

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peranan yang begitu penting dalam mendukung perekonomian di nusantara. Di Madura, UMKM menjadi sektor andalan yang mempunyai menambah tenaga pekerjaan, menanggulangi persentase pengangguran serta menambah kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data dari kementerian koperasi serta UKM, UMKM menyumbang lebih dari 60% produk domestik bruto (PDB) nasional serta nasional. Namun, meskipun memiliki potensi yang besar, UMKM di Madura masih menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan yang ketat, keterbatasan akses terhadap modal, teknologi, dan sumber daya manusia yang kompeten.

Menurut Teten Masduki, potensi kekuatan UKM Nusantara tidak hanya sekedar angka kontribusi terhadap PDB yang sudah mencapai 60.23% serta jumlah pelaku lebih 64 juta usaha. Terkait dengan pencapaian UMKM, target nilai ekspor UMKM dari pemerintah naik signifikan dari 14,5 % menjadi 30% pada tahun 2024. Sehingga UMKM dalam hal ini mempunyai andil besar dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian Indonesia karena dengan banyaknya jumlah penduduk Indonesia, lapangan pekerjaan bertambah seiring peran UMKM. Namun demikian, faktanya belum adanya inovasi yang berdaya saing bagi para pelaku industri UMKM khususnya di Madura.

Berdasarkan data yang tersedia, jumlah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di pulau Madura menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam

beberapa tahun terakhir, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 1.126.787 UMKM, yang mewakili 11,51% dari total UMKM di Provinsi Jawa Timur. Dengan rincian jumlah UMKM di beberapa Kabupaten di Wilayah Madura antaranya, Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 247.269 UMKM, Kabupaten Sumenep yang berjumlah 401.210 UMKM, Kabupaten Sampang yang berjumlah 229.644 UMKM, dan Kabupaten Bangkalan 248.664. Pertumbuhan jumlah UMKM di Madura mencerminkan dinamika ekonomi lokal yang positif dan peran penting UMKM dalam perekonomian regional.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi, terutama Usaha Mikro Kecil & Menengah (UMKM), sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk berinovasi dan beradaptasi. *Employee empowerment* atau pemberdayaan karyawan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan. Di Madura, UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian lokal, dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor ini menjadi sangat relevan. Dinamika perekonomian yang terus berubah, Usaha Mikro Kecil & Menengah (UMKM) menjadi pilar penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk di Madura. UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB), tetapi juga memberikan lapangan kerja dan mendukung pembangunan perekonomian lokal. Namun, tantangan yang dihadapi oleh UMKM, seperti persaingan yang ketat dan keterbatasan sumber daya, memerlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Minimnya pemberdayaan karyawan yaitu salah satu masalah mendasar adalah

kurangnya pemberdayaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau pengelolaan pekerjaan. Keberhasilan *employee empowerment* sangat tergantung terhadap indikator utama yaitu keinginan karyawan banyak tidak memiliki motivasi atau keinginan untuk diberdayakan, maka inisiatif menjadi tidak efektif. Serta proses pemberdayaan sulit terwujud secara efektif kurangnya kepercayaan yang dapat menghambat pengambilan keputusan. Karyawan mungkin tidak merasa cukup percaya diri atau kompeten untuk mengambil keputusan sementara manajemen ragu untuk memberikan lebih banyak wewenang kepada karyawan. Hambatan komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, setiap karyawan memahami tanggung jawab dan bersedia bertanggungjawabkan keputusan serta tindakan yang diambil.

Banyak UMKM di Madura cenderung memusatkan kendali pada pemilik atau manajer, sehingga karyawan merasa tidak memiliki ruang untuk berkontribusi lebih. Hal ini dapat menurunkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah *employee empowerment*, yang merujuk pada proses pemberdayaan karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif terhadap *employee performance*. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung lebih berkomitmen dan berinovasi, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan di pasar yang kompetitif.

