

ANALISIS PENERAPAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KARYAWAN) PADA UMKM DONAT DYAH AYU

Andini Irga Listasari¹, Restin Meilina²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
andiniirgaa@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 01/07/2023

Tanggal Revisi: 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze the application of employee engagement at UMKM Donat Dyah Ayu and identify the factors that influence the level of employee engagement in the company. A qualitative approach was used in this study to combine data from various sources and research methods. The selection of informants was carried out on the basis of relevance, recommendation, report card, readiness, reinsurance by involving the owners and employees of UMKM Donat Dyah Ayu. The collected data were analyzed and reduced, whereby findings from interviews, observation, and document analysis were mutually confirmed and strengthened. The results of the study show that there are factors that influence the level of employee engagement at the UMKM Donat Dyah Ayu. These factors include a good work environment, effective organizational communication, inspiring leadership, team and coworker relationships, career development opportunities, workplace well-being and an inclusive work culture. This research contributes to the understanding of the importance of employee engagement in the MSME context.

Keywords: *Employee engagement, Employee engagement, MSMEs*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada UMKM Donat Dyah Ayu dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan karyawan di perusahaan tersebut. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggabungkan data dari berbagai sumber dan metode penelitian. Pemilihan informan dilakukan secara *relevance, recommendation, raport, readiness, reinsurance* dengan melibatkan pemilik dan karyawan UMKM Donat Dyah Ayu. Data yang terkumpul dianalisis dan direduksi, di mana temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen saling dikonfirmasi dan diperkuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan kerja yang baik, komunikasi organisasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, hubungan tim dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karir, kesejahteraan di tempat kerja dan budaya kerja yang inklusif. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang pentingnya *employee engagement* dalam konteks UMKM.

Kata Kunci: *Employee engagement, Keterikatan Karyawan, UMKM*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan digitalisasi, saat ini persaingan antar bisnis di berbagai bidang semakin ketat sehingga menuntut para pemilik usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) harus terus mengembangkan inovasi baru dan mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan bisnis global. UMKM juga dituntut untuk menghasilkan produk yang dapat dinilai memiliki daya saing tinggi, agar produk dapat diterima oleh konsumen dalam negeri maupun kosumen di luar negeri khususnya Asia [1]. Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tujuannya. Pencapaian sebuah organisasi tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusianya, yang memiliki kapasitas untuk mendorong organisasi menuju keberhasilan. Sumber daya manusia yang dipersiapkan dan dikelola dengan optimal akan mampu membantu organisasi untuk mencapai tingkat efektivitas yang maksimal [2]. Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berhubungan dengan pemberdayaan manusia dalam proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tingkat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi, karyawan, dan masyarakat [3]. Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah proses mengkoordinasikan upaya-upaya karyawan organisasi, manajemen, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk memenuhi tujuan-tujuan yang sudah ditentukan [4]. Salah satu strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar efektif dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah dengan melakukan optimalisasi *employee engagement*. *Employee engagement* mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan dan

mengurangi keinginan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan yang engaged dengan perusahaan dapat memahami dan peduli pada lingkungan operasional, bersemangat dalam bekerja, bersedia berkoordinasi dengan anggota staf lainnya berkomunikasi dengan baik tentang perusahaan, dan mampu memberikan harapan besar terhadap perusahaan [5].

Engagement biasanya diartikan sebagai perasaan semangat, berusaha, berdedikasi, berenergi dan lain-lain. Menjaga karyawan tetap terlibat dalam kinerja perusahaan dapat membantu mencapai keunggulan kompetitif [6]. *Employee engagement* tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ataupun kompensasi melainkan ada beberapa faktor yang lebih penting dibandingkan hal tersebut seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pengembangan karir, kebijakan prosedur dan sistem organisasi, kesejahteraan di tempat kerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk menganalisis *employee engagement*. Upaya-upaya yang sudah dilakukan dan disesuaikan dengan faktor-faktor pendorong *employee engagement* karyawan akan mendapatkan value yang sudah diharapkan [7]. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu untuk menciptakan *employee engagement* harus mengupayakan hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan dan faktor-faktor pendukung lainnya. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada UMKM Donat Dyah Ayu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja yang dilakukan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa *engaged*.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Donat Dyah Ayu merupakan salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang makanan yang berada di Kertosono, selain donat juga memproduksi nasi kotak namun hanya sesuai pesanan. UMKM Donat Dyah Ayu berdiri sejak tahun 2019 dan bertahan sampai sekarang serta memiliki 6 karyawan yang tidak lain adalah para tetangga dari pemilik UMKM, di sini karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian produksi ada 3 karyawan dan bagian penjualan ada 3 karyawan. Pada bagian penjualan, karyawan mulai melakukan penjualan sekitar pukul 05.00 atau 05.30 WIB hal ini dikarenakan tempat penjualan donat berada di area pasar sehingga pekerjaan dilakukan pada pagi hari dan waktu penjualan pun juga tidak diberikan waktu tertentu jika donat habis maka pekerjaan juga dianggap selesai. Untuk bidang produksi biasanya pukul

