

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kerupuk menjadi satu diantara produk olahan yang populer dan sangat digemari oleh masyarakat Indonesia. Berbagai tingkatan dalam masyarakat atau masyarakat berbagai usia di Indonesia mengentahui tentang kerupuk. Menurut Koswara dalam Khoiriyah, et al (2023) mendefinisikan kerupuk sebagai jenis makanan kecil yang jika digoreng maka akan mengalami pemuaiian volume, yang menjadikan hasil olahan produk tersebut berpori dan mempunyai tingkat kepadatan yang rendah. Kerupuk memiliki berbagai macam rasa dan bentuk yang tergantung dari bahan pokok yang digunakan serta daerah asal pembuatannya. Bahan pokok yang biasanya digunakan dalam pembuatan kerupuk adalah bahan yang mempunyai kandungan pati didalamnya. Pada saat ini kerupuk yang pada mulanya hanya menjadi makanan sampingan kini mulai berubah menjadi sebuah usaha yang potensial untuk dikembangkan di Indonesia.

Usaha atau industri kerupuk dapat dikembangkan di Indonesia karena didasari dangan kemudahan memperoleh jumlah bahan baku yang bisa dengan mudah diperoleh disekitar. Selain itu berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2022 menyebutkan bahwa jumlah konsumsi kerupuk pada masyarakat Indonesia mencapai 0,03 Kg tiap minggu. Selain itu berdasarkan data yang diperoleh dari Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian pada tahun 2023 dapat diketahui bahwa tingkat konsumsi kerupuk mengalami peningkatan

sehingga hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perekonomian masyarakat pelaku usaha, data tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1. 1 Data Konsumsi Kerupuk Tahun 2019-2023

Jenis Makanan / Food items	Satuan / Unit	Tahun / Year					Pertumbuhan/ Growth rate 2022 - 2023 (%)
		2019	2020	2021	2022	2023	
Kerupuk	Ons	8,94	8,74	9,87	9,62	10,25	6,56

Sumber : Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian, 2023

Data di atas menunjukkan bahwa konsumsi masyarakat terhadap kerupuk memiliki tingkat pertumbuhan yang cukup besar yaitu sebesar 6,56 persen pada tahun 2022 sampai dengan 2023. Pertumbuhan tersebut menjadikan kerupuk menduduki posisi pertama dari konsumsi jenis makanan yang paling sering dikonsumsi oleh masyarakat Indonesia. Dimana posisi kedua ditempati oleh mie instan dengan tingkat pertumbuhan atau *growth rate* sebesar -7,12 persen. Kemudian posisi ketiga ditempati oleh bubur bayi kemasan dengan tingkat pertumbuhan atau *growth rate* sebesar -11,71 persen. Dan yang terakhir posisi keempat ditempati oleh makanan lainnya dengan tingkat pertumbuhan atau *growth rate* pada tahun 2022-2023 sebesar -11, 86 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa industri kerupuk memiliki peluang usaha yang cukup potensial untuk dikembangkan.

Industri merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin yaitu *industria* yang memiliki arti tenaga kerja atau buruh. Secara luas istilah industri sering digunakan sebagai seluruh kegiatan manusia yang mempunyai tujuan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dalam rangka mencapai kesejahteraan (Sulistiani,

2019). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri dijelaskan sebagai kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan setengah jadi, bahan baku maupun barang yang sudah jadi untuk diolah kembali menjadi barang yang mempunyai nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya termasuk kegiatan rancangan bangun dan juga perekayaan industri. Salah satu jenis industri yang banyak berkembang di Indonesia adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