Pemberdayaan ini diyakini bisa memberikan *Motivation* kerja karyawan, motivasi kerja di kalangan karyawan UMKM seringkali rendah akibat berbagai faktor seperti kompensasi yang tidak memadai, minimnya penghargaan, atau kurangnya

hubungan positif antara manajer dan karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja dalam suatu organisasi atau usaha. Kurangnya pelatihan atau kesempatan untuk mengembangkan diri dapat menghambat motivasi. Serta terlalu membatasi ruang gerak karyawan dalam mengambil keputusan dapat menurunkan motivasi dan kreativitas. Mengacu pada hubungan sosial di tempat kerja, baik antara rekan kerja maupun atasan. Memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang di sekitar cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, Karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang produktif, bekerja hanya untuk memenuhi target minimum, dan tidak memiliki dorongan untuk berinovasi.

UMKM di Madura memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, terutama di sektor perdagangan, industri rumahan, dan jasa. Namun, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UMKM masih belum optimal. Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM adalah kinerja karyawan. Karyawan dalam UMKM sering kali memiliki peran yang beragam dengan sumber daya yang terbatas, sehingga efektivitas kerja mereka sangat menentukan keberlangsungan usaha. Faktor seperti rendahnya keterampilan karena minimnya pelatihan dan pengembangan diri, memiliki karyawan yang sedikit sehingga kerja sama tim menjadi sangat penting. Karyawan UMKM sering kali menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan seperti beban kerja yang tidak stabil hal ini dapat menurunkan motivasi mereka dan rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. ketidakmampuan menghadapi perubahan, dan kurangnya inovasi menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh UMKM di wilayah ini.

Lebih jauh lagi, *innovation capability* atau kemampuan berinovasi menjadi faktor kunci penting untuk bertahan dan berkembang. Kemampuan inovasi menjadi

faktor utama yang menentukan keberlanjutan dan daya saing suatu perusahaan. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk baru, tetapi juga mencakup strategis bisnis, proses operasional, serta ekspansi ke pasar yang lebih luas. Tantangan utama dalam inovasi produk adalah keterbatasan sumber daya, banyak perusahaan kesulitan dalam mengidentifikasi peluang pasar baru karena keterbatasan data. Proses inovasi namun, perubahan dalam proses kerja sering kali menghadapi resistensi dari karyawan, serta inovasi strategis memerlukan visi yang jelas kepemimpinan yang kuat serta keberanian menghadapi resiko. Namun, banyak UMKM di Madura yang tidak memiliki sumber daya, pelatihan, atau lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kemampuan inovasi. Karyawan sering kali hanya berfokus pada tugas rutin tanpa diberikan ruang untuk berpikir kreatif atau mencoba pendekatan baru. Dalam menghadapi perubahan kebutuhan pasar. UMKM yang mampu berinovasi akan lebih mudah beradaptasi dan mempertahankan persaingan. Oleh karena itu, pentingnya untuk memahami bagaimana *employee empowerment* dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam membentuk kinerja karyawan melalui kemampuan inovasi.

Hubungan antara pemberdayaan karyawan serta *work motivation* terhadap kinerja karyawan belum sepenuhnya dipahami, terutama di konteks UMKM di Madura. Namun, di Madura belum banyak kajian yang mendalam tentang bagaimana kombinasi pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dengan peran inovasi sebagai variabel penghubung. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi peranan kemampuan inovasi sebagai variabel mediasi. *Innovation capability* merujuk pada kemampuan organisasi untuk

menciptakan dan menerapkan inovasi yang dapat meningkatkan daya saing dan kinerja (Teece, 2007). Dengan kata lain, *Employee Empowerment* dan Motivasi Kerja dapat mendorong inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi pengaruh peran pemberdayaan karyawan serta *work motivation* terhadap kinerja karyawan melalui *Innovation Capability* sebagai variabel mediasi di UMKM di Madura. Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan pengetahuan bagi pemilik UMKM serta pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang begitu efisien. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pemilik UMKM di Madura untuk meningkatkan kinerja usaha mereka melalui pendekatan pemberdayaan dan inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah diantaranya dibawah ini:

1. Bagaimana pengaruh *Employee empowerment* terhadap kinerja karyawan UMKM di Madura?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Madura?
3. Bagaimana pengaruh *Employee empowerment* terhadap *Innovation Capability* UMKM di Madura?

