

BAB I

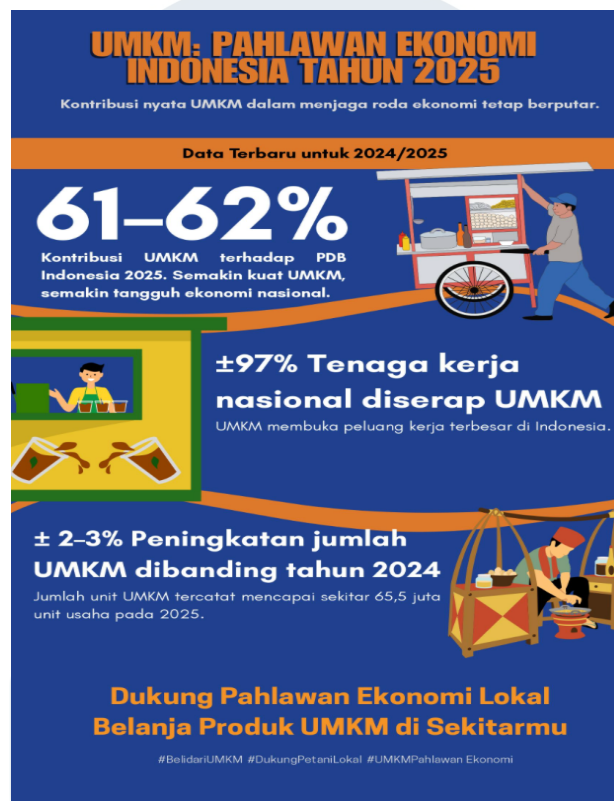
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bagian sektor yang mempunyai peran krusial dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Merujuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, UMKM diklasifikasikan berdasarkan kriteria aset dan omzet usaha. Berdasarkan klasifikasi yang berlaku, Usaha Mikro didefinisikan sebagai usaha yang memiliki total aset bersih tidak melebihi Rp50.000.000 serta pendapatan tahunan yang tidak melampaui angka Rp300.000.000. Sementara itu, Usaha Kecil mencakup pelaku usaha dengan nilai kekayaan bersih berkisar antara Rp50.000.000 sampai dengan Rp500.000.000, disertai perolehan omzet per tahun yang berada di rentang Rp300.000.000 hingga Rp2.500.000.000. Sedangkan kategori Usaha Menengah merujuk pada usaha yang aset bersihnya berada di antara Rp500.000.000 hingga Rp10.000.000.000, dengan total penjualan tahunan yang berkisar antara Rp2.500.000.000 hingga Rp50.000.000.000. Penelitian ini secara spesifik berfokus pada UMKM yang bergerak di berbagai sektor usaha di Kota Batam, mencakup ketiga klasifikasi tersebut dengan penekanan pada usaha mikro dan kecil yang mendominasi struktur UMKM di wilayah tersebut.

Keberadaan UMKM bukan sekadar menjadi penggerak kegiatan ekonomi bagi masyarakat, namun juga berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta memperkuat ketahanan ekonomi nasional. Dalam berbagai kondisi ekonomi, sektor UMKM terbukti mampu bertahan dan menjadi penopang stabilitas perekonomian Indonesia sehingga sering disebut sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

Merujuk data terbaru pada tahun 2025, tercatat UMKM di Indonesia berjumlah hingga di kisaran 65,5 juta unit usaha. Lebih lanjut, sektor UMKM memberikan sumbangan bagi Produk Domestik Bruto (PDB) sekitar 61–62% dan mampu menyerap tenaga kerja nasional sekitar 97%. Data tersebut memperlihatkan bahwa UMKM mempunyai posisi strategis dalam menjaga stabilitas ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.



Gambar 1 Kontribusi UMKM terhadap Perekonomian Indonesia Tahun 2025

Berdasarkan sajian gambar di atas, tercatat sekitar 61–62% merupakan kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2025. Di samping itu, sektor UMKM juga mampu menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional dan mengalami peningkatan jumlah usaha sekitar 2–3% dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tersebut memperlihatkan peran UMKM yang sangat besar dalam menyokong tumbuhnya ekonomi nasional serta bagi masyarakat, tercipta lapangan pekerjaan.

