

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan digitalisasi yang terus bergerak cepat, dinamika lingkungan kerja mengalami perubahan yang luar biasa. Organisasi diharuskan untuk lebih fleksibel dan kreatif supaya dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin sengit. Di sejumlah negara, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia, tenaga kerja (SDM) menjadi elemen kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerja mereka, tetapi juga dari semangat, komitmen, dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan (Asmike & Sari, 2022). Manajemen SDM modern seperti pemberdayaan karyawan, kepuasan dalam bekerja, dan keterlibatan dalam pekerjaan semakin dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kemajuan sebuah organisasi. Namun di banyak usaha, terutama usaha mikro, kecil dan menengah, cara pengelolaan SDM seperti itu sering kali belum berjalan dengan baik atau bahkan sulit diterapkan karena keterbatasan sumber daya serta struktur manajemen yang masih sederhana.

Secara hukum, (UMKM) Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah didefinisikan dalam (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun, 2008) sebagai usaha yang produktif, dimiliki oleh individu atau badan usaha, dengan kriteria tertentu berdasarkan nilai aset dan omzet tahunan. UMKM dibagi menjadi tiga kategori, yaitu usaha mikro dengan aset maksimal Rp50 juta, usaha kecil hingga Rp500 juta, dan usaha menengah hingga Rp10 miliar. Dalam kehidupan nyata, sebagian besar

UMKM di Indonesia dijalankan secara keluarga tanpa sistem manajemen sumber daya manusia yang formal.

Kehidupan sehari-hari banyak usaha mikro, kecil dan menengah dikelola oleh keluarga dengan struktur yang informal, tanpa sistem manajemen sumber daya manusia yang teratur sehingga hubungan kerja cenderung bersifat pribadi, bukan berdasarkan pencapaian kerja yang terukur. Situasi ini berpotensi mengurangi kepuasan kerja, menghambat keterlibatan karyawan, serta menurunkan efisiensi dan kualitas produktivitas. Karena itu, meskipun peran UMKM sangat penting bagi perekonomian negara, tingkat efisiensi dan kualitas kerja di sektor ini sangat bergantung pada cara pengelolaan sumber daya manusianya.

Di Indonesia, sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) salah satu pilar utama dalam perekonomian Indonesia yang memegang peranan strategis sebagai tulang punggung sektor riil. Menurut artikel dari laman DJPB Kementerian Keuangan, jumlah UMKM mencapai sekitar 64,2 juta unit, dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,07 % atau senilai Rp 8.573,89 triliun. UMKM juga menyerap tenaga kerja sebanyak 117 juta orang ($\pm$ 97 % dari total tenaga kerja nasional) dan mengumpulkan 60,4 % dari total investasi nasional.

UMKM di Indonesia sebagian besar berbasis rumah tangga atau keluarga, membuatnya menjadi pilar penting dalam perekonomian dan juga penopang stabilitas sosial melalui penyediaan lapangan kerja. Meskipun kontribusinya sangat besar, banyak UMKM dijalankan secara informal, tanpa sistem manajemen sumber daya manusia yang formal dan terstruktur. Hal ini berarti struktur organisasi, pembagian tugas, penilaian kinerja, penghargaan, dan pelatihan seringkali

ditentukan secara tradisional. Kondisi ini menimbulkan risiko serius, yaitu kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menghambat produktivitas dan daya saing UMKM, serta menurunkan stabilitas tenaga kerja.

Konteks tersebut menjadi semakin relevan ketika kita melihat fenomena di tingkat lokal tepatnya di Kabupaten Mojokerto, yang berada di Provinsi Jawa Timur, merupakan salah satu daerah dengan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang cukup tinggi di wilayah timur Indonesia. Menurut laporan Dinas Koperasi dan UKM Jawa Timur tahun 2022, jumlah UMKM di Mojokerto meningkat sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan sektor makanan yang menjadi dominan.

