

BAB I

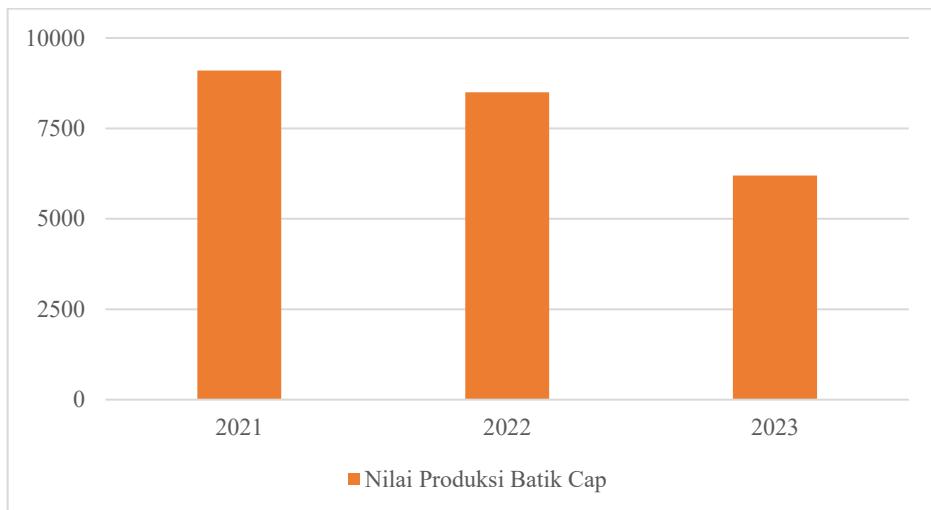
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan memainkan peran sentral dalam pertumbuhan dan daya saing perusahaan, karena secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya akan lebih kompetitif, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat perkembangan usaha (Ribeiro et al., 2018; Utami et al., 2023). Kapabilitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menetapkan strategi guna meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan (Pang & Lu, 2018). Kinerja karyawan tidak hanya tercermin dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dalam bagaimana karyawan berkontribusi terhadap tujuan bersama melalui interaksi positif dengan organisasi.

Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM), kinerja karyawan merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan operasional harian hingga kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki struktur dan sumber daya yang lebih lengkap, UMKM sangat bergantung pada efektivitas dan produktivitas setiap individu yang terlibat. Kinerja yang baik akan mendorong efisiensi produksi, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya memperkuat posisi usaha di tengah persaingan pasar (George et al., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam UMKM perlu diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mendorong keterlibatan serta loyalitas karyawan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Salah satu contoh nyata tantangan kinerja karyawan dalam UMKM dapat dilihat di Sentra UMKM Batik Satrio Manah, Kabupaten Tulungagung, yang merupakan salah satu pusat produksi batik tulis dan cap dengan jangkauan pasar lokal hingga luar daerah. Berdasarkan data internal dan laporan Sentra UMKM Batik Satrio Manah (2024) khususnya produksi batik cap, menunjukkan tren menurun, yaitu turun dari 9.100 lembar pada tahun 2021 menjadi 8.500 pada 2022, dan anjlok menjadi 6.200 pada 2023.



Gambar 1. 1 Tren Nilai Produksi Batik Cap Sentra UMKM Batik Satrio Manah Tahun 2021-2023

Padahal permintaan pasar tetap stabil. Berdasarkan wawancara dengan pemilik, Bapak Prayogi, penurunan tersebut bukan disebabkan oleh kurangnya permintaan pasar, melainkan oleh faktor internal organisasi seperti penurunan produktivitas tenaga kerja, absensi tinggi, dan rendahnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kendala utama terletak pada pengelolaan sumber daya manusia, padahal setiap perusahaan berupaya memperoleh keuntungan maksimal melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki (Handayani & Susilowati, 2021).