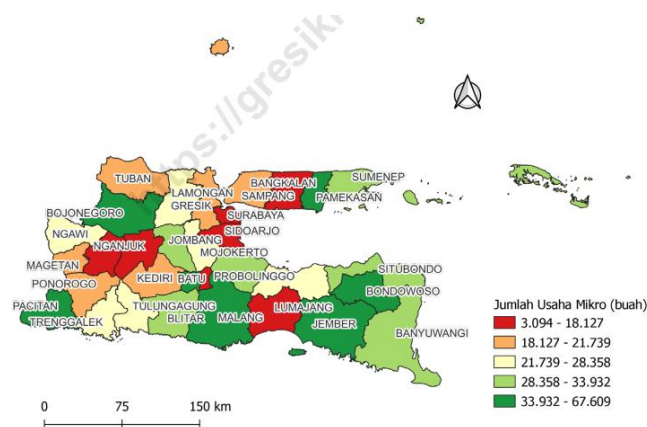
Menurut UU No 20 Tahun 2008, UMKM didefinisikan sebagai bisnis atau usaha produktif yang dimiliki oleh seseorang atau individu maupun badan usaha perorangan yang telah memenuhi persyaratan dan kriteria untuk masuk kedalam jenis usaha mikro yang telah diatur oleh Undang-Undang. Anggraeni et al (2020) menjelaskan usaha kecil merupakan ekonomi produktif yang hanya berdiri sendiri, dimana dalam pelaksanaan kebijakannya dilakukan oleh seseorang atau badan usaha yang tidak menjadi anak perusahaan atau anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau sebagai bagian baik secara langsung maupun tidak langsung dari usaha besar maupun menengah yang memenuhi syarat kriteria Usaha Kecil dalam Undang-Undang. Sedangkan usaha Menengah ialah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dijalankan oleh perseorangan maupun badan usaha yang tidak termasuk anak perusahaan, atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau sebagai bagian baik secara langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang mempunyai nilai kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang telah sesuai dengan peraturan Undang-Undang (Gonibala et al, 2019). Menurut surat edaran Bank Indonesia nomor 26

yang dikutip dalam Hafsah, (2014) usaha menengah merupakan usaha yang dikembangkan dengan melalui perhitungan aset (selain bangunan dan tanah) dimulai dari 200 juta sampai dengan 600 juta, serta banyaknya tenaga kerja sebanyak 20 sampai 99 orang.

UMKM pada saat ini menjadi salah satu sektor yang sangat mendominasi dan mempunyai kontribusi yang cukup besar pada perekonomian Indonesia. Meskipun UMKM merupakan jenis industri rumahan yang mempunyai tingkat produksi terbatas namun UMKM juga mempunyai banyak manfaat dalam mendorong keberlangsungan ekonomi seperti pada penyerapan tenaga kerja, pengurangan kesenjangan sosial, serta peningkatan pendapatan masyarakat yang dapat membantu menstabilkan perekonomian (Yolanda, 2024). Begitu banyak manfaat UMKM bagi perekonomian Indonesia sehingga menyebabkan pemerintah maupun swasta banyak mendukung perkembangan UMKM pada tiap-tiap daerahnya. Mereka semua berharap dengan banyaknya jumlah UMKM yang ada pada daerah mereka maka akan semakin banyak pula kontribusi yang diberikan UMKM terhadap daerahnya (Ananda & Susilowati, 2019).

Kabupaten Gresik merupakan salah satu kabupaten yang cukup terkenal dengan banyaknya industri didalamnya (Hakiim, 2020). Kota ini mempunyai jumlah sektor industri baik industri rumahan maupun industri yang berskala besar yang berkembang sangat pesat. Terdapat beberapa kecamatan yang mempunyai peran cukup penting bagi pertumbuhan perekonomian yang ada di Kabupaten Gresik. Selain terkenal dengan kota industrinya, Kabupaten Gresik juga mempunyai potensi UMKM potensial yang seharusnya didukung oleh dan menjadi

perhatian serius oleh pemerintah daerah. UMKM keberadaanya harus tetap dikembangkan dan juga dipertahankan supaya bisa terus berperan dalam meningkatkan perekonomian.



