

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Latar belakang studi ini berangkat melalui peran penting UMKM di Madura sebagai motor penggerak ekonomi lokal. Menurut Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Sumenep, UMKM di wilayah setempat terdapat 282.711 UMKM (Diskoperindag, 2024). Saat ini, 166 produk telah terdaftar dalam e-katalog, kemudian 208 produk dipasarkan di Mall UMKM, dan 18 produk tersedia di Indomaret. Berdasarkan Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (Diskopindag) Kabupaten Sampang mencatat total UMKM Kabupaten Sampang sebanyak 32.271, dan tahun 2022 naik menjadi 34.800 UMKM, serta tahun 2023 kembali naik menjadi 36.590 UMKM. Sementara di 2024 per tanggal 31 Juli atau semester pertama sudah naik menjadi 37.117 UMKM, dan diyakini akan terus meningkat hingga akhir tahun (Diskopindag, 2024). Sementara, Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Pamekasan, tahun 2022 kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja (Diskop UKM dan Naker) Pamekasan, pada 2022, jumlah pelaku UMKM terdaftar yang tersebar di 178 desa dan 11 kelurahan di 13 kecamatan sebanyak 78.249 orang (Pamekasan Hebat, 2022), serta berdasarkan data Pemerintah Kabupaten Bangkalan, jumlah UMKM di Kabupaten Bangkalan pada tahun 2021 sebanyak 22.500 (Open Data, 2021).

Dari meningkatnya jumlah UMKM setiap tahunnya, tentu UMKM memiliki peranan yang signifikan untuk perekonomian masyarakat Madura.

Meskipun memiliki kontribusi signifikan, banyak UMKM menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan, yang mencakup pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan keterampilan, diakui sebagai faktor kunci yang sanggup meningkatkan semangat kerja dan kepuasan profesional. Selain itu, lingkungan usaha yang positif meliputi fasilitas masih layak dan budaya usaha yang mendukung juga sangat berfungsi dalam mewujudkan situasi yang mendukung kinerja.

Kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh faktor internal, melainkan dari produktivitas kerja yang dapat berfungsi sebagai elemen yang memediasi. Dengan memahami ikatan antara pemberdayaan karyawan, lingkungan usaha, dan performa pegawai, sasaran studi ini yaitu untuk memberikan pengetahuan yang lebih luas mendalam mengenai cara untuk meningkatkan produktivitas di UMKM Madura. Kajian ini diperkirakan mampu menyediakan rekomendasi berguna bagi pengelola UMKM guna menciptakan strategi pemberdayaan dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga bisa memperbaiki kinerja dan kemampuan bersaing mereka dalam pasar yang semakin sengit persaingannya.

Pemberdayaan karyawan berperan sebagai salah satu langkah penting guna meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan pemberdayaan yang efektif, karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk menyumbangkan ide maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan karyawan dianggap sebagai upaya strategis untuk meningkatkan tanggung jawab individu dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Hal ini juga melibatkan pelibatan karyawan dalam berbagai aktivitas yang

memengaruhi mereka secara langsung, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pencapaian hasil yang lebih baik. Pemberdayaan karyawan menjadi salah satu metode penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Menurut Priansa (2018), pemberdayaan tidak hanya melibatkan pemberian kewenangan kepada karyawan, tetapi juga melibatkan proses membangun hubungan yang berkelanjutan antara manajemen dan karyawan, yang didasarkan pada kepercayaan, keterlibatan, dan komunikasi. Dengan pemberdayaan yang efektif, karyawan menyadari makin dipandang serta terdorong demi menyumbang partisipasi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemberdayaan karyawan dianggap sebagai upaya strategis untuk meningkatkan tanggung jawab individu dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas-tugas mereka. Hal ini juga melibatkan pelibatan karyawan dalam berbagai aktivitas yang memengaruhi mereka secara langsung, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pencapaian hasil yang lebih baik. Indikator pemberdayaan menurut Priansa (2018) meliputi keinginan manajemen untuk melibatkan karyawan, membangun kepercayaan, meningkatkan kepercayaan diri, kredibilitas, akuntabilitas, serta komunikasi yang terbuka. Aspek-aspek ini krusial demi menghasilkan ekosistem pekerjaan yang positif serta mendorong pengembangan karyawan.

Pemberdayaan karyawan juga dihubungkan dengan peningkatan inovasi dan adaptasi dalam organisasi. Karyawan yang diberdayakan cenderung lebih proaktif dalam menghadapi perubahan, lebih kreatif dalam mencari solusi, dan lebih terlibat dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi secara

keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan daya saing organisasi di pasar global saat ini.

