221.800</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

## b) Biaya Pemeliharaan mesin

Biaya pemeliharaan mesin merupakan biaya yang digunakan untuk membayar perawatan mesin jahit, mesin obras, dan mesin produksi lainnya

## c) Biaya Listrik produksi

Biaya listrik produksi merupakan biaya yang digunakan untuk membayar biaya pemakaian listrik alat yang digunakan dalam jangka waktu satu tahun baik untuk penerangan maupun untuk proses produksi.

## d) Biaya pemeliharaan bangunan

Merupakan biaya yang digunakan untuk membayar perawatan bangunan yang digunakan dalam proses produksi dan kegiatan usaha.

**Tabel 4.7**  
**Gucyana Flat Shoes**  
**Data Penjualan Per Bulan**

No	Nama Bulan	Harga Jual Rp 65.000/ Pasang (Dalam Rupiah)					
		Flexi Korea		Flexi Jerman		Satin	
		Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria
1	Mei	5.135	5.265	3.250	2.990	390	195
2	Juni	7.150	5.980	3.510	3.900	455	195
3	Juli	9.750	6.045	4.030	5.200	520	260
4	Agustus	10.335	6.110	4.290	5.265	650	325
5	September	2.990	3.770	2.925	2.600	325	195
6	Oktober	2.860	3.055	2.080	1.690	260	130
7	November	1.950	1.950	1.430	1.625	195	130
8	Desember	845	845	650	585	130	65
<b>Total Produksi Perbulan</b>		<b>41.015</b>	<b>33.020</b>	<b>22.165</b>	<b>23.885</b>	<b>2.925</b>	<b>1.300</b>

Sumber : Gucyana Flat Shoes

## **1. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Gucyana Flat Shoes Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan**

Pengembangan Sumber Daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, belum diterapkan sepenuhnya oleh sebagian UMKM. Adapun peningkatan omzet penjualan yang dilakukan oleh Gucyana Flat Shoes antara lain sebagai berikut:

### **a. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan salah satu dari pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengetahuan merupakan langkah –langkah karyawan mengetahui dengan jelas bagaimana pekerjaannya, bagaimana meningkatkan pekerjaannya dimasa yang akan datang, dan bagaimana karyawan mengetahui akan pekerjaannya dalam mempengaruhi omset penjualan. Dalam meningkatkan pengetahuan karyawan ini, penjual atau produsen baiknya mengadakan pelatihan selain untuk mengasah kemampuan mereka juga untuk menambah pengetahuan mereka terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan Gucyana Flat Shoes belum melakukan pelatihan khusus atau training, pegawai hanya berlatih secara langsung ketika hari mereka bekerja yang dipandu oleh salah seorang pegawai dilokasi kerja.

### **b. Keterampilan**

Keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk menggunakan akal, Pikiran, ide, dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada,

keterampilan disini merupakan sesuatu yang dilatih dan dipraktikkan secara langsung. Peningkatan keterampilan yang dilakukan gucyana flat shoes lebih mengarah kepada keterampilan dalam hal marketing dan dalam operasional komputer (IT) sehingga secara langsung akan sangat mempengaruhi penjualan.

c. Keahlian

Keahlian merupakan suatu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang, walaupun dalam konteks kesempatan kerja keahlian sering diartikan sebagai suatu kombinasi pengetahuan dan keterampilan tangan diantara pekerja-pekerja. Dalam hal ini seluruh UMKM sangat menginginkan memiliki karyawan yang memiliki keahlian terutama dalam bidangnya. Untuk itu seharusnya ada tempat khusus dan alat-alat yang disediakan perusahaan sebagai sarana khusus untuk meningkatkan keahlian.