Besarnya kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan UMKM menjadi faktor penting dalam menjaga pertumbuhan ekonomi Indonesia. Namun demikian, di tengah perkembangan bisnis dan persaingan usaha yang semakin ketat, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan modal usaha, rendahnya pemanfaatan teknologi, lemahnya sistem manajemen organisasi, serta rendahnya mutu SDM.

Masalah pada SDM menjadi salah satu komponen yang penting, karena keberhasilan operasional UMKM sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sistem kerja lebih terstruktur, UMKM cenderung memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas sehingga setiap individu memiliki kontribusi besar terhadap keberlangsungan usaha. Apabila kinerja karyawan rendah, maka produktivitas usaha dan efektivitas organisasi juga akan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan (employee performance) merupakan indikator krusial dalam penilaian keberhasilan organisasi. Employee performance memperlihatkan kapabilitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas kerja, efektivitas, serta tanggung jawab yang diterima dari organisasi. Produktivitas organisasi kualitas pelayanan, efisiensi kerja serta daya saing usaha bisa ditingkatkan melalui kinerja baik karyawan. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah akan menurunkan kualitas operasional perusahaan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena rendahnya employee performance masih menjadi permasalahan yang sering terjadi pada berbagai organisasi di Indonesia, termasuk pada sektor UMKM. Tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih tercatat di angka 4,74% pada tahun 2025 dari data BPS. Selain itu, masih terdapat pekerja tidak penuh dan setengah pengangguran yang menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas kerja tenaga kerja Indonesia belum optimal. Kondisi tersebut memperlihatkan

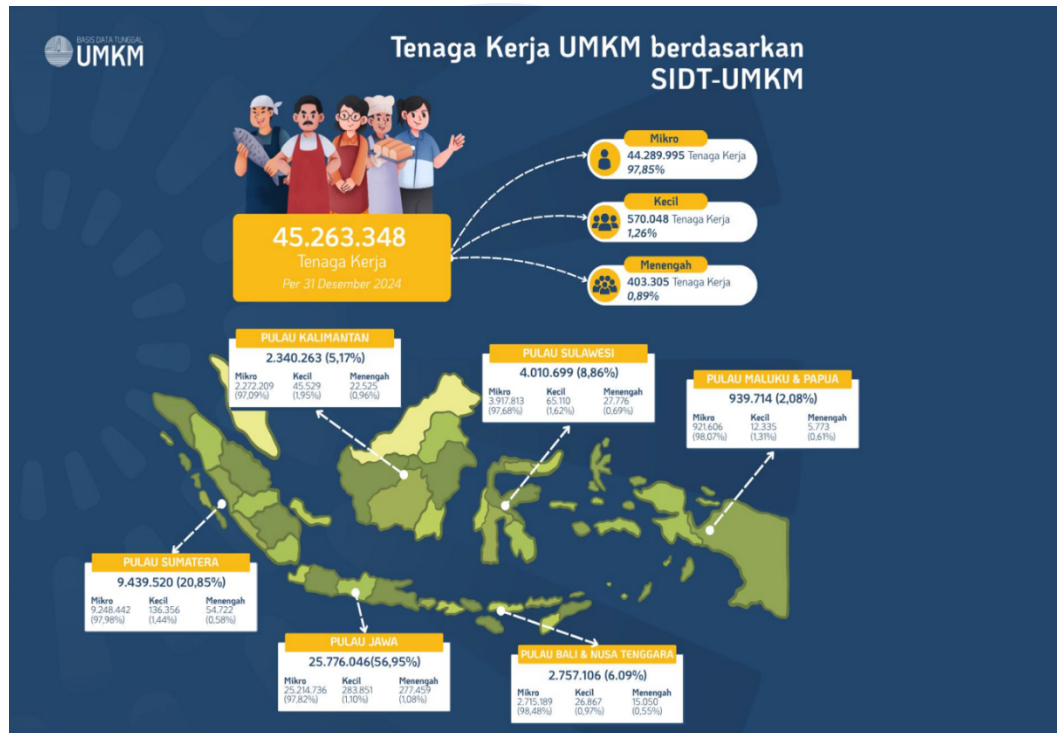
bahwa kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kerja masih menjadi tantangan besar dalam dunia kerja di Indonesia.