WIB sudah mulai melakukan produksi sampai target donat sudah terpenuhi, biasanya pukul 14.00 WIB sudah selesai produksi, namun jika ada pesanan dengan jumlah banyak karyawan bagian produksi akan kerja lembur sampai semua pesanan terpenuhi. UMKM Donat Dyah Ayu sudah berjalan kurang lebih tiga tahun, karyawan yang bekerja diberi gaji dengan jumlah gaji yang disesuaikan pada hasil produksi.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan pemilik, UMKM Donat Dyah Ayu memiliki cara tersendiri untuk membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat saat bekerja yaitu budaya kerja yang menekankan pada kepercayaan, keterbukaan, kerjasama dalam tim, dan tidak membedakan antara pemilik dan karyawan karena mereka bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Karyawan yang merasa dirinya engaged terhadap pekerjaannya sangat diperlukan karena dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. UMKM Donat Dyah Ayu pastinya sudah mempertimbangkan akan adanya persaingan bisnis yang tidak dapat dihindari, di area kecamatan Kertosono saat ini juga sudah ada beberapa UMKM yang menjual produk serupa berupa donat hal ini menjadi salah satu bukti bahwa adanya persaingan. Hal utama yang dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dari segi harga yang ekonomis namun produk yang dihasilkan tetap berkualitas, karena bahan baku yang digunakan pun juga memiliki kualitas. Dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang upaya UMKM Donat Dyah Ayu dalam menerapkan *employee engagement*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif didasarkan pada prinsip-prinsip filosofis dan digunakan untuk menyelidiki fenomena ilmiah, khususnya eksperimen, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama [8]. Data yang dikumpulkan adalah pernyataan-pernyataan yang peneliti dapatkan mengenai penerapan *employee engagement* pada UMKM Donat Dyah Ayu. Data yang didapatkan akan diperiksa dan dianalisis kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini dikenal sebagai penelitian kualitatif deskriptif, yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai penerapan *employee engagement* di UMKM Donat Dyah Ayu. Peneliti melakukan observasi di lokasi dan mengumpulkan data yang diperlukan secara langsung untuk memastikan kredibilitas penelitian. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive di di UMKM Donat Dyah Ayu yang beralamat di Jalan Trunojoyo, Desa Banaran, Kec. Kertosono, Kab. Nganjuk. Alasan melakukan penelitian pada UMKM Donat Dyah Ayu karena mempertahankan sumber daya manusia yang loyal dan bekerja optimal menjadi peran penting untuk bertahan dalam persaingan bisnis dan mewujudkan tujuan bisnis. Penelitian

dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan analisis dokumen terkait. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Pemilihan informan dilakukan secara *relevance, recommendation, raport, readiness, reassurance* dengan melibatkan pemilik dan karyawan UMKM Donat Dyah Ayu. Data yang terkumpul dianalisis dan direduksi, di mana temuan dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen saling dikonfirmasi dan diperkuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Awal mula berdirinya UMKM Donat Dyah Ayu dimulai pada tahun 2020, yang beralamat di jalan Trunojoyo, desa Banaran, kecamatan Kertosono, kabupaten Nganjuk. Didirikannya UMKM ini dilatarbelakangi oleh munculnya virus corona di Indonesia. Ibu Dyah sebagai pemilik UMKM Donat Dyah Ayu ini merupakan seorang perias yang pada saat itu merasakan dampak karena adanya virus corona, Ibu Dyah tidak bisa merias lagi karena pada saat itu diberlakukan lockdown dan semua kegiatan sosial dibatasi sehingga tidak ada pemasukan yang didapatkan oleh Bu Dyah. Dengan adanya hal tersebut Ibu Dyah mengutarakan ide-ide kreatifnya untuk berani menjual donat yang tidak lain resepnya turun temurun dari keluarganya jadi bisa dipastikan bahwa donat yang buat memiliki kualitas yang baik. Diharapkan dengan adanya umkm donat dyah Ayu ini nantinya bisa memberi tambahan penghasilan untuk keluarga dan dapat memberi lapangan pekerjaan bagi para tetangga.

