

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia, baik dari segi penyediaan lapangan pekerjaan. Pentingnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam kesejahteraan ekonomi negara dan masyarakat, serta jumlah usahanya. UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam penciptaan lapangan pekerjaan, pertumbuhan ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Dalam lingkungan ini, pertumbuhan sektor UMKM berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara signifikan (Vinatra, 2023). 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). Peningkatan ini menunjukkan bahwa UMKM menjadi sektor yang sangat strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Berdasarkan data dari Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM) per Maret 2021, kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,07% atau senilai Rp8.573,89 triliun dengan jumlah UMKM yang tercatat mencapai 64,2 juta unit. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga menyebutkan kontribusi sektor UMKM di Indonesia terbukti sangat signifikan bagi perekonomian nasional dengan menyumbang 60% Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap 97% tenaga kerja nasional (Siaran Pers OJK, SP38/DKNS/OJK/5/2016). Meskipun UMKM memberikan banyak kontribusi terhadap perekonomian masyarakat, namun tantangan yang dihadapi UMKM dalam mempertahankan kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangatlah kompleks, terutama dalam hal pemberdayaan karyawan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah proses yang memberikan karyawan wewenang untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat pilihan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, tanpa memerlukan otorisasi eksplisit dari manajemen yang lebih tinggi (Mahar, 2024). Pemberdayaan adalah suatu proses yang memungkinkan

karyawan untuk menentukan tujuan pekerjaan mereka, membuat keputusan mereka sendiri, dan memecahkan masalah dalam batas tanggung jawab dan wewenang mereka (Hutagaol, 2014). Pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Penelitian sebelumnya (Austyn et al., 2022) pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada UMKM. Devi Septyaningtyas dan Muhdiyanto (2021) menyatakan Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Iskandar & Priyono (2023) Hasil analisis data diperoleh bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Namun, pada banyak UMKM, pemberdayaan ini sering kali belum diterapkan secara optimal. Karyawan cenderung hanya menjalankan tugas-tugas rutin tanpa diberikan ruang untuk berkontribusi lebih dalam pengambilan keputusan atau pengembangan karier mereka. Sebagai contoh, dalam banyak kasus, karyawan hanya diberi instruksi tanpa ada pelatihan tambahan atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru.

Selain pemberdayaan karyawan, unsur lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti terciptanya suasana aman dan nyaman bagi karyawan, antara lain dengan menyediakan sarana dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat

kerja, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam segala aktivitas, sehingga dengan kondisi fisik dan non fisik yang memadai akan meningkatkan produktivitas kerja (Susanti, 2021). Menurut Robbins dan Coulter (2016) dalam Maulidya e al (2023), lingkungan kerja mengacu pada lembaga atau pengaruh eksternal yang memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi keberlangsungan aktifitas pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian Ana Nur Mayana (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ishar et al., (2024) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan. Rosento et al., (2022) mengemukakan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, data observasi menunjukkan bahwa banyak UMKM di Madura belum memberikan perhatian yang memadai terhadap faktor ini. Misalnya, kurangnya fasilitas pendukung, suasana kerja yang tidak nyaman, dan minimnya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi kerja.

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat signifikan bagi sebuah instansi atau organisasi. Ketika seseorang puas melakukan pekerjaannya, mereka lebih cenderung menghargai tugas yang mereka lakukan secara keseluruhan (Lie, Fie Tjiong, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercapai apabila komponen-komponen yang mendukung kepuasan kerja dapat terpenuhi secara efektif.

Kepuasan kerja bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai elemen yang muncul baik dari dalam organisasi maupun dari karyawan itu sendiri (Khair, 2019). Dewi & Harjoyo (2019) dalam Santoso (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan, meliputi kondisi kerja, kerjasama karyawan, penghargaan yang diterima dalam bekerja, serta unsur fisik dan psikologis. Dalam suatu instansi, terkadang terdapat beberapa pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja. Dalam (Wen, J., Huang, S. S., & Hou, 2019) terdapat daftar berbagai faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, termasuk keadaan kerja yang sulit, kurangnya pendapatan, hubungan yang tegang di antara rekan kerja, dan otonomi otoritas pekerjaan yang tampaknya tumpang tindih. Kepuasan kerja yang rendah, yang bermanifestasi sebagai pemogokan kerja, absensi, dan perputaran, merupakan tanda bahwa suatu agensi dalam keadaan rusak (Grobler, A., Grobler, S., & Mathafena, 2019).

Kepuasan kerja yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan, tetapi juga pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dibutuhkan kerja sama yang baik untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah, sehingga risiko mereka untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih tinggi. Sebaliknya, loyalitas karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik dan menciptakan stabilitas operasional. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan.

Dalam konteks UMKM, loyalitas karyawan sangat penting karena karyawan sering kali memegang peran multifungsi yang krusial bagi keberlangsungan operasional.

Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan rencana untuk mempertahankan karyawan dengan menerapkan kebijakan yang efektif yang berdampak positif pada loyalitas karyawan (Septyaningtyas & Muhdiyanto, 2022). Loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan pengalamannya dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi, serta jujur dalam menjalankan tugasnya (Maulidya et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta menguji peran loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelola UMKM di Madura dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
4. Apakah lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?

5. Apakah pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada UMKM di Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakahh kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawa
4. Untuk mengetahui apakah loyalitas keuanagan dapat memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah loyalitas keuanagan dapat memediasi pengaruh lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini bagi penulis untuk menambah pemahaman dan mendapatkan hasil penelitian yang baik tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan produktivitas kerja mereka