Gambar 2 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2025

Berdasarkan gambar di atas, jumlah pekerja penuh di Indonesia pada November 2025 mencapai sekitar 100,50 juta orang atau sebesar 67,94%. Namun demikian, masih terdapat pekerja tidak penuh sebanyak 47,42 juta orang atau sebesar 32,06%. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait produktivitas dan efektivitas tenaga kerja di Indonesia, yang dapat berdampak pada rendahnya employee performance, khususnya pada sektor UMKM yang sangat mengandalkan kualitas SDM dalam kegiatan operasional usahanya.

Tenaga kerja UMKM di Indonesia pada tahun 2025, tercatat mencapai lebih dari 45 juta, berdasarkan data SDIT-UMKM. Dengan persentase 97,85% berada pada sektor UMKM. Data ini menunjukkan bahwa UMKM menjadi sektor unggul dalam menciptakan lapangan kerja. Sehingga pengelolaan SDM menjadi faktor penting agar stabilitas ekonomi terjaga.



Gambar 3 SIDT-UMKM Kementerian UMKM RI

Selain memiliki kontribusi yang besar bagi perekonomian nasional, UMKM juga mendominasi aktivitas ekonomi di Kota Batam. Kota Batam merupakan salah satu kawasan industri dan perdagangan strategis di Indonesia yang berada di wilayah Kepulauan Riau. Posisi geografis Batam yang berdekatan dengan Malaysia dan Singapura memberikan peluang besar sekaligus tantangan yang signifikan bagi pertumbuhan UMKM. Tingginya persaingan usaha di kawasan bebas perdagangan ini menuntut pelaku UMKM di Batam untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas guna mempertahankan daya saing usaha. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Batam, terdapat sekitar 81.486 unit UMKM yang terdaftar di Kota Batam (Rusanto & Ompusunggu, 2023).

Meskipun UMKM di Batam terus berkembang secara kuantitatif, berbagai permasalahan internal dan eksternal masih menjadi hambatan signifikan bagi keberlangsungan usaha. Pertama, dari aspek sumber daya manusia, penelitian Siagian et al. (2021) menemukan bahwa kinerja UMKM di Kota Batam, sangat dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi aspek SDM, keuangan, teknis produksi, dan pemasaran. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM yang lemah merupakan salah satu akar permasalahan rendahnya kinerja UMKM di Batam.

Kedua, dari aspek pengelolaan keuangan, penelitian Khadijah dan Purba (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM di Batam belum memahami indikator pelaporan keuangan secara menyeluruh. Meskipun UMKM telah menggunakan perencanaan anggaran dan pencatatan sederhana, belum semua UMKM memiliki laporan keuangan yang terstandar. Kondisi ini berdampak pada ketidakmampuan UMKM dalam mengambil keputusan manajerial secara tepat, termasuk dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Ketiga, Rusanto dan Ompusunggu (2023) mengungkapkan masalah lain dari persoalan kinerja UMKM, khususnya di wilayah Batam. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa penguasaan ilmu akuntansi serta transformasi digital terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja usaha secara berarti, sementara akses terhadap sumber pembiayaan justru tidak menunjukkan pengaruh yang nyata. Hal ini memberi gambaran bahwa hambatan utama yang dihadapi UMKM di Batam sesungguhnya lebih berakar pada keterbatasan kompetensi sumber daya manusia, ketimbang sekadar kendala dalam memperoleh modal usaha.