Penelusuran awal mengindikasikan bahwa rendahnya produktivitas di Sentra UMKM Batik Satrio Manah erat kaitannya dengan persoalan sumber daya manusia, seperti kurangnya dukungan organisasi terhadap kebutuhan karyawan, lemahnya keterlibatan dalam proses

produksi, serta loyalitas kerja yang belum optimal sehingga memicu tingginya angka turnover. Minimnya komunikasi dua arah, rendahnya apresiasi, dan belum tersedianya sistem pengembangan karyawan yang terstruktur memperkuat dugaan bahwa isu ini juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari output kerja, tetapi juga dari kontribusi positif terhadap suasana kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran *organizational support*, *work engagement*, dan loyalitas kerja dapat menjadi faktor kunci dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia serta mendorong peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks UMKM padat karya seperti Sentra Batik Satrio Manah.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi (*organizational support*), yang menurut Şanlıöz et al. (2023) adalah sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, serta memberikan bantuan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih termotivasi dan produktif (Gani et al., 2021). Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi, komunikasi yang tidak efektif, serta beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan, serta berdampak negatif terhadap performa karyawan (Silva & Lopes, 2023).

Selain meningkatkan produktivitas individu, dukungan organisasi juga berperan dalam memperkuat loyalitas dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang (Musenze et al., 2021). Memahami peran dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan karyawan menjadi aspek krusial dalam merancang strategi

pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Tabel 1.1 menunjukkan data terkait kondisi dari *organizational support* yang diberikan oleh Sentra UMKM Batik Satrio Manah.

Tabel 1. 1 Data Dukungan Organisasi (*Organizational support*) Berdasarkan Insentif Produksi dan Fasilitas Produksi

Tahun	Insentif Produksi	Fasilitas Produksi
2021	Bonus harian tersedia untuk hasil >30 lembar	Mesin cap 3 unit aktif
2022	Bonus dikurangi jadi mingguan	1 mesin rusak, belum diganti
2023	Tidak ada bonus tambahan	2 mesin rusak, 1 masih dipakai bergantian

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan penurunan kualitas dukungan organisasi di Sentra UMKM Batik Satrio Manah selama tiga tahun terakhir yang tercermin dari aspek insentif produksi dan kondisi fasilitas kerja. Pada tahun 2021, karyawan masih mendapatkan bonus harian jika mampu memproduksi lebih dari 30 lembar batik cap, serta didukung oleh tiga unit mesin cap yang berfungsi baik. Namun, pada 2022, insentif berubah menjadi mingguan dan satu mesin rusak tanpa ada penggantian. Situasi semakin memburuk pada 2023, di mana bonus tambahan ditiadakan dan hanya satu mesin yang masih digunakan secara bergantian karena dua unit lainnya rusak. Kondisi tersebut mengindikasikan berkurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan, yang turut berdampak pada semangat dan produktivitas. Seperti diungkapkan oleh karyawan senior, “*dulu kalau kerja rajin dan hasil banyak, pasti ada tambahan harian. Sekarang nggak ada sama sekali. Mesin juga sering rusak, jadi kadang kami nunggu giliran,*” sementara karyawan baru juga menyatakan bahwa “*bonus mingguan sekarang sudah hilang, mesin rusak tidak diganti, rasanya seperti kerja sendiri tanpa dukungan dari atas.*”

Fenomena diatas menegaskan bahwa meskipun kinerja operasional masih berjalan, hal tersebut berlangsung dalam kondisi kerja yang kurang ideal dan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis. Menurut Gani et al. (2021), *organizational support*

mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kontribusi, serta dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Ketika aspek-aspek tersebut melemah, kinerja yang tetap bertahan lebih mencerminkan daya tahan karyawan, bukan efektivitas sistem organisasi.

Selain *organizational support*, keterikatan kerja (*work engagement*) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* merupakan kondisi motivasi positif yang berhubungan dengan kesejahteraan kerja serta ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Sulistiyani et al., 2022). Tingkat *work engagement* yang tinggi secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan, memperkuat daya saing, dan memastikan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan profesional cenderung lebih loyal serta berkontribusi lebih besar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kompetitif. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan keterlibatan kerja yang optimal (Alfajar, 2020). Menurut George et al. (2020) *Work engagement* adalah keterikatan emosional dan mental karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup (1) *vigor* atau semangat kerja, (2) *dedication* atau dedikasi, dan (3) *absorption* atau keterlibatan penuh. Karyawan dengan tingkat engagement tinggi akan lebih antusias dan fokus dalam menyelesaikan tugas serta menunjukkan inisiatif dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Tabel 1.2 menunjukkan bentuk dari capaian keterikatan kerja (*work engagement*) dari karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah yang dinilai dari absensi dan pandangan HRD.