Sebelum UMKM Donat Dyah Ayu berkembang seperti saat ini, awal mula Ibu Dyah hanya membuat sedikit donat dan mencoba memasarkannya melalui sosial media facebook dan whatsapp. Ternyata hasil donat yang dijual Bu Dyah saat itu mendapat respon positif dari konsumen yang sudah mencoba produk donatnya, dan setiap hari donat yang dipasarkan selalu habis terjual karena disekitar kertosono masih jarang orang yang berjualan donat sehingga hal tersebut menjadi peluang bisnis bagi Bu Dyah untuk terus mengembangkan usahanya. Dilihat dari prospek pasar yang luar biasa dan adanya minat atau daya tarik dari konsumen terhadap produk UMKM Donat Dyah Ayu ini, maka Ibu Dyah mulai menambah produksi donat menjadi lebih banyak dari sebelumnya. Setelah dikenal banyak orang Donat Dyah Ayu mulai berjualan secara langsung dan tempatnya berada di pasar Kertosono. Karena masih pertama kali berjualan secara langsung, waktu itu hanya menyediakan 5 sampai 6 box donat dimana 1 box donat berisi 12 biji. Untuk pertama kali dengan jumlah box yang dibawa saat itu produk donat dapat habis terjual dalam waktu yang cukup singkat. Semakin hari peminat donat semakin meningkat dan produksi pun juga lebih ditingkatkan, untuk penjualan saat itu sampai ditambah lagi kurang lebih 20 atau 21 box donat. Donat yang dijual pada saat itu dapat dikatakan cukup banyak, namun ternyata dapat habis terjual. Produksi donat tersebut dibagi antara dijual sendiri, pesanan dari customer, dan juga pesanan dari para reseller. Hal lainnya yaitu tidak hanya menerima pesanan donat, namun selain itu Bu Dyah juga menerima pesanan berbagai macam menu nasi kotak.

Dengan berjalannya waktu, mulai menjamur pesaing UMKM Donat Dyah Ayu, dimana saat ini banyak yang menjual donat di wilayah sekitar. Sehingga dengan hal tersebut Ibu Dyah tidak lengah justru beliau terus berinovasi dan semangat untuk menciptakan produk-produk baru seperti menjual roti isi pisang, roti pizza dan sesekali membuat brownis panggang. Untuk saat ini semua produk yang dijual di UMKM Donat Dyah Ayu dihargai sama yaitu Rp 2.500 per bijinya. Dalam berhubungan dengan konsumen, Ibu Dyah selalu memberi tahu karyawan penjualan sebagai perantaranya dengan konsumen jika ada sedikit kendala saat produksi seperti lupa memasukkan bahan baku sehingga produk kurang maksimal maka harga donat saat itu dapat diturunkan. Sehingga dengan memberitahu informasi lebih awal dapat meminimalisasi konsumen berpindah ke tempat lain. Hingga saat ini masih banyak konsumen dari UMKM UMKM Donat Dyah Ayu entah itu konsumen lama maupun konsumen baru. Berikut hasil penelitian tentang penerapan *employee engagement* pada UMKM Donat Dyah Ayu:

Tabel 1. Jawaban Informan Tentang Lingkungan Kerja Di UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimanakah Lingkungan Kerja pada UMKM Donat Dyah Ayu?	lingkungan kerja yang ada di UMKM Donat Dyah Ayu saat ini sudah baik dan sesuai	lingkungan kerja yang berada di UMKM Donat Dyah Ayu berjalan dengan baik	lingkungan dan fasilitas kerja pada UMKM Donat Dyah Ayu sudah bagus dan baik.