Sektor makanan menjadi penggerak ekonomi masyarakat karena melibatkan seluruh rantai pasok lokal. Akan tetapi, meskipun jumlah UMKM bertambah, peningkatan tersebut belum diiringi oleh peningkatan kualitas manajemen dan SDM yang memadai dalam artikel berita (Junaidi, 2023). Kebanyakan pelaku UMKM masih menggunakan sistem kerja tradisional yang bergantung pada pengalaman, bukan pada kompetensi yang terukur. Sektor ini tidak hanya memberi peluang ekonomi, tetapi juga membantu menyerap tenaga kerja lokal dan mendukung kelangsungan usaha kecil. Namun, berdasarkan pengamatan awal di Desa Modopuro, Kecamatan Mojosari, tempat penelitian ini berlangsung, terdapat beberapa masalah manajemen yang cukup signifikan.

Banyak usaha keripik usus di desa ini masih dijalankan secara informal, dengan keputusan yang hanya diambil oleh pemilik usaha sendiri, karyawan jarang diberi kesempatan untuk ikut dalam pengambilan keputusan, tidak ada sistem

penghargaan atau insentif, serta tugas dan tanggung jawab masih belum terorganisir dengan jelas. Akibatnya, produktivitas usaha menjadi tidak konsisten, kualitas dan kestabilan produksi sulit dipertahankan, serta tingkat keluarnya karyawan juga cukup tinggi.

Pemberdayaan ini penting karena membantu meningkatkan inovasi dan efektivitas kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaannya. Memberikan otonomi, pelatihan yang cukup, serta dukungan dari atasan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi (Alshemmari, 2023). Dengan demikian, pemberdayaan bukan hanya masalah manajemen, tetapi juga merupakan strategi psikologis untuk membangun kepercayaan dan rasa tanggung jawab.

Kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar seseorang merasa puas dengan pekerjaannya berdasarkan harapan dan nilai-nilai pribadinya. Menurut (Phuong & Vinh, 2020), tingkat kepuasan kerja yang tinggi bisa memberikan dampak positif pada performa individu maupun kelompok kerja. Di lingkungan Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) yang bersifat keluarga, para pengusaha perlu membangun suasana kerja yang menyenangkan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Keterlibatan karyawan atau yang sering disebut *employee engagement* adalah kondisi di mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan pikirannya dengan pekerjaan serta perusahaan (Chairunnisa et al., 2023). Keterlibatan ini muncul ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan merasa bahwa kontribusinya penting bagi tujuan perusahaan.

Menurut (Lee & Jo, 2023), keterlibatan berperan sebagai variabel yang menghubungkan antar aspek. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM), keterlibatan karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kelangsungan usaha karena dapat mengimbangi keterbatasan dana dengan semangat dan komitmen kerja yang tinggi.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti usaha keripik usus di desa Modopuro, kinerja tidak hanya terlihat dari jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab para karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kinerja yang maksimal seringkali terhambat karena kurangnya pemberdayaan dan kepuasan kerja, sehingga karyawan bekerja hanya untuk memenuhi tugas tanpa semangat untuk berprestasi. Menurut (Islam et al., 2022), pemberdayaan dan keterlibatan kerja adalah faktor penting yang bisa mengubah perilaku karyawan dari hanya menjalankan tugas karena perintah menjadi bekerja karena komitmen.

Konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), beberapa penelitian menunjukkan bahwa jika manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan baik, karyawan akan lebih sadar akan peran mereka, lebih setia, dan produktivitas bisnis juga meningkat. Sebagai contoh, dalam penelitian terhadap UMKM di Indonesia, ditemukan bahwa keterlibatan karyawan memberikan dampak positif terhadap performa karyawan dan kelangsungan hidup usaha tersebut (Prakasa & Astuty, 2022).

Terdapat kekurangan dalam penelitian yang ada sebagian besar penelitian lebih memfokuskan pada perusahaan menengah hingga besar atau sektor formal,

sedangkan penelitian yang membahas hubungan antara empowerment, kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja terutama dalam konteks UMKM makanan ringan di daerah pedesaan masih sangat sedikit. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam penelitian yang perlu diisi, terutama untuk mengetahui apakah teori-teori manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan dengan baik dalam konteks lokal UMKM yang memiliki manajemen sederhana.