Gambar 1. 1 Data Persebaran UMKM di Kabupaten/Kota di Jawa Timur

Sumber : BPS Provinsi Jawa Timur, 2022

Data persebaran UMKM di Kabupaten/Kota di Jawa Timur di atas menunjukkan bahwa Kabupaten Gresik berada pada zona warna putih tulang yang menginterpretasikan bahwa di Kabupaten Gresik terdapat sekitar 21.799 – 28.358 jumlah UMKM yang terdapat di Kabupaten ini. Selain itu berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gresik pada tahun 2023 pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Gresik mengalami peningkatan sebesar 7,38 persen yang mana pertumbuhan tersebut terjadi dalam hampir keseluruhan lapangan usaha yang ada di Kabupaten Gresik. Salah satu kecamatan yang mempunyai terbanyak di Kabupaten Gresik adalah Kecamatan Benjeng, Kecamatan Menganti, Kecamatan Wiranom, Kecamatan Dukun serta Kecamatan Manyar.

Tabel 1. 2 Jumlah UMKM di Kabupaten Gresik Tahun 2023

No.	TOTAL UMKM DI KABUPATEN GRESIK 2023	
	Kecamatan	Jumlah
1.	Benjeng	7.156
2.	Menganti	6.139
3.	Wringinanom	5.704
4.	Dukun	5.693
5.	Manyar	3.672
6.	Balongpanggang	3.432
7.	Driyorejo	3.136
8.	Ujung Pangkah	3.083
9.	Bungah	2.823
10.	Cerme	2.795
11.	Panceng	2.596
12.	Kedamean	2.514
13.	Kebomas	2.420
14.	Sidayu	1.700
15.	Sangkapura	1.473
16.	Duduksampeyan	1.299
17.	Tambak	247
18.	Gresik	87
Jumlah		55.969

Sumber : Diskoperindag Kabupaten Gresik, 2023

Kecamatan Benjeng merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Gresik yang berada pada wilayah selatan, tepatnya ada arah barat daya dan mempunyai batas wilayah langsung dengan Kecamatan Balongpanggang disebelah barat, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Cerme, sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Duduksampeyan, sebelah selatan berbatas dengan Kecamatan Kedamean. Sektor UMKM produksi kerupuk yang cukup terkenal yang ada di Kecamatan Benjeng adalah sektor UMKM produksi kerupuk uyel yang ada di Dusun Nyanyat yang masih tergabung didalam desa Bulurejo. Usaha produksi kerupuk uyel ini merupakan usaha yang sudah ada sejak turun temurun oleh nenek moyang dan tetap mampu menjaga eksistensinya sampai sekarang. Pada awalnya

usaha ini dimulai dari usaha rumahan hingga sekarang sudah memiliki pabrik atau tempat pembuatan sendiri dan kurang lebih ada 20 UMKM yang masing-masing memiliki kurang lebih 10-20 Karyawan dengan pembagian tugas masing-masing.

Produk kerupuk uyel merupakan produk utama dan khas yang diproduksi oleh UMKM pada Dusun Nyanyat, kerupuk uyel atau biasa disebut dengan kerupuk *blek* memiliki ciri khas berwarna putih dan berbentuk seperti mawar dan biasanya terdapat potongan bawang putih yang membuat krupuk tersebut memiliki cita rasa yang sedap yang membuat masyarakat Jawa terutama memiliki kiasan kalau makan tidak pakai krupuk kayak ada yang kurang (Cahyono & Nurcahyo, 2022). Lalu seiring berjalannya waktu permintaan konsumen dan inovasi dari pembuatnya digabungkan hingga UMKM tersebut memiliki inovasi krupuk yang bermacam-macam mulai dari krupuk mawar yang berwarna dan juga krupuk mie kuning hingga krupuk rambak kotak hingga pada akhirnya memiliki sertifikasi halal dan punya hak kepemilikan usaha melalui Keputusan Bupati Gresik Nomor : 530/51/HK/437.12/2024 pada tanggal 22 Januari 2024.

UMKM kerupuk uyel di Kabupaten Gresik meskipun sudah banyak berkembang dan dikenal banyak orang tetapi masih terdapat tantangan dan rintangan khususnya yaitu mengenai kinerja karyawan dan loyalitas karyawan. Kinerja yang optimal dari para karyawan sangat diperlukan agar usaha dapat berkembang lebih pesat dan memiliki daya saing yang lebih tinggi (Rahayu et al; 2024). Sedangkan tingkat loyalitas karyawan juga sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan karena dengan adanya loyalitas pada diri karyawan maka akan menjadikan perusahaan untuk bisa lebih mudah mencapai tujuannya, meningkatkan

kualitas kerja serta guna mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Febriyanti & Izzati, 2024).