Keempat, dari aspek literasi keuangan, Amanda et al. (2023) mengungkapkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM di Batam masih memiliki pemahaman yang dangkal terkait skema pembiayaan, termasuk ketidakmampuan membedakan instrumen keuangan konvensional dan syariah. Rendahnya literasi keuangan ini mencerminkan masih lemahnya kapabilitas pengetahuan SDM UMKM di Batam secara umum, yang pada akhirnya berimplikasi pada terbatasnya kemampuan mereka dalam mengelola organisasi secara efektif.

Berbagai temuan dari studi-studi tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa permasalahan SDM merupakan inti dari tantangan yang dihadapi UMKM di Batam. Rendahnya motivasi kerja, kurangnya keterlibatan karyawan dalam organisasi, serta belum optimalnya kinerja karyawan dalam mencapai target usaha menjadi permasalahan yang masih sering ditemukan. Permasalahan ini semakin krusial mengingat tekanan persaingan dari negara sekitar seperti Singapura dan Malaysia yang memiliki standar produktivitas jauh lebih tinggi.

Terdapat sejumlah faktor yang melatarbelakangi lemahnya kinerja karyawan pada sektor UMKM, dan salah satu di antaranya berkaitan erat dengan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan memegang peranan yang tidak dapat diabaikan, mengingat fungsinya mencakup pemberian arahan, penumbuhan motivasi, serta pembangunan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin yang berhasil menggerakkan semangat dan menginspirasi timnya cenderung mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas serta etos kerja para karyawannya.

Di antara berbagai pendekatan kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model yang paling efektif dalam mengangkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini bercirikan kemampuannya dalam menggerakkan dan menginspirasi anggota tim untuk melampaui standar yang telah ditetapkan organisasi. Yang membedakan pemimpin transformasional dari model kepemimpinan lainnya adalah orientasinya yang tidak sebatas pada pemberian perintah atau instruksi teknis semata, melainkan juga mencakup kepedulian terhadap kebutuhan personal setiap individu serta komitmen aktif dalam mendorong setiap karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya secara optimal.

Pemilik usaha atau pimpinan UMKM biasanya terlibat langsung dalam aktivitas operasional sehari-hari, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi perilaku dan performa karyawan. Pemimpin yang berhasil memberikan dukungan, perhatian, dan motivasi kepada karyawannya akan

membantu meningkatkan produktivitas organisasi dan keterlibatan kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain kepemimpinan, perilaku karyawan di luar tanggung jawab formal turut menentukan keberhasilan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu wujud perilaku sukarela yang berkontribusi pada efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang sehat, dan kesediaan mengambil tanggung jawab tambahan demi kepentingan bersama. OCB menjadi semakin relevan mengingat keterbatasan jumlah SDM menuntut fleksibilitas dan solidaritas antaranggota tim. Karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi berperan dalam membangun iklim kerja yang harmonis, mempererat kolaborasi, dan mendukung efisiensi penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan.

Temuan dalam penelitian Qalati et al. (2022), transformational leadership berpengaruh positif terhadap OCB, serta berperan sebagai mediator antara transformational leadership dengan employee performance. Penelitian tersebut dilandasi oleh social bond theory yang menjelaskan bahwa ikatan antara pemimpin dan karyawan dapat memberdayakan karyawan sehingga mendorong perilaku kerja sukarela dan pada akhirnya ada peningkatan pada kinerja karyawan.

Terdapat sejumlah keterbatasan yang menjadi dasar perlunya penelitian lanjutan. Pertama, SMEs Pakistan memiliki budaya organisasi, regulasi, dan ekosistem bisnis berbeda secara fundamental dengan UMKM Batam. Perilaku kepemimpinan dan OCB sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya lokal sehingga temuan dari konteks Pakistan tidak serta-merta dapat digeneralisasikan ke konteks UMKM Indonesia, khususnya Batam. Kedua, Qalati et al. (2022) tidak mempertimbangkan faktor spesifik konteks kawasan perdagangan bebas seperti Batam yang memiliki dinamika persaingan, multikulturalisme, dan tekanan produktivitas yang unik akibat kedekatan geografis dengan Singapura dan Malaysia. Ketiga, penelitian Qalati et al. (2022) tidak mengkaji permasalahan rendahnya kapabilitas SDM yang bersifat multidimensi seperti yang terjadi pada UMKM Batam, di mana permasalahan SDM berkaitan erat dengan rendahnya

literasi keuangan, terbatasnya pengetahuan digitalisasi, dan lemahnya manajemen organisasi sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian lokal.