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan menunjukkan adanya kesamaan jawaban mengenai lingkungan kerja di UMKM Donat Dyah Ayu sudah berjalan dengan baik.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 2. Jawaban Informan Tentang Perkembangan Lingkungan Kerja Di UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Apakah menurut pandangan anda lingkungan kerja pada UMKM Donat Dyah Ayu sudah optimal?	Lingkungan kerja sudah optimal karena usaha yang dilakukan juga menunjukkan hasil yang semakin bagus	Lingkungan kerja yang berada di UMKM Donat Dyah Ayu sudah optimal	Lingkungan kerja untuk saat ini sudah optimal dan terjamin
Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan tersebut menunjukkan adanya kesamaan jawaban dimana lingkungan kerja di UMKM Donat Dyah Ayu menunjukkan hasil yang bagus dan sudah berjalan dengan optimal.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 3. Jawaban Informan Tentang Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UMKM Donat Dyah Ayu?	kepemimpinan yang diterapkan di UMKM Donat Dyah Ayu tidak membedakan antara pemilik dan karyawan. dalam bekerja juga saling bercanda	Pemimpin di UMKM Donat Dyah Ayu suka bercanda, loyal dan tidak pernah marah	Pemimpin tidak membeda-bedakan antara atasan dan bawahan. Pemimpin juga sering bercanda.
Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan tersebut terdapat kesamaan jawaban dimana pemimpin UMKM Donat Dyah Ayu tidak membedakan antara atasan dan bawahan, tidak pernah marah, dan selalu bercanda.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 4. Jawaban Informan Tentang Pendekatan Pemimpin

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimana pendekatan pemimpin saat ditemukan adanya karyawan yang tidak memenuhi peraturan SOP?	sebagai pemimpin tidak pernah memberi peringatan dan tidak pernah marah saat ada kesalahan. Jika ada kesalahan cuman ditegur namun sambil bercanda	Jika ada kesalahan pemimpin tidak pernah marah.	Jika ada kesalahan ditegur dengan cara tatap muka langsung antara yang bersangkutan, dan kalau menegur pun santai tidak marah-marah.
Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan tersebut terdapat kesamaan jawaban dimana jika ada kesalahan sebagai pemimpin tidak pernah marah dan kalau menegur juga langsung tatap muka bersama yang bersangkutan.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 5. Jawaban Informan Tentang Sikap Kepemimpinan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Menurut pandangan anda apakah sikap kepemimpinan pada UMKM Donat Dyah Ayu	Sudah optimal	Sudah optimal	Sudah optimal

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
sudah berjalan dengan optimal? Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan tersebut memiliki kesamaan jawaban dimana sikap kepemimpinan di UMKM Donat Dyah Ayu sudah berjalan dengan optimal.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 6. Jawaban Informan Tentang Komunikasi Antar Karyawan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimanakah komunikasi yang terjalin antara setiap karyawan?	Hubungan yang sesama karyawan terjalin dengan baik.	Komunikasi dengan pemilik dan antar karyawan berjalan dengan baik dan lancar.	Antara pemilik dengan karyawan satu dengan karyawan lain saling berbagi informasi dan komunikasi yang terjalin antar karyawan juga berjalan baik.
Analisis : Berdasarkan jawaban ketiga informan menunjukkan kesamaan jawaban dimana komunikasi yang terjalin antara sesama karyawan ataupun dengan pemilik terjalin dengan baik dan lancar.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 7. Jawaban Informan Tentang Hambatan Pada Komunikasi

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Apakah ditemukan hambatan pada komunikasi antara karyawan dan sejauh mana dampak dari hambatan tersebut?	Tidak ada hambatan dalam komunikasi. Dan setiap karyawan saling bekerjasama dengan baik.	Sesama karyawan komunikasinya lancar dan tidak ada hambatan.	Komunikasi yang terjalin berjalan dengan lancar.
Analisis : Berdasarkan jawaban ketiga informan menunjukkan kesamaan jawaban dimana tidak ada hambatan yang terjadi dalam komunikasi yang terjalin sesama karyawan.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 8. Jawaban Informan Tentang Pelatihan Yang Diberikan Kepada Karyawan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimanakah yang diberikan oleh pelatihan UMKM Donat Dyah Ayu?	ada pelatihan atau pembelajaran dasar yang dilakukan jika ada karyawan baru dibagian produksi. Karyawan baru diajari cara menimbang, menggiling adonan supaya mendapat hasil yang bagus	waktu awal bekerja diajari cara membuat donat dengan ukuran yang sesuai.	karyawan bagian penjualan tidak ada pelatihan khusus yang dilakukan, jadi yang diberikan hanya berupa arahan dan langsung praktek di lapangan.
Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan menyatakan bahwa ada pelatihan awal dalam karyawan produksi dimana karyawan diajari langkah-langkah menimbang dan membuat donat. Namun pada karyawan penjualan tidak ada pelatihan khusus yang diberikan, melainkan hanya berupa teori dan langsung praktek dilapangan.			
Sumber : Peneliti 2023			