Tabel 1. 2 Data Keterikatan Kerja (*Work engagement*) Berdasarkan Kehadiran, Pengajuan Cuti, Keluhan, dan Catatan HRD

Tahun	Kehadiran Harian (rata-rata)	Jumlah Karyawan Cap yang Mengajukan Cuti >5 Hari	Jumlah Karyawan Mengeluh Lelah Psikis	Catatan HRD
2021	95%	1 orang	0 orang	Kerja lancar, waktu istirahat cukup
2022	89%	3 orang	2 orang	Mulai ada tekanan karena target naik

Tahun	Kehadiran Harian (rata-rata)	Jumlah Karyawan Cap yang Mengajukan Cuti >5 Hari	Jumlah Karyawan Mengeluh Lelah Psikis	Catatan HRD
2023	81%	7 orang	6 orang	Banyak yang mulai merasa jemu dan malas kerja

Tabel 1.2 menggambarkan penurunan keterikatan kerja karyawan Sentra UMKM Batik

Satrio Manah selama tiga tahun terakhir. Pada 2021, tingkat kehadiran masih tinggi dan tidak terdapat keluhan psikis, menunjukkan kondisi kerja yang relatif stabil. Namun, pada 2022 mulai muncul tekanan kerja akibat kenaikan target produksi yang diikuti penurunan kehadiran dan meningkatnya pengajuan cuti panjang. Kondisi ini semakin memburuk pada 2023, di mana enam karyawan menyampaikan keluhan kelelahan psikis dan tujuh karyawan mengajukan cuti panjang. Meskipun 6 karyawan menyatakan mengalami kelelahan psikis, proses produksi tetap berjalan karena sebagian besar karyawan tetap hadir dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh tuntutan target produksi harian serta keterbatasan tenaga pengganti, sehingga karyawan memilih tetap bekerja meskipun mengalami kelelahan mental. Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterlibatan kerja yang bersifat “terpaksa bertahan” (*survival engagement*), di mana karyawan tetap bekerja bukan karena motivasi intrinsik yang kuat, melainkan karena tanggung jawab kerja dan tekanan operasional. Seorang karyawan dengan masa kerja empat tahun menyatakan, “*Dulu semangat kerja tinggi karena suasannya enak dan target masih masuk akal. Sekarang sering capek, target naik terus, tapi istirahat tetap sama,*” sementara pihak HRD menambahkan bahwa “*banyak yang ambil cuti panjang bukan karena sakit fisik, tetapi karena merasa lelah secara mental.*” Fakta ini menunjukkan bahwa penurunan work engagement tidak selalu langsung menurunkan output produksi, tetapi berpotensi menurunkan kualitas kerja, meningkatkan risiko kesalahan, serta melemahkan keberlanjutan kinerja dalam jangka panjang.

Dalam kerangka *Social Exchange Theory* (SET), yang dikembangkan oleh Blau (1964) hubungan antara individu dan organisasi dibangun atas dasar prinsip timbal balik. Karyawan yang merasa mendapatkan perlakuan adil, dukungan nyata, dan penghargaan dari organisasi akan membalasnya dengan loyalitas, keterlibatan, dan peningkatan kinerja (Koomson, 2022). Dukungan dari pimpinan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengurangan hambatan birokrasi menjadi elemen penting yang dapat meningkatkan motivasi dan perilaku positif bawahan (Wardana et al., 2024). Ketika organisasi menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan pun akan merespons dengan dedikasi dan usaha maksimal dalam menjalankan tugasnya (George et al., 2020). Karena itu, penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang suportif menjadi penting untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan kinerja secara berkelanjutan (Chen et al., 2020).

SET juga memandang bahwa baik *organizational support* maupun *work engagement* merupakan bentuk relasi timbal balik dalam interaksi kerja. Perlakuan positif dari organisasi tidak hanya membangun loyalitas, tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. Dukungan yang memadai akan menurunkan stres kerja dan mendorong keterlibatan lebih dalam, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Musenze et al., 2021; Nasurdin et al., 2018; Şanlıöz et al., 2023). Keterlibatan kerja juga terbentuk melalui persepsi terhadap perlakuan organisasi—semakin positif persepsi tersebut, semakin tinggi pula kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh temuan Melisani et al. (2024), Musenze et al. (2021), dan Silva & Lopes (2023) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, menjadikannya faktor kunci dalam strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* seperti yang dilakukan oleh Musenze et al. (2021), Şanlıöz et al. (2023), dan Silva & Lopes (2023) menyatakan bahwa

organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dukungan yang diberikan organisasi mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas individu. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh Wardana et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang disebabkan oleh adanya faktor lain seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan yang lebih dominan. Perbedaan hasil juga terlihat dalam hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan. Penelitian Koomson (2022), Melisani et al. (2024), dan Nasurdin et al. (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, di mana karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Namun, hasil yang tidak sejalan ditemukan dalam studi Indraswara et al. (2024) dan Rifai & Atiningsih (2019) yang menyatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya ketidakkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat celah kajian (*research gap*) yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual.