4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap *Innovation Capability* UMKM di Madura?
5. Bagaimana pengaruh *Innovation Capability* memediasi hubungan antara antara *Employee empowerment* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan UMKM di Madura

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka tujuan dapat disimpulkan yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya dibawah ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Empowerment* terhadap kinerja karyawan UMKM di Madura
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Madura
3. Untuk mengidentifikasi peranan *Innovation Capability* sebagai variabel mediasi antara *Employee Empowerment* dan kinerja karyawan UMKM di Madura
4. Untuk mengidentifikasi peran *Innovation Capability* sebagai variabel mediasi antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan UMKM di Madura

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat

- a. Peningkatan pengetahuan serta kesadaran

Penelitian dapat memberikan informasi baru kepada masyarakat, meningkat

pemahaman mereka tentang suatu isu, fenomena, atau masalah yang relevan.

b. Pemecahan masalah sosial

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menemukan solusi terhadap permasalahan sosial seperti kesehatan, pendidikan, ekonomi, atau lingkungan, yang berdampak langsung pada kehidupan masyarakat.

c. Inovasi dan teknologi

Peneliti dapat menghasilkan inovasi atau teknologi baru yang meningkatkan kualitas hidup masyarakat, misalnya dalam bidang perekonomian dan industrial

d. Pengambilan kebijakan yang lebih baik

Penelitian menyediakan data dan analisis yang mendukung pengambilan kebijakan publik yang lebih efektif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

a. Peningkatan reputasi akademik

Penelitian yang berkualitas dari mahasiswa atau dosen akan meningkatkan reputasi universitas trunojoyo madura sebagai institusi pendidikan yang berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi

b. Kontribusi terhadap peningkatan akreditasi

Hasil penelitian dapat mendukung peningkatan ekreditasi program studi dan universitas secara keseluruhan, karena penelitian merupakan salah satu indikator penelitian akreditasi

c. Pengembangan kompetensi mahasiswa dan dosen

Penelitian melatih mahasiswa dan dosen untuk berfikir kritis, kreatif, dan inovatif sehingga meningkatkan kemampuan akademik dan profesional mereka.

d. Peningkatan kolaborasi dengan pihak eksternal

Penelitian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat atau industri dapat membuka peluang kerja sama dengan pemerintah, perusahaan, atau lembaga lainnya, baik dalam pendanaan maupun implementasi hasil penelitian

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Referensi penelitian

Penelitian ini menjadi acuan atau dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan topik yang sama atau melakukan penelitian lanjutan

b. Identifikasi kesenjangan penelitian

Penelitian ini membantu mengidentifikasi kekurangan atau celah (*research gap*) yang dapat dijadikan fokus penelitian mendatang

c. Pengembangan metode penelitian

Penelitian selanjutnya dapat mengadaptasi atau menyempurnakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghasilkan temuan yang lebih mendalam

d. Pemanfaatan data dan informasi

Data dan informasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan atau pelengkap untuk penelitian baru

4. Bagi Pembuat Kebijakan

a. Pemahaman mendalam terhadap masalah

Penelitian membantu pembuat kebijakan memahami akar penyebab suatu masalah dan dampaknya terhadap masyarakat, sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih komprehensif

b. Efisiensi dan optimalisasi sumber daya

Dengan panduan dari penelitian, pembuat kebijakan bisa mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien serta sesuai dengan kebutuhan prioritas

c. Meningkatkan kredibilitas kebijakan

Kebijakan yang berbasis penelitian akan memiliki dasar yang lebih kuat, meningkatkan legitimasi dan kredibilitas di mata masyarakat

d. Inovasi dalam kebijakan

Penelitian dapat menghasilkan ide-ide baru dan inovatif yang dapat diterapkan dalam penyusunan kebijakan untuk mengatasi tantangan yang ada.