Dari hasil penelitian di lapangan, gucyana flat shoes belum memiliki tempat dan alat khusus untuk meningkatkan keahlian. Alat-alat yang akan mereka gunakan adalah alat-alat yang ada ditempat produksi tanpa ada tempat khusus lain sehingga keahlian dianggap pemilik UMKM akan berjalan dengan sendirinya dilokasi kerja. Hal ini sangat disayangkan, seharusnya, sebelum karyawan bekerja atau setelah karyawan bekerja beberapa waktu, mereka diajarkan pada lokasi dan tempat lain yang secara khusus untuk meningkatkan keahlian mereka bukan tempat dan alat yang memang ada dilokasi kerja.

d. Wawasan

Wawasan adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu berdasarkan apa yang diketahuinya. Wawasan dapat diperoleh dari orang lain, buku, film,



dan pengalaman. Mempunyai wawasan yang banyak dapat membantu kita dalam mengambil keputusan dan berpikir positif terhadap banyak hal. Dalam hal ini Gucyana Flat Shoes dalam peningkatan wawasan karyawan lebih kepada pengalaman karyawan selama bekerja ditempat tersebut bukan diajarkan melalui metode khusus dan untuk wawasan yang luas seperti pengetahuan terhadap semua bagian di perusahaan atau dalam hal ini UMKM, mereka memiliki wawasan sekedar ruang lingkup pekerjaan mereka saja.

Walupun mereka mengetahui pekerjaan rekan kerjanya misalkan bagian pengemas sepatu mengetahui pekerjaan rekan kerjanya bekerja sebagai pembuat desain, mereka hanya sekedar tahu tanpa tahu lebih detail bagaimana cara mereka bekerja. Wawasan seperti ini sudah berlangsung dari awal berdirinya usaha Gucyana Flat Shoes bahwasanya mereka hanya mengetahui detail pekerjaan mereka dan tahu tugas temannya tapi tidak boleh ikut campur dalam pekerjaan rekan kerja atau tidak perlu tahu detail bagaimana pekerjaan rekannya.

Wawasan karyawan dalam usaha Gucyana Flat Shoes yang seperti ini dirasa cukup baik setidaknya mereka paham apa yang harus dikerjakan dan mereka tahu jika ada karyawan lain yang tidak bekerja sesuai bidangnya bisa mengingatnya. Sayangnya, wawasan yang hanya itu-itu saja tidak melihat pangsa pasar ke era yang lebih modern.

Pada lokasi penelitian, beberapa pemilik UMKM menyatakan bahwa ada karyawan yang kadang memiliki pengetahuan lebih dan memberi usulan seperti untuk memberikan iklan yang lebih menarik atau mengeluarkan dana untuk pemasaran serta mengikuti perkembangan zaman dengan e-commerce

namun itu hanya masukan yang belum diterapkan oleh pemilik usaha Gucyana Flat Shoes.

Gucyana Flat Shoes memberikan penjelasan kepada seluruh karyawan tentang tugas mereka masing-masing dan apa tugas temannya agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Penjelasan seperti ini berfungsi agar mereka paham kewajibannya saat bekerja dan tidak mengganggu pekerjaan karyawan lain. Hal ini dirasa peneliti tepat karena akan membuat karyawan bekerja secara teratur sesuai dengan pekerjaan mereka tanpa ikut campur dalam pekerjaan karyawan lain yang mana artinya mereka fokus pada pekerjaan mereka saja.

Sumber Daya Manusia yang ada di Gucyana Flat Shoes merupakan sumber daya yang kurang berkualitas karena mereka belum memiliki keterampilan khusus maupun keahlian khusus walaupun mereka paham pekerjaan mereka masing-masing. Sedangkan, untuk sumber daya yang ideal adalah sumber daya yang memiliki kemampuan khusus, keahlian khusus, maupun pemahaman terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ini memiliki dampak pada omset penjualan rata-rata penurunan omzet penjualan yang sangat pesat terjadi pada bulan desember, terlihat perbedaan baik dari segi harga, cara pemasaran, kualitas, pelayanan, dan menghadapi competitor dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Penetapan Harga

Penetapan harga merupakan harga jual barang kepada konsumen atau dalam penelitian ini merupakan harga jual sepatu spanduk per pasangannya.