Berdasarkan identifikasi keterbatasan tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang signifikan dalam literatur manajemen SDM UMKM di Indonesia. Kajian yang secara spesifik mengkaji peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi, terutama dalam lingkup UMKM di Kota Batam, masih belum banyak dilakukan. Studi-studi yang ada terkait UMKM Batam cenderung berfokus pada permasalahan keuangan, digitalisasi, dan faktor eksternal–internal, namun belum ada yang secara khusus menelaah kontribusi kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian manajemen SDM di Indonesia yang mengkaji variabel kepemimpinan transformasional dan OCB umumnya dilakukan pada konteks perusahaan besar atau instansi pemerintah, bukan pada konteks UMKM dengan karakteristik uniknya. Kesenjangan ini perlu diisi mengingat UMKM di Batam membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk mengatasi permasalahan SDM yang telah teridentifikasi, khususnya dalam mendorong perilaku proaktif karyawan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan persaingan yang ketat.

Merujuk paparan tersebut, keberhasilan UMKM bukan hanya dilatarbelakangi oleh modal dan strategi bisnis, namun juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan, dan perilaku kerja karyawan. Atas dasar itulah, penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi OCB pada UMKM di Kota Batam menjadi relevan untuk diangkat. Secara akademis, studi ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan praktis bagi para pelaku UMKM di Batam dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas kinerja karyawan mereka.

1.2 Perumusan Masalah

Berikut masalah yang dirumuskan merujuk latar belakang yang dipaparkan.

- 1) Apakah transformational leadership berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada UMKM di Batam?
- 2) Apakah transformational leadership berpengaruh terhadap employee performance pada UMKM di Batam?
- 3) Apakah organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap employee performance pada UMKM di Batam?
- 4) Apakah organizational citizenship behavior memediasi pengaruh transformational leadership terhadap employee performance pada UMKM di Batam?.

1.3 Tujuan Penelitian

Di bawah ini uraian tujuan yang hendak diraih merujuk masalah yang dirumuskan.

1. Untuk mengetahui pengaruh transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior pada UMKM di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh transformational leadership terhadap employee performance pada UMKM di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior terhadap employee performance pada UMKM di Batam.
4. Untuk mengetahui peran organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara transformational leadership dan employee performance pada UMKM di Batam.

1.4 Manfaat Penelitian

Sementara itu, berikut sejumlah uraian manfaat dari penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini harapannya mampu menyajikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan terutama di lingkup manajemen sumber daya manusia, terkhusus yang berkorelasi bersama transformational leadership, organizational citizenship behavior, dan employee performance.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Pelaku UMKM

Studi ini harapannya mampu menyajikan masukan dan informasi untuk pelaku UMKM di Batam agar kinerja karyawannya semakin meningkat dengan mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional termasuk mendorong tindakan organizational citizenship behavior pada sebuah organisasi.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini harapannya mampu menjadi rujukan untuk peneliti berikutnya akan akan melangsungkan riset mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan yang berlangsung pada sektor UMKM.

1.5 Sistematika Penulisan

Tujuan sistematika penulisan ini agar pemahaman dan analisis studi lebih mudah. Cakupan sistematika penulisan pada laporan studi ini memuat lima bab, berikut uraian penjelasannya secara umum:

BAB I Pendahuluan

Isi bab ini berupa paparan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Isi bab ini memuat bahasan sejumlah teori yang mempunyai korelasi bersama transformational leadership, organizational citizenship behavior, dan employee performance serta penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Isi bab ini memaparkan metode penelitian yang diaplikasikan, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Isi bab ini berupa temuan analisis data termasuk paparan pembahasan dari temuan penelitian.

BAB V Penutup

Isi bab ini berupa uraian kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilangsungkan.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA