

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman yang semakin maju seperti sekarang ini, perusahaan berbondong-bondong untuk mendapatkan laba yang maksimal dan mencapai visi misi dengan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Terlebih lagi di Madura dengan 4 kabupatennya yang memiliki jumlah UMKM yang tidak sedikit. Kabupaten Bangkalan sebanyak 248.664 (dua ratus empat puluh delapan ribu enam ratus enam puluh empat) UMKM, Kabupaten Sampang sebanyak 229.664 (dua ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus enam puluh empat) UMKM, Kabupaten Pamekasan sebanyak 247.269 (dua ratus empat puluh tujuh ribu dua ratus enam puluh sembilan) UMKM dan Kabupaten Sumenep sebanyak 401.210 (empat ratus satu ribu dua ratus sepuluh) UMKM (Kurniawan & Gitayuda, 2020).

Kinerja perusahaan yang baik perlu adanya dorongan dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang biasa dikenal sebagai karyawan. Perusahaan harus menjaga aset paling utama, salah satunya yaitu karyawan (Nurjanah et al., 2021a). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik bisa dilihat dari bagaimana karyawan tersebut disiplin dengan waktu, bagaimana kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dan bagaimana cara karyawan tersebut dapat menyelesaikan masalah dengan kerjasama antar karyawan lainnya (Assyofa et al., 2021). Karyawan yang memiliki kinerja dan kompetensi yang baik tidak hanya dibutuhkan di kalangan perusahaan saja, melainkan di sektor UMKM juga membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja dan kompetensi yang baik juga, agar bisa mencapai visi misi dan

target laba yang diinginkan (Widjadja et al., 2018). Dengan adanya ukuran untuk melihat kinerja karyawan tersebut, dapat membantu pemilik UMKM dalam menganalisa kinerja karyawannya.

Tingkat kinerja karyawan yang baik bisa timbul dengan adanya pemberian pemberdayaan pada karyawan (*employee empowerment*). Kinerja juga didasarkan pada kegiatan-kegiatan yang dapat berkaitan dengan karyawan yang sedang mengemban tugas maupun tanggung jawab yang dapat mengacu pada sikap karyawan yang diterapkan pada tempat mereka bekerja (Safrizal et al., 2020). Pemberdayaan dilakukan karena karyawan ada rasa keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari atasannya, ingin mendapatkan kepercayaan yang diberikan oleh atasannya, komunikasi antara atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik, dan perlakuan atasan dengan karyawan satu dengan lainnya dapat diterapkan secara adil maka dari ukuran tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Lestari & Siregar, 2021).

Dengan pemberian pemberdayaan kepada karyawan oleh pemilik UMKM, maka karyawan tersebut juga harus menyeimbangkan dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam menghadapi era modern ini, perusahaan juga dituntut agar memiliki karyawan yang berkompetensi agar dapat menyesuaikan zamannya (Pramularso, 2018). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diterima yang diseimbangi dengan keterampilan maupun ilmu yang didukung dengan sikap kerja (Prayogi et al., 2019). Dengan adanya kompetensi pada diri seorang karyawan, karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas dengan tenang dan fokus.

Karyawan dapat menggunakan kompetensi yang dimilikinya saat menyelesaikan pekerjaannya. kompetensi bisa dilihat dari bagaimana karyawan tersebut menggunakan pengetahuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, keterampilan apa saja yang dibutuhkan saat menyelesaikan pekerjaannya, dan bagaimana perilaku karyawan saat ditempat mereka bekerja (Wulandari et al., 2024). Jika dengan adanya pemberdayaan karyawan dan kompetensi yang telah dimanfaatkan saat menyelesaikan tugas secara langsung dan menghasilkan sesuai target maupun sesuai ekspektasi, maka karyawan tersebut mendapati rasa kepuasan tersendiri saat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas hasil baik buruk yang diperoleh setelah menjalankan tugasnya. Kepuasan dapat dirasakan pada dirinya masing-masing. Karyawan akan merasa lebih puas jika usaha maupun tenaga yang telah dikeluarkan sebanding dengan hasil kerja yang ia dapatkan (Paparang et al., 2021). Kepuasan kerja juga dapat menjadi manfaat bagi karyawan maupun pemilik UMKM. Manfaat melihat kepuasan kerja dari sisi karyawan dapat melihat sebab dan sumber dari kepuasan kerja yang ia dapat, jika dilihat dari sisi pemilik UMKM, manfaat kepuasan kerja dapat melihat apakah target ataupun tujuan perusahaan bisa tercapai atau tidak (Suardi, 2019).

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari berapa gaji yang karyawan terima, apakah sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkan atau tidak, bagaimana karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut apakah puas atau tidak, bagaimana rekan kerja di tempat kerja, apakah dapat diajak kerjasama atau tidak, bagaimana

tanggapan maupun respon dari atasan ketika melihat karyawannya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan membahas mengenai “Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Employee Competence* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Madura”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
2. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *job satisfaction* pada UMKM di Madura?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
4. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *job satisfaction* pada UMKM di Madura?
5. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
6. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada UMKM di Madura?

7. Apakah terdapat pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada UMKM di Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah rumusan masalah dibuat, penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *job satisfaction* pada UMKM di Madura?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *job satisfaction* pada UMKM di Madura?
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada UMKM di Madura?
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada UMKM di Madura?
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel *employee competence* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada UMKM di Madura?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan bagi penulis adalah hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas pengetahuan dan wawasan terkait “Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Employee Competence* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Madura”.

2. Manfaat Teoritis

- a. Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemilik UMKM maupun atasan tentang bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pemilik UMKM maupun atasan lebih *aware* dengan karyawannya yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap kinerja usahanya.