Mengenai harga penjualan di sepatu spanduk adalah rata-rata sama yaitu menetapkan harga sebesar Rp. 65.000,-/pasang (tahun 2019) tetapi ada beberapa toko yang pesaingdari produk sejenis menurunkan harga seperti toko Nova dengan harga menjadi Rp. 55.000 – Rp. 60.000 jika konsumen membeli dengan jumlah yang besar. Selain toko Nova, toko lain juga menerapkan hal yang sama. Perbedaan harga ini membedakan omset penjualan dari produsen satu dengan produsen lainnya karena ada pembeli atau konsumen yang melihat dari segi harga namun ada juga produsen yang menetapkan harga tinggi namun tidak mempengaruhi omset penjualan.

b. Promosi Produk

Promosi adalah pengenalan produk kepada calon konsumen agar mereka menjadi tertarik membeli produk dan pada akhirnya menjadi konsumen tetap. Promosi yang baik untuk memperkenalkan produk, mereka memiliki cara tersendiri yang berbeda-beda. Beberapa toko seperti Toko Nova mengenalkan produknya melalui penyebaran brosur kepada masyarakat sekitar kota medan dan mengenalkan produknya kepada kerabat dekat agar merekomendasikannya ke orang lain, promosi lewat jejaring sosial milik pribadi seperti lewat grup whatsapp, facebook dan instagram took yang dimiliki.

c. Kualitas Produk

Kualitas produk adalah suatu usaha untuk memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, dimana suatu produk tersebut memiliki kualitas yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, dan kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah karena selera atau harapan

konsumen pada suatu produk selalu berubah. Dari hasil penelitian, kualitas yang ditawarkan oleh Gucyana Flat Shoes dijaga dengan baik. Hal ini dilakukan oleh mereka demi menjaga kepercayaan konsumen agar konsumen menjadi pelanggan tetap dan tidak memberikan keluhan yang mana keluhan tersebut bisa tersebar luas ke masyarakat sehingga

#### d. Pelayanan

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung dan menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain, tamu atau pembeli. Dari hasil penelitian toko Gucyana Flat Shoes berusaha keras meningkatkan pelayanan mereka. Pelayanan yang diberikan yaitu ketika konsumen datang akan diberikan kartu member dan kupon, setiap pembelian 15 pasang sepatu spanduk akan mendapatkan gratis sepatu sebanyak 1 pasang. Serta Gucyana Flat Shoes juga mengadakan give away di instagram yang dimiliki. Pelayanan yang sopan dan juga ramah merupakan kunci pelayanan utama dari toko Gucyanana Flat Shoes.

Pelayanan yang baik ini tentu berimbas pada omset penjualan karena konsumen akan membeli jika salah satunya karyawan atau pemilik toko ramah, ketika di telfon melayani, serta adanya etika yang baik ketika menerima pesanan online.

#### e. Menghadapi Pesaing/ Competitor

Pesaing bisnis atau competitor merupakan salah satu hal yang ditakuti oleh sebagian pelaku usaha. Namun Gucyanana Flat Shoes tidak

memandangnya seperti itu. Secara keseluruhan, pesaing bisnis dianggap sebagai motivasi untuk maju.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Gucyanana Flat Shoes dalam meningkatkan omset penjualan masih kurang baik. Hal ini terlihat pada pemilihan karyawan yang tidak memperhatikan keahlian, pendidikan, atau keterampilan karyawan sehingga pemilik toko perlu mengajarkan dari nol terlebih untuk menghadapi persaingan usaha, ada baiknya mempekerjakan karyawan yang berpengalaman atau yang memiliki keahlian khusus terutama setidaknya mempekerjakan karyawan khusus untuk IT. Ini dilakukan guna persaingan bisnis yang serba canggih dalam penggunaan teknologi. Jika pemilik toko dapat bersaing secara otomatis omset mereka dapat meningkat dari tahun ke tahun ditambah dengan promosi, pelayanan, maupun kualitas produk yang tidak kalah saing.