Tabel 9. Jawaban Informan Tentang Program Yang Difasilitasi UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Sejauh ini apakah ada program atau kegiatan yang difasilitasi oleh UMKM Donat Dyah Ayu guna menunjang perkembangan skill dan karir karyawan?	tidak ada program atau kegiatan yang difasilitasi UMKM Donat Dyah Ayu dalam perkembangan skill karyawan.	tidak ada program yang dilakukan di UMKM Donat Dyah Ayu.	belum ada fasilitas atau program untuk menunjang karir karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu.

Analisis : berdasarkan keterangan ketiga informan menunjukkan ada kesamaan jawaban dimana saat ini tidak ada program untuk menunjang perkembangan skill dan karir karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 10. Jawaban Informan Tentang Kompensasi Yang Diberikan Kepada Karyawan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Kompensasi apa saja yang diberikan oleh UMKM Donat Dyah Ayu kepada karyawan?	kompensasi dan remunerasi yang diberikan UMKM Sonat Dyah Ayu kepada karyawan yaitu berupa bonus, healing, dan makan bersama.	jika ada pesanan dikasih bonus, selain itu juga diajak jalan-jalan dan makan-makan bersama karyawan lainnya.	kompensasi yang diberikan yaitu berupa bonus jika ada pesanan, healing dan makan-makan.

Analisis : berdasarkan keterangan ketiga informan menunjukkan kesamaan jawaban dimana kompensasi dan remunerasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu kepada karyawannya yaitu berupa healing, bonus, dan makan-makan bersama.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 11. Jawaban Informan Tentang Dampak Dari Pemberian Kompensasi

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Sejauh ini bagaimana dampak dari pemberian kompensasi tersebut terhadap karyawan?	dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan dengan senang hati menerima dan memberi dampak yang baik dengan lebih menujukka semangat saat bekerja.	menjelaskan bahwa merasa senang jika ada kompensasi dan membuat semangat bekerja.	merasa bersyukur dan senang karena ada tambahan pemasukan.

Analisis : berdasarkan keterangan ketiga informan menunjukkan ada kesamaan jawaban dimana dari pemberian kompensasi terhadap karyawan berdampak baik karena karyawan merasa senang karena adanya tambahan pemasukan dan membuat lebih semangat dalam bekerja.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 12. Jawaban Informan Atas Indikator Tentang Struktur Organisasi Di UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Bagaimana struktur organisasi perusahaan ditetapkan?	UMKM Donat Dyah Ayu tidak ada struktur organisasi yang mengikat. Karena setiap karyawan yang bekerja mempunyai	Tidak adanya perbedaan antara pemilik dan karyawan dan semua saling membantu satu sama lain.	Tidak ada struktur organisasi dan semua berjalan sesuai semestinya. Sesama karyawan saling

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
	kesadaran dan inisiatif untuk saling membantu pekerjaan yang perlu dikerjakan.		membantu satu sama lain.

Analisis : berdasarkan keterangan ketiga informan terdapat kesamaan jawaban dimana UMKM Donat Dyah Ayu tidak memiliki struktur organisasi tertulis, dengan begitu setiap karyawan bersama-sama saling membantu satu sama lain.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 13. Jawaban Informan Tentang Pandangan Sistem Organisasi Di UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Menurut pandangan anda apakah sistem organisasi yang ada sudah menjalankan tugasnya sesuai SOP?	UMKM Donat dyah Ayu tidak diterapkan SOP. Dan menurut informan sejau ini pekerjaan yang dilakukan tidak ada kesalahan yang fatal. Dan pekerjaan yang dikerjakan juga sudah sesuai.	Untuk bagian produksi jam kerja tidak ditentukan kecuali kalau ada pesanan ada ketentuan jam mulainya. Untuk saat ini dalam bagian produksi semua pekerjaan dianggap sudah sesuai.	Dalam bekerja sudah sesuai SOP meskipun di UMKM Donat Dyah Ayu tidak diterapkan SOP.

Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan terdapat kesamaan jawaban dimana UMKM Donat Dyah Ayu tidak menerapkan SOP, namun selama ini pekerjaan yang dilakukan tidak ada kesalahan yang fatal dan setiap karyawan juga sudah melakukan pekerjaan masing-masing dengan baik.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 14. Jawaban Informan Tentang Fasilitas Di UMKM Donat Dyah Ayu

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Fasilitas apa saja yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu?	Fasilitas yang diberikan cukup dengan apa yang dibutuhkan baik karyawan produksi maupun penjualan. Dan di bagian produksi ada fasilitas kamar mandi serta alat-alat yang lengkap.	Fasilitas yang diberikan Di UMKM Donat Dyah Ayu yaitu berupa alat-alat yang lengkap dan memadai.	Diperlukan sudah cukup, karena disini fasilitas diperlukan secukupnya dan tidak berlebihan yang ditentukan sesuai kebutuhan saja.

Analisis : berdasarkan keterangan ketiga informan menyatakan ada kesamaan jawaban dimana fasilitas yang ada di UMKM Donat Dyah Ayu disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya dimana alat-alat produksi lengkap dan adanya fasilitas kamar mandi.

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 15. Jawaban Informan Tentang Kekurangan Dalam Fasilitas Atau Kompensasi Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Apakah masih ditemukannya kekurangan dalam fasilitas atau kompensasi terhadap karyawan?	Masih ada kekurangan. Dikarenakan kondisi pasar yang baru pindah sehingga produksi sedikit menurun.	Fasilitas dan kompensasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu sudah cukup tidak ada kekurangan.	ini masih ada kekurangan fasilitas di stand penjualan berupa payung. Namun untuk kompensasi dan bonus sudah cukup.

Analisis :berdasarkan keterangan informan 1 dan 2 menyatakan bahwa masih ada kekurangan fasilitas di UMKM Donat Dyah Ayu berupa payung pada bagian karyawan penjualan, sedangkan keterangan informan 2 menyatakan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
fasilitas yang diberikan sudah cukup dan tidak ada kekurangan.			

Sumber : Peneliti 2023

Tabel 16. Jawaban Informan Tentang Cara UMKM Donat Dyah Ayu Menunjang Kesejahteraan Karyawan

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Sejauh ini bagaimana UMKM Donat Dyah Ayu menunjang kesejahteraan para karyawan saat bekerja?	untuk menunjang kesejahteraan karyawan sambil menunggu donat mengembang, karyawan ada istirahat untuk makan siang dan kalau ada makanan juga dihidangkan dimakan bersama-sama.	setiap satu bulan sekali diajak jalan-jalan dan makan bareng sama semua karyawan UMKM Donat Dyah Ayu.	Menunjang kesejahteraan karyawannya dengan healing. kalau ada waktu karyawan diajak healing.

Analisis : Berdasarkan keterangan ketiga informan terdapat kesamaan jawaban dimana untuk menunjang kesejahteraan karyawan UMKM Donat Dyah Ayu mengajak karyawannya pergi healing dan makan bersama setiap satu bulan sekali.

Sumber : Peneliti 2023

Dalam penyajian deskripsi data di atas, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti dengan informan yaitu pemilik UMKM Donat Dyah Ayu, karyawan produksi, dan karyawan penjualan didapatkan hasil bahwa UMKM Donat Dyah Ayu telah mengupayakan untuk terciptanya *employee engagement*. Berikut kesesuaian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dengan upaya penerapan yang dilakukan oleh UMKM Donat Dyah Ayu:

Lingkungan kerja

Indikator Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa itu baik dan sesuai dengan keinginan karyawan. Juga dijelaskan baik oleh pemilik dan karyawan bahwa pekerjaan selalu berjalan dengan baik. Dalam penjualan, lingkungan kerja juga dinilai sudah memadai dan saling mendukung. Meskipun fasilitas kerja yang masih perlu ditingkatkan, namun menurut informan dari penelitian, fasilitas kerja yang ada cukup memuaskan. Selain itu, ditemukan pula lingkungan kerja di lingkungan kerja UMKM Donat Dyah Ayu yang sudah optimal. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil yang baik dan meningkat yang diberikan oleh penjualan dan wirausaha. Hal ini menandakan bahwa lokasi yang dipilih untuk berwirausaha sudah tepat dan sesuai dengan permintaan. Hal ini merupakan bagian penting dalam strategi membangun *employee engagement* terkait mencukupi kebutuhan karyawan [9].

Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin suka membuat lelucon, dapat diandalkan dan tidak pernah marah ketika karyawan melakukan kesalahan. Hal ini membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, Bu Dyah dianggap sebagai pemilik yang memimpin secara wajar dan tidak mencolok. Dia tidak benar-benar menganggap karyawan sebagai karyawan karena dia tidak menunjukkan tingkat status atasan-bawahan. Bu Dyah ingin terikat secara emosional dengan karyawan dan menghargai mereka. Namun, koneksi dari pemimpin dan karyawan tetap menunjukkan tata krama dalam bersikap. Meski Ibu Dyah dan karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu memberikan kepemimpinan yang lebih dilandasi saling pengertian, namun tetap ada profesionalisme yang ditampilkan dalam bekerja. Hal ini penting untuk meningkatkan *employee engagement*, adanya kepemimpinan seperti Bu Dyah dapat meningkatkan *employee engagement* secara alami [10].

Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin di UMKM Donat Dyah Ayu berjalan dengan baik di mana setiap karyawan saling berbagi informasi, berkumpul bersama, bercanda dimana dengan hal tersebut dapat membentuk hubungan yang baik antara karyawan bagian produksi dan bagian penjualan. Berdasarkan hasil wawancara, sesama karyawan maupun dengan pemilik masing-masing menunjukkan terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik, di mana karyawan selalu menyampaikan hal-hal

kecil jika ada kekurangan dan tidak ada rahasia satu sama lain. Dengan hal ini maka terciptanya komunikasi dua arah pada UMKM Donat Dyah Ayu, dan salah satu strategi membangun *employee engagement* di mana komunikasi dua arah dapat meningkatkan rasa kebersamaan di antara para karyawan sehingga mengarah pada peningkatan *employee engagement*.

Pelatihan dan Pengembangan Karir

Penerapan pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan sesuai dengan posisi atau bidang pekerjaannya. Pelatihan juga dapat membuat hasil pekerjaan menjadi lebih akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil temuan yang diperoleh melalui wawancara, diketahui bahwa setiap posisi yang bekerja di UMKM Donat Dyah Ayu memiliki sudut pandang sendiri mengenai pelatihan dan pengembangan karir. Secara garis besar, terdapat beberapa bidang pekerjaan yang diberikan pelatihan terlebih dahulu sesaat sebelum memasuki pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan karir di setiap tugas merupakan proses *employee engagement* [10] karena penting untuk meningkatkan percaya diri atas setiap tugas yang dilakukan. Pelatihan juga salah satu strategi membangun *employee engagement* yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan bisnis.

Kompensasi dan Remunerasi

Kompensasi merupakan faktor yang mendukung terciptanya *employee engagement* dimana dengan adanya kompensasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu kepada karyawan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Terkait kompensasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu kepada karyawannya yaitu berupa bonus, healing atau pergi wisata, serta makan bersama yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Sehingga dengan diberikan kompensasi tersebut dapat menciptakan semangat dan engaged bagi karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan produksi dan penjualan yang dimana kompensasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu meliputi bonus, healing, dan makan bersama. Menurut karyawan kompensasi yang diberikan UMKM Donat Dyah Ayu sudah cukup dan dengan adanya kompensasi tersebut karyawan juga merasa senang sehingga karyawan lebih semangat bekerja dengan optimal. Dengan menetapkan kebijakan kompensasi dan remunerasi tersebut, UMKM Donat Dyah Ayu sudah menerapkan strategi membangun *employee engagement* [9] dan faktor-faktor pendukung *employee engagement* [10].

Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Indikator Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi memiliki implikasi bahwa karyawan dapat berdedikasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh UMKM Donat Dyah Ayu. Pengukuran pada indikator ini terdiri dari proses perekrutan yang terbuka dan objektif, jadwal kerja yang fleksibel, dan dukungan untuk mempertahankan keseimbangan kerja yang baik. Dari hasil temuan melalui wawancara diperoleh bahwa setiap karyawan tidak memiliki batasan pada setiap indikator tersebut, namun mereka memiliki dedikasi untuk menjaga kualitas produk dan mampu mempertahankan target-target yang telah ditetapkan oleh UMKM Donat Dyah Ayu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu sudah mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan peluang kemajuan yang adil.