Identifikasi dan pengamatan permasalahan yang dilakukan oleh penulis pada UMKM kerupuk uyel di Kabupaten Gresik mendapatkan hasil bahwa pada saat ini UMKM Kerupuk uyel di Kabupaten Gresik mempunyai tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mempunyai masa kerja dalam waktu yang cukup lama di atas 10 tahun hanya berjumlah sekitar 30 orang dari 245 Karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya serta memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan produktivitas serta efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran loyalitas karyawan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk dikaji lebih dalam.

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan dan Lama Masa Kerja

No	Kategori Lama Masa Bekerja	Jumlah
1.	0 – 2 tahun	63
2.	2 – 4 tahun	52
3.	4 – 6 tahun	45
4.	6 – 8 tahun	25
5.	8 – 10 thaun	32
6.	Lebih dari 10 tahun	28
Total		245

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Setiap individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan tentunya memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda yang menjadi alasan ketika mereka

memutuskan untuk bergabung dengan suatu perusahaan atau organisasi (Ali et al, 2019). Untuk sebagian individu keinginan memperoleh pendapatan atau uang adalah satu-satunya alasan mereka untuk bekerja, sedangkan bagi sebagian lainnya mereka beranggapan bahwa uang hanyalah satu diantara banyaknya kebutuhan lain yang bisa tepenuhi melalui bekerja. Misalnya seseorang akan merasa lebih dihormati ketika mereka bekerja oleh masyarakat disekitarnya. Oleh karena itu, untuk menjamin keselarasan tujuan antara karyawan dengan perusahaan maka sudah seharusnya pemimpin organisasi atau perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan kompensasi, sebab kompensasi adalah bagian dari hubungan timbal balik yang terjadi diantara perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi adalah keluaran dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan beberapa penghargaan seperti pertukaran uang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Thapa, 2023). Kompensasi dan tunjangan memainkan peran penting dalam setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan dan sasarannya. Kompensasi dapat menjadi alat penting bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Kompensasi merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Adeoye, 2014). Organisasi yang memberikan kompensasi yang kompetitif cenderung menarik dan mempertahankan karyawan yang sangat terampil dan termotivasi, yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas, profitabilitas serta loyalitas yang lebih tinggi. Menurut (Andi Pratama & Eko Nurtjahjono, 2015) kompensasi mempunyai tujuan yakni untuk

mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan semakin sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka mereka juga akan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. tidak hanya itu, kebijakan yang ditetapkan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan maka akan meminimalisir resiko protes dari karyawan dengan catatan kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan dari karyawan.

Penerapan kompensasi pada UMKM Kerupuk Uyel di Kabupaten Gresik ini dapat dikatakan cukup baik. mulai dengan gaji yang diberikan mendekati Upah Minimum Provinsi Jawa Timur dan insentif karyawan ketika penjualan atau produksi mereka mencapai atau melebihi target, juga ada tunjangan hari raya untuk karyawan berupa parcel dan uang tunai. Bukan hanya itu saja pada UMKM tersebut juga mempunyai Lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fleksibilitas dalam jam kerja, meskipun nanti akan berpengaruh pada gaji mereka yang terlalu sering izin atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak dapat diterima. Kompensasi yang diberikan secara positif, seperti bonus atau insentif, seharusnya dapat memperkuat perilaku kerja yang baik. Sehingga kompensasi merupakan aspek yang tidak boleh diremehkan oleh pemilik perusahaan karena hal tersebut juga menjadi salah satu pemicu meningkat dan menurunnya kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang seperti yang dilakukan oleh Sumiatik, Sarkum, Ritonga (2021), Thapa (2023), Akhigbe & Ifeyinwa (2017) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan maupun terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rianda &