Untuk hal persaingan antar kompetitor para pengusaha juga bersaing secara sehat dikarenakan tidak ada antar pesaing yang dirugikan seperti halnya menjatuhkan harga pasar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengembangan Sumber Daya**

Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan dalam usaha Gucyana Flat Shoes dalam meningkatkan omset penjualan dinilai kurang baik. Hal ini karena belum menerapkan pelatihan spesifikasi dasar kepada karyawan. Pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan kurang diperhatikan. Mengenai omset yang naik-turun lebih dipengaruhi oleh kualitas, cara pemasaran, dan pelayanan yang mana hal ini tentu berhubungan juga dengan bagaimana kualitas sumber daya manusia.

##### **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Gucyana Flat**

Shoes dalam meningkatkan omset penjualan dinilai kurang baik. Hal ini dikarenakan dalam mencari karyawan para pengusaha tidak memperhatikan keahlian dan pendidikan karyawan tersebut sehingga para pengusaha tersebut harus mengajarkan karyawannya dari nol hingga mengerti. Selain itu para pengusaha tidak memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya, padahal hal tersebut merupakan haknya atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan berupa tunjangan kesehatan bertujuan sebagai pemacu karyawan untuk giat bekerja walaupun

tunjangan kerja tersebut tidak pasti untuk digunakan atau tidaknya namun setidaknya tunjangan kesehatan tersebut tetap diberikan.

3. Untuk hal persaingan antar competitor para pengusaha juga bersaing secara sehat dikarenakan tidak ada antar pesaing yang dirugikan seperti halnya menjatuhkan harga pasar dalam hal ini para pengusaha keripik pisang tidak ada yang melanggar, adapun beberapa pengusaha yang menurunkan harga hanya menurunkan sedikit harga itu juga berlaku untuk konsumen yang membeli barang dalam jumlah yang banyak ataupun untuk konsumen yang telah menjadi pelanggan tetap.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk pelaku usaha diharapkan agar memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang telah mereka miliki karena sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap produksi, promosi, kualitas, pelayanan, dan sebagainya yang secara langsung akan meningkatkan omset penjualan.
- b. Sebaiknya Gucyana Flat Shoes melakukan pelatihan Pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan.
- c. Sebaiknya Gucyana Flat Shoes menetapkan standar operasional perusahaan khususnya bagi para pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Angipora, Marius P. (2012). *Dasar-dasar Pemasaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Djaslim. 2010. *Unsur-Unsur Inti Pemasaran dan Manajemen Pemasaran*, Bandung: Mandar Maju.
- Etta Mamang S dan Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Faustino, Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ketut Surya Diarta, Putu Widhianti Lestari dan Ida Ayu Putu Citra Dewi. 2016. "Strategi Branding dalam Promosi Penjualan Produk Pertanian Olahan PT. Hatten Bali untuk Pasar Pariwisata Indonesia", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Universitas Udayana Bali. Vol. 4, No. 2, Oktober 2016.
- Kotler, Philip. 2016. *Manajemen Pemasaran Edisi Kesebelas*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Rambat Lupiyado dan A. Hamdani. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa, Salemba Empat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riani, Asri Laksmi. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Samsul Ma'arif. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Pasar Bandarjo Ungaran Kabupaten Semarang*. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujoko. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Swastha, Basu. 2012. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPF.
- Teguh Triwiyanto, Nurul Ulfatin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thina Khuriyati. 2013. *Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Omzet Penjualan Pada Industri Kerajinan Monel Di Desa Kriyan Kabupaten Jepara*. Jurusan Teknologi Jasa Dan Produksi Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.