Kesejahteraan di Tempat Kerja

Indikator Kesejahteraan di Tempat Kerja menunjukkan bahwa, dalam bagian produksi, tidak ada kekurangan dalam fasilitas serta kompensasi pada UMKM Donat Dyah Ayu dan dinilai cukup. Namun, dalam bagian penjualan, karena cuaca yang tidak menentu, terdapat kekurangan fasilitas di stand penjualan berupa payung, sehingga dibutuhkan payung sebagai salah satu fasilitas. Tapi, kompensasi dalam bentuk gaji dan bonus dianggap cukup dan memuaskan. Dalam bentuk kesejahteraan mental, pimpinan juga menjaga kesehatan mental para karyawannya dengan mengajak makan siang bersama seluruh karyawan UMKM Donat Dyah Ayu sebulan sekali. Karyawan juga dipersilakan untuk beristirahat disekitar lokasi. Manfaat utama dari kebijakan ini adalah dapat mengurangi rasa bosan.

KESIMPULAN

UMKM Donat Dyah Ayu telah melakukan beberapa penerapan dalam meningkatkan *employee engagement*, penerapan yang dilakukan sudah dikatakan cukup dari segi kebutuhan karyawan. Berbagai upaya yang diterapkan oleh UMKM Donat Dyah Ayu meliputi pemberian bonus pada karyawan, pergi healing atau wisata ke beberapa tempat, makan-makan bersama seluruh karyawan UMKM Donat Dyah Ayu. Dengan hal tersebut *employee engagement* dapat terbentuk dengan baik di lingkungan kerja UMKM Donat Dyah Ayu. Dari upaya-upaya yang diterapkan oleh UMKM Donat Dyah Ayu dalam meningkatkan *employee engagement* sudah sesuai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, hubungan tim dan rekan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi

dan remunerasi, kebijakan struktur organisasi, kesejahteraan di tempat kerja. Karyawan yang engaged dengan perusahaan, yang memiliki keinginan untuk menggunakan seluruh daya yang ada pada diri mereka untuk membantu dalam proses kemajuan perusahaan cenderung memutuskan untuk bekerja lebih lama di perusahaan dimana mereka bekerja.

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu. Dengan memahami faktor-faktor ini, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang lebih terikat cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas UMKM. Hal ini juga dapat membantu manajemen dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, seperti program pengembangan karyawan, program insentif, komunikasi internal yang efektif, atau upaya peningkatan kepuasan kerja. Implikasi ini dapat membantu UMKM membangun lingkungan kerja yang positif dan memastikan bahwa karyawan merasa terlibat dan terhubung dengan organisasi. Rekomendasi yang dapat diberikan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi UMKM Donat Dyah Ayu adalah UMKM Donat Dyah Ayu perlu meningkatkan untuk lebih memperhatikan fasilitas yang masih perlu dilengkapi dan lebih memperhatikan lagi tentang pelatihan dan perkembangan karir karyawan supaya karyawan dan perusahaan mampu bersaing dalam persaingan bisnis.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sarfiah S, Atmaja H, Verawati D. 2019. UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal Riset Ekonomi Pembangunan* 4:1–189.
- [2] Rizky YM. 2020. Pengaruh Employee engagement Dan Budaya. 2:47–55.
- [3] Susan E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 952–62.
- [4] Hasmin, Jumiatiy N. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.
- [5] Erwina, Amri. 2020. Analisis Employee engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *Jurnal Economy Management Accounting* 3:173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>.
- [6] Nurdini A, Firmansyah Y, Barat J, Bandung PN, Barat B. 2022. What Is The Impact Of Employee engagement On Employee Performance At The Mitra Sarana Karya Savings And Loan Cooperative Bandung. *J Multidisiplin Madani* 2:477–94.
- [7] Eko M, Kusuma A. Analisis Employee engagement Pada Divisi HR & GA PT Airkon Pratama. 1.
- [8] Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFABETA.
- [9] Nisa NK, Hakim AK. 2021. Employee engagement at Shafira Tour and Travel. 1:1–10.
- [10] Lina NPIM, Silvianita A. 2019. Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas J Pendidik Ekon* 7:108–16. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>.