Winarno (2022), Febriani & Setia (2023) dan Damayanti et al (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya (Sumardin, 2023). Setiap institusi dituntut untuk mengelola tenaga kerjanya secara profesional, karena maju mundurnya suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh kemampuan individu-individu yang terlibat dalam menjalankan aktivitas operasional. Sumber daya manusia bukan sekadar pelengkap, melainkan aset strategis yang harus dikelola dengan pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada pengembangan kompetensi (Halean & Kandowangko, 2021). Ketika pengelolaan tersebut dilakukan secara sungguh-sungguh dan profesional, maka akan terbentuk tenaga kerja yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga mampu mendorong peningkatan produktivitas, baik pada tataran individu maupun organisasi secara keseluruhan. Namun, salahsatu kunci keberhasilan dalam manajemen terutama bagi karyawan adalah terletak pada kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif gaya kepemimpinan seseorang memainkan peranan yang penting dan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya.

Norma perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin saat berupaya mengarahkan orang lain untuk bertindak sesuai dengan keinginannya disebut sebagai gaya kepemimpinan (Fitriani, 2015). Dalam konteks organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peranan yang sangat krusial. Hal ini

dikarenakan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung, serta membangun suasana yang dapat mendorong semangat karyawan. Ketika kondisi kerja tercipta secara kondusif, karyawan akan merasakan kenyamanan dan dorongan yang lebih besar untuk mengarahkan kemampuan terbaiknya. Pada akhirnya, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dan sekaligus memperkuat rasa keterikatan serta kesetiaan mereka terhadap institusi tempat mereka mengabdikan. Menurut Agustin (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting yang mampu membentuk serta menentukan efektivitas agar produktivitas suatu perusahaan dapat mengalami peningkatan.

Terdapat 2 Tipe Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada UMKM Krupuk Uyel di Kabupaten Gresik yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Bebas/Tanpa Campur tangan dengan masing-masing memiliki tipe penerapan dan ciri-ciri tersendiri. Kepemimpinan bercorak otoriter dicirikan oleh sentralisasi wewenang pada diri pemimpin, di mana setiap kebijakan maupun keputusan strategis sepenuhnya berada di tangan pribadinya tanpa melibatkan partisipasi bawahan. Dalam model ini, pemimpin bertindak sebagai satu-satunya penentu arah dan langkah organisasi, sementara anggota tim hanya berperan sebagai pelaksana dari arahan yang telah ditetapkan (Agiansyah, 2021). Setiap pembagian tugas dan tanggungjawab akan berada di bawah kekuasaan pemimpin sedangkan karyawan atau bawahan mereka hanya akan mengerjakan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan otoriter lebih sering dipakai untuk UMKM yang masih kecil dan sedang berkembang dan pemilik biasanya memiliki peran ganda mulai dari

pengambil keputusan dan pemegang kendali dalam operasionalnya karena biasanya untuk UMKM yang sedang berkembang hanya memiliki karyawan yang sedikit dan tingkat kepercayaan pemilik kepada karyawannya masih kurang, sehingga mereka menganggap karyawan mereka masih butuh pengawasan dan bimbingan. Sedangkan gaya kepemimpinan bebas atau biasa disebut dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* merupakan jenis gaya kepemimpinan dimana pemimpin sepenuhnya mempercayai bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setelah tujuannya dijelaskan (Sulistiyan et al, 2022). Pemimpin hanya akan menerima laporan hasil saja, tanpa ikut campur secara berlebihan atau mengambil inisiatif terlalu banyak. Segala pekerjaan tergantung pada prakarsa dan inisiatif bawahan, sehingga dianggap cukup memberi mereka kesempatan bekerja secara bebas dan tanpa batasan. Gaya kepemimpinan ini diterapkan bagi UMKM yang sudah lama dan tingkat produktivitas tinggi sehingga pemilik hanya perlu menerapkan gaya kepemimpinan dan usaha mereka akan tetap berjalan.