Urgensi dari penelitian ini adalah pentingnya memahami bagaimana pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja, terutama di sektor UMKM lokal. Saat ini, banyak UMKM, termasuk usaha olahan keripik usus di Desa Modopuro, menghadapi masalah rendahnya kepuasan dan keterlibatan karyawan karena pola kerja yang masih berbasis *hierarki* dan kurang memberi ruang bagi partisipasi karyawan. Namun, pemberdayaan psikologis terbukti mampu membangun rasa percaya diri, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang menjadi dasar munculnya semangat kerja yang tinggi. Menurut (Sabrina & Ikhsan, 2023), bentuk pemberdayaan yang mendorong kepercayaan dan otonomi karyawan dapat meningkatkan dedikasi dan kinerja secara nyata.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teori maupun praktis dalam mengelola sumber daya manusia di sektor usaha kecil menengah. Secara teori, penelitian ini membantu memahami hubungan antara pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja mereka, terutama dengan menjadikan keterlibatan kerja sebagai variabel yang menghubungkan pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap hasil kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya dalam konteks usaha kecil, karena penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada sektor formal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan UMKM olahan makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?
6. Apakah *employee engagement* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh antara *employee empowerment* terhadap *employee performance* pada UMKM olahan makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?

7. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini disusun untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dirumuskan sebelumnya, dengan rincian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.
2. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.
3. Menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.
4. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada karyawan UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.
5. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.

6. Menguji peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *employee empowerment* dan *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.
7. Menguji peran mediasi *employee engagement* dalam hubungan antara *job satisfaction* dan *employee performance* pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih spesifik baik secara teoritis, praktis, maupun bagi peneliti, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM makanan ringan keripik usus di Kabupaten Mojokerto.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *employee empowerment*, *job satisfaction*, *employee engagement*, dan *employee performance* pada sektor UMKM makanan olahan yang masih jarang diteliti. Penelitian ini memperkuat penerapan *Social Exchange Theory* dalam konteks UMKM berbasis keluarga dan sistem kerja informal.

1. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja melalui keterlibatan kerja sebagai mekanisme psikologis dalam meningkatkan performa karyawan UMKM.

2. Penelitian ini memperluas kajian MSDM dari sektor formal menuju sektor UMKM makanan ringan, khususnya usaha keripik usus di pedesaan, yang memiliki karakteristik manajemen sederhana, hubungan kerja informal, dan keterbatasan sistem pengelolaan SDM.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dalam pengembangan model manajemen SDM berbasis UMKM lokal Indonesia, terutama yang berkaitan dengan strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pendekatan psikologis dan perilaku organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak nyata bagi pelaku UMKM keripik usus di Kabupaten Mojokerto dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga kerja dan produktivitas usaha.

1. Bagi pemilik UMKM, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam membangun pola kerja yang lebih partisipatif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sederhana, pemberian tanggung jawab kerja, serta penghargaan atas hasil kerja, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.
2. Bagi pengelola usaha, penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kepuasan kerja seperti hubungan kerja yang adil, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat keluar-masuk tenaga kerja pada UMKM.

3. Bagi pemerintah daerah dan Dinas Koperasi serta UMKM Kabupaten Mojokerto, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun program pelatihan dan pembinaan SDM UMKM yang tidak hanya berfokus pada produksi dan pemasaran, tetapi juga pada penguatan employee empowerment, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan.
4. Penelitian ini juga memberikan dampak praktis dalam membantu UMKM meningkatkan konsistensi kualitas produk, ketepatan waktu produksi, dan stabilitas tenaga kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini memberikan manfaat dalam pengembangan kemampuan akademik, metodologis, dan pemahaman lapangan terkait pengelolaan SDM pada sektor UMKM.

1. Penelitian ini meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan PLS-SEM, mulai dari penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis statistik berbasis model struktural.
2. Penelitian ini memberikan pengalaman langsung kepada peneliti dalam memahami kondisi kerja karyawan UMKM makanan ringan, khususnya terkait pemberdayaan, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan pada usaha berbasis keluarga.
3. Penelitian ini membantu peneliti memahami bahwa peningkatan kinerja UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis produksi, tetapi juga

dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan hubungan kerja karyawan dalam lingkungan usaha kecil.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal akademik dan praktis bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian lanjutan maupun penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor usaha kecil dan menengah di masa mendatang.