Dalam penelitian Melisani et al. (2024) dan Musenze et al. (2021) yang masing-masing meneliti terkait pengaruh yang dihasilkan dari *organizational support* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa keduanya dapat terbentuk disaat loyalitas karyawan sangat besar. Artinya, loyalitas kerja memainkan peran penting sebagai penguat hubungan antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena mencerminkan tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan (Chikazhe et al., 2020). Ketika karyawan memiliki loyalitas tinggi, akan cenderung lebih responsif terhadap perlakuan positif dari organisasi dan lebih terlibat dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja optimal.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara *organizational support*, *work engagement*, dan kinerja karyawan, sebagian besar di antaranya belum secara eksplisit menempatkan loyalitas kerja sebagai variabel intervening dalam model hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peran loyalitas sebagai jembatan pengaruh antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan masih jarang dieksplorasi, khususnya dalam konteks UMKM.

Loyalitas kerja ditandai dengan komitmen yang kuat, kepuasan pribadi, lingkungan kerja yang positif, manfaat sosial, serta penghargaan finansial, yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi jika merasa puas dengan pekerjaannya (Melisani et al., 2024). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, menunjukkan perilaku proaktif, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat meningkatkan tingkat turnover, menurunkan produktivitas, serta menghambat stabilitas perusahaan. Tingkat loyalitas yang tinggi menciptakan keselarasan antara kepentingan karyawan dan tujuan organisasi, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menjadikannya aspek penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan (Hartika et al., 2023; Melayansari & Bhinekawati, 2020; Preko & Adjetey, 2013). Tabel 1.3 menunjukkan tingkat loyalitas kerja di Sentra UMKM Batik Satrio Manah yang dikaji berdasarkan keinginan bertahan, rata-rata masa kerja, dan jumlah pengunduran diri.

Tabel 1. 3 Data Loyalitas Kerja Berdasarkan Keinginan Bertahan, Rata-rata Masa Kerja, dan Jumlah Pengunduran Diri

Tahun	Karyawan Menyatakan Ingin Bertahan >2 Tahun	Rata-rata Masa Kerja (tahun)	Jumlah Pengunduran Diri
2021	88% (37 dari 42 orang)	6,2 tahun	1 orang
2022	74% (31 dari 42 orang)	5,1 tahun	3 orang
2023	69% (29 dari 42 orang)	4,8 tahun	2 orang

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa loyalitas kerja di Sentra UMKM Batik Satrio Manah masih berada dalam kategori cukup kuat dan dapat menjadi peluang strategis untuk peningkatan kinerja karyawan, khususnya bila manajemen mampu memperkuat dukungan organisasi dan mendorong keterlibatan kerja. Pada 2021, sebanyak 88% karyawan menyatakan komitmen bertahan lebih dari dua tahun, dengan rata-rata masa kerja mencapai 6,2 tahun dan hanya satu orang yang mengundurkan diri. Meskipun terjadi sedikit penyesuaian pada tahun-tahun berikutnya, pada 2023 masih terdapat 69% karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi, dengan masa kerja rata-rata tetap di atas empat tahun dan angka turnover tetap rendah. Fakta ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja tetap dapat dimaksimalkan melalui kebijakan yang mendorong hubungan timbal balik positif antara karyawan dan organisasi. Dalam konteks manajerial, loyalitas kerja berperan sebagai jembatan penting yang memperkuat pengaruh dukungan organisasi dan keterikatan kerja terhadap peningkatan kinerja, serta menjadi indikator keberhasilan dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, stabil, dan berorientasi jangka panjang.