Sejumlah studi terdahulu menunjukkan adanya ketidakseragaman temuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Di satu sisi, riset yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018), Soedjatmoko & Uke Saraswati (2024), Belonio (2014), Rodriguez-Clare & Dingel (2021), serta Tawaris & Ventje (2022) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Temuan-temuan ini memperkuat keyakinan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja turut menentukan sejauh mana pegawai menunjukkan dedikasi dan

produktivitas dalam menjalankan tugasnya. Namun di sisi lain, hasil penelitian dari Victuria & Hidayat (2022), Wulandari Batubara & Purnama Sari (2023), serta Sinurat et al (2023) justru melaporkan bahwa gaya kepemimpinan tidak terbukti mempengaruhi kinerja maupun loyalitas secara bermakna. Adanya disparitas hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan variabel terkait kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual, seperti karakteristik organisasi, budaya perusahaan, atau karakteristik karyawan itu sendiri.

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan perasaan tanggung jawab dalam diri tiap individu (Jaya & Firman, 2023). Munculnya perasaan tanggung jawab maka akan menumbuhkan perasaan gairah dan semangat kerja, sehingga untuk bisa menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pemimpin harus bisa mengusahakan agar para karyawan memiliki perasaan yang senasib dengan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan loyalitas karyawan, tetapi loyalitas tidak datang secara alami, tetapi dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, maka akan dapat bekerja sesuai standar perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Secara bahasa loyal dapat dimaknai sebagai setia, sehingga loyalitas dapat dimaknai sebagai suatu bentuk kesetiaan. Menurut Suyadi dalam (Wibowo et al., 2022) Setiap institusi, baik yang bergerak di sektor korporasi maupun usaha mikro kecil dan menengah, pasti menghadapi tantangan dalam menjaga loyalitas karyawannya. Fenomena ini menjadi perhatian serius bagi pihak manajemen karena menyangkut kontinuitas operasional dan keberlanjutan organisasi dalam jangka

panjang. Mengingat pentingnya peran loyalitas sebagai fondasi stabilitas tenaga kerja, maka manajemen berkewajiban mencermati berbagai elemen yang dapat memengaruhi tingkat kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Loyalitas bukanlah sekadar atribut tambahan, melainkan faktor kunci yang turut menentukan apakah suatu perusahaan mampu bertahan dan meraih kesuksesan, termasuk di lingkungan bisnis berskala kecil dan menengah yang kerap menghadapi dinamika pasar yang lebih kompleks. Karyawan yang loyal bukan hanya bertahan lama dalam perusahaan, tetapi juga bekerja dengan dedikasi, memberikan kontribusi terbaik, serta memiliki rasa kepemilikan terhadap tempat mereka bekerja. Munculnya loyalitas dalam diri karyawan tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendorong, di antaranya pemberian imbalan kerja serta pola kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Ketika kedua aspek tersebut dikelola secara optimal dan adil, karyawan akan merasa diperhatikan, memperoleh dorongan semangat, serta membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mereka berkeinginan untuk mempertahankan status kepegawaiannya dalam jangka waktu yang panjang. Sebaliknya, apabila sistem kompensasi kurang kompetitif dan gaya kepemimpinan tidak mendukung terciptanya suasana kerja yang sehat, maka rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi akan luntur, yang pada gilirannya dapat memicu peningkatan frekuensi perpindahan tenaga kerja atau turnover yang merugikan stabilitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas bahwa permasalahan yang terdapat pada UMKM produksi kerupuk uyel mempunyai

permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas dan kinerja karyawan. Dimana pada UMKM ini tingkat turnover karyawan masih tergolong cukup tinggi, selain itu rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan juga masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan mereka yang belum selesai dan mengerjakan pekerjaan lainnya yang tidak seharusnya dikerjakan. Berkaitan dengan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan yang ada pada UMKM kerupuk uyel di Dusun Nyanyat dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?
5. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?

6. Apakah kompensasi berpengaruh (tidak langsung) positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh loyalitas karyawan pada UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh (tidak langsung) positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh loyalitas karyawan pada UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap terhadap loyalitas karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik
3. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik.
5. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik.
6. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi (tidak langsung) terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh loyalitas karyawan pada UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik.
7. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (tidak langsung) terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh loyalitas karyawan pada UMKM krupuk uyel di Kabupaten Gresik