Konsep pemberdayaan karyawan mengidentifikasi tiga dimensi utama pemberdayaan yaitu: struktural, psikologis, dan peran kepemimpinan transformasional. Pemberdayaan struktural mengacu pada kebijakan organisasi yang memberikan karyawan otonomi, sedangkan pemberdayaan psikologis berkaitan dengan perasaan internal karyawan akan kemampuan dan makna pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional, di sisi lain, berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan karyawan, baik dalam bentuk struktural (kebijakan organisasi) maupun psikologis (perasaan karyawan), dapat menjadi katalisator bagi munculnya ide-ide kreatif. Studi ini juga menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional guna membangun ekosistem pekerjaan yang menunjang pemberdayaan dan inovasi. (Li-Yun Sun et al., 2019).

Pemberdayaan karyawan merupakan komponen fundamental dan krusial dalam keberhasilan, efektivitas, dan pengembangan tempat kerja (Simsek, 2020; Saban et al., 2020). Al Halbusi et al. (2017) mencatat bahwa delegasi pekerjaan dari pemimpin kepada stafnya sering dikaitkan dengan kemandirian, sebuah metode untuk memberikan wewenang kepada anggota staf untuk mempengaruhi penilaian. Menurut Diah & Cahyadi (2020), manajer harus membangun atau memasukkan pemberdayaan sebagai mekanisme inti dalam budaya organisasi mereka. Zaraket et al. (2018) menyatakan bahwa ketika manajemen memberikan karyawan mereka lebih banyak kemandirian, wewenang, dan kendali atas pekerjaan mereka, hal ini

secara efektif menunjukkan bahwa manajemen memahami hal ini. Selain itu, hal ini meningkatkan kepatuhan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Pemberdayaan mendorong kreativitas karyawan, keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, rasa kerja sama tim, dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan mendorong otonomi karyawan, memungkinkan distribusi wewenang dan tanggung jawab yang adil, menumbuhkan harga diri karyawan, dan memotivasi tenaga kerja untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Lingkungan kerja layaknya sebuah ekosistem yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan individu di dalamnya, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya sekadar tempat untuk bekerja, tetapi juga merupakan rumah kedua bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan didukung di tempat kerja, mereka nanti makin bersemangat untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan.

Area usaha adalah penyebab krusial yang memungkinkan memengaruhi performa pegawai pada suatu organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung mampu memperbesar gairah serta kenyamanan tenaga kerja saat bertugas yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut Wulandari dan Setiawan (2021), suasana kerja yang mendukung serta relasi yang harmonis antar karyawan dapat memperkuat motivasi dan kolaborasi, yang berdampak langsung pada hasil kerja. Selain itu, tersedianya infrastruktur tugas yang cukup menjadi faktor penunjang esensial guna memperbesar efisiensi pegawai. (Rahmawati, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif adalah fondasi guna kesuksesan suatu organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, organisasi tidaklah hanya mengoptimalkan produktivitas pegawai, namun hendak menciptakan citra yang baik sebagai tempat kerja yang ideal. Hal ini pada akhirnya akan menarik talenta-talenta terbaik dan memperkuat posisi kompetitif organisasi.

Kinerja karyawan bukanlah sekadar hasil dari kemampuan individu semata, tetapi juga disebabkan oleh unsur eksternal seperti lingkungan kerja. Suasana pekerjaan yang sehat bisa jadi katalisator yang mendorong karyawan guna mencapai potensi maksimalnya, sementara suasana pekerjaan yang negatif bisa jadi penghambat produktivitas.

Performa karyawan sendiri diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan, beban kerja, serta pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Indikator-indikator ini menjadi tolak ukur yang penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja individu, serta bagaimana mereka sanggup menuntaskan pekerjaan sesuai dengan standar sebagaimana diputuskan oleh organisasi (Hermawati et al., 2022; Putra & Sari, 2021). Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan dapat lebih fokus dalam meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Pratama, 2023). kinerja yang bagus tanpa semata-mata mencerminkan keahlian perorangan, namun juga kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Seperti yang disampaikan oleh Setiawan (2021), suasana kerja yang harmonis dan adanya kesadaran akan tanggung jawab bersama dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Performa pekerja yang unggul tidak semata-mata capaian dari satu faktor, melainkan merupakan perpaduan kompleks dari berbagai elemen. Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang dinamis, dukungan perusahaan melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta tingkat kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, saling melengkapi dan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah hasil dari sinergi antara kompetensi individu, dukungan organisasi, dan komitmen terhadap tujuan bersama, Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara instan, melainkan memerlukan upaya yang berkelanjutan. Kemampuan adaptasi, yang menjadi kunci dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat, dapat diasah melalui program pendidikan serta peningkatan yang sesuai. Selain itu, melalui menyediakan peluang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan antusias dalam mencapai arah organisasi, perusahaan bukan cuma mengoptimalkan performa individu, namun juga menguatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang memberi pengaruh signifikan pada perkembangan performa pekerja. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan tidak hanya mengasah kemampuan teknis pegawai, namun juga membekali mereka melalui wawasan serta persepsi lebih mendalam mengenai bisnis. Ketika pegawai mempunyai kemampuan yang sesuai dan didorong dari lingkungan kerja yang bagus, mereka akan lebih mampu menyumbangkan

keikutsertaan yang optimal untuk instansi guna mencapai goals yang telah ditentukan. Menurut Fauzi, A et al., (2023).