Selain berperan langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas kerja juga dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh dukungan organisasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih loyal, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan komitmen terhadap karyawan perusahaan (Musenze et al., 2021; Şanlıöz et al., 2023). Loyalitas kerja berfungsi sebagai jembatan antara

organizational support dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Loyalitas mencerminkan (1) *long-term commitment and satisfaction* atau komitmen terhadap organisasi, (2) *dedication and effort* atau keinginan bertahan dalam organisasi, dan (3) *resistance to external offers* atau sikap membela kepentingan organisasi (Chikazhe et al., 2020). Karyawan yang loyal akan merespons dukungan organisasi dan keterlibatan kerja dengan meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja.

Loyalitas yang kuat menciptakan keselarasan antara kepentingan karyawan dan tujuan organisasi, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Meskipun hubungan antara dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan loyalitas terhadap kinerja telah banyak diteliti, peran spesifik loyalitas kerja sebagai variabel intervening masih belum sepenuhnya dipahami, dan bukti empirisnya masih terbatas (Chen et al., 2020). Hal ini mengindikasikan adanya *research gap* yang penting untuk diteliti, khususnya di konteks UMKM padat karya seperti industri batik cap.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memilih tiga variabel utama—*organizational support*, *work engagement*, dan loyalitas kerja—karena ketiganya memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang baik dapat mendorong keterlibatan emosional dalam pekerjaan dan membangun loyalitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Menurut Nugraha & Kharismasyah (2024) kinerja karyawan dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu (1) *work quality* (kemampuan memenuhi standar mutu kerja), (2) *speed and agility* (efisiensi dalam menyelesaikan tugas), serta (3) *productivity* (tingkat pencapaian target kerja).

Pemilihan lokasi penelitian di Sentra UMKM Batik Satrio Manah didasarkan pada karakteristiknya sebagai UMKM padat karya yang telah beroperasi lebih dari satu dekade dan dikenal sebagai salah satu sentra batik cap terbesar di Kabupaten Tulungagung dengan pasar

lokal hingga luar daerah. Data internal menunjukkan tren penurunan kapasitas produksi dalam tiga tahun terakhir, bukan karena menurunnya permintaan pasar, melainkan akibat permasalahan internal organisasi yang terkait langsung dengan aspek sumber daya manusia. Selain itu, UMKM ini memiliki struktur kerja yang cukup jelas dengan pembagian tugas antara pekerja batik tulis dan cap, sehingga memudahkan peneliti untuk memfokuskan analisis pada karyawan batik cap yang memiliki peran dominan dalam output produksi. Keberadaan manajemen internal seperti bagian HRD juga memungkinkan akses data yang lebih sistematis dan mendalam, menjadikan lokasi ini ideal untuk menguji secara empiris hubungan antara dukungan organisasi, keterikatan kerja, loyalitas kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, fenomena gap antara target dan realisasi kinerja semakin menguatkan urgensi penelitian ini. Meskipun target produksi batik cap tetap berada di kisaran 9.000 lembar per tahun, realisasi produksi mengalami penurunan tajam hingga 31,9% dalam tiga tahun terakhir. Hal ini menjadi sinyal kuat adanya permasalahan internal yang perlu dikaji secara ilmiah dan mendalam untuk menyusun strategi peningkatan kinerja yang berbasis data. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh *Organization support* Dan *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini meliputi:

1. Apakah *organization support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah?

3. Apakah *organization support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah melalui loyalitas kerja?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah melalui loyalitas kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui pengaruh *organization support* terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah.
2. Mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah.
3. Mengetahui pengaruh *organization support* terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah melalui loyalitas kerja.
4. Mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan Sentra UMKM Batik Satrio Manah melalui loyalitas kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor UMKM. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran dukungan organisasi dan keterikatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan *Social Exchange Theory* (SET) dalam konteks hubungan kerja di sektor UMKM, terutama dalam memahami loyalitas kerja sebagai variabel intervening.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam industri kreatif seperti batik.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pelaku UMKM: Memberikan pemahaman mengenai pentingnya dukungan organisasi dan keterikatan kerja dalam meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif.
2. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan: Memberikan informasi terkait kondisi tenaga kerja di sektor UMKM, khususnya dalam industri batik, guna merumuskan kebijakan yang mendukung keberlanjutan usaha dan kesejahteraan tenaga kerja.
3. Bagi Akademisi dan Peneliti: Menjadi bahan kajian dan referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM, khususnya dalam mengembangkan model kerja yang dapat meningkatkan produktifitas dan retensi karyawan.