Produktivitas kerja adalah suatu factor yang berarti dalam mendapatkan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Surya (2023), produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk semangat kerja, mutu hasil pekerjaan, dan kemampuan individu dalam mengembangkan diri. Semangat kerja yang kuat dapat mendukung pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Produktivitas kerja, menurut Surya (2023), dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya semangat kerja dan mutu hasil pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi akan mempercepat perkembangan diri karyawan, sehingga menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan menghasilkan output yang berkualitas (Sutrisno, 2019).

Hidayat dan Kurniawan (2022) menekankan bahwa produktivitas yang optimal akan tercapai ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang memiliki ketekunan yang besar dapat lebih fokus, disiplin, dan mampu menuntaskan pekerjaan dengan cepat dan efisien (Rahmawati, 2021). Efisiensi dalam pelaksanaan tugas ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil pekerjaan tetapi juga mempercepat waktu penyelesaian proyek, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keseluruhan produktivitas organisasi (Putri & Wibowo, 2020).

Produktivitas sering didefinisikan sebagai ukuran kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Handoko (2001)

menekankan aspek kuantitatif produktivitas, yaitu sejauh mana tenaga kerja harian mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sementara itu, Siagian (2008) memberikan perspektif yang lebih luas, menghubungkan produktivitas dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan output maksimal dari input yang tersedia. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya terkait dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga dengan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi menurut DT Solehati (2024).

Produktivitas menurut Handoko dan Siagian memiliki kesamaan dan perbedaan. Keduanya sepakat bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Namun, Siagian memberikan perspektif yang lebih komprehensif dengan menghubungkan produktivitas dengan kemampuan organisasi dalam menghasilkan output maksimal. Dengan demikian, definisi Siagian mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari produktivitas DT Solehati (2024).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut pemahaman pada konteks diatas, bisa dikembangkan dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Adakah pengaruh pemberdayaan karyawan pada performa pekerja di UMKM di Madura?
2. Adakah pengaruh pemberdayaan karyawan pada terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Madura?
3. Adakah dampak lingkungan usaha pada performa karyawan pada UMKM?

4. Adakah dampak suasana usaha pada produktivitas usaha terhadap UMKM di Madura?
5. Apakah dampak produktivitas usaha pada performa karyawan di UMKM di Madura?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada UMKM di Madura.
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun keuntungan yang diinginkan pada studi ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Studi ini bermanfaat untuk memberi wawasan dan pemahaman mengenai dampak pembekalan pekerja serta suasana usaha untuk produktivitas kerja pada performa pekerja. Selanjutnya studi ini pun dipakai guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini bermanfaat untuk materi referensi serta penambahan informasi untuk studi berikutnya terkait dampak pembekalan pekerja serta suasana usaha pada performa pekerja pada produktivitas pekerjaan.

## 3. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan peran saat menumbuhkan ketertarikan, semangat, serta perilaku dari pelajar dengan itu pelajar bisa mengembangkan daya tarik serta minat saat mengkaji penelitian ini.

## 4. Bagi Pelaku UMKM

Capaian studi ini diinginkan bisa jadi informasi kepada pelaku UMKM untuk lebih memahami dari hasil yang telah dilakukan.

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

H1: Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

H5: Terdapat pengaruh antara produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Rencana Luaran**

Sementara hasil menetapkan dan kontribusinya pada wawasan umum yaitu:

1. Proposal penelitian
2. Laporan kemajuan MBKM penelitian
3. Laporan akhir MBKM penelitian

4. Logbook kegiatan penelitian
5. Poster
6. Draft artikel ilmiah

### **1.7 Ruang Lingkup dan Batasan penelitian**

Cakupan studi jenis penelitian ini yaitu studi kuantitatif melalui mengaplikasikan metode numerik dan cara survei, informasi dikumpulkan melalui angket yang disebarluaskan kepada sampel karyawan. Metode ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, sehingga mampu memberikan ilustrasi yang jelas tentang keterkaitan antara variabel-variabel penelitian, Penelitian ini mencakup variabel independen (X), yang meliputi Pemberdayaan Karyawan (X1), suasana usaha (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel intervening pada studi ini adalah Produktivitas Kerja (Z). Informasi yang dipakai pada studi ini berdasarkan keadaan yang terjadi di lapangan di tahun 2024, sehingga hasil penelitian ini memiliki keterbatasan waktu.