

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ANDINI IRGA LISTASARI

NPM: 19.1.02.02.0220

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

ANDINI IRGA LISTASARI

NPM: 19.1.02.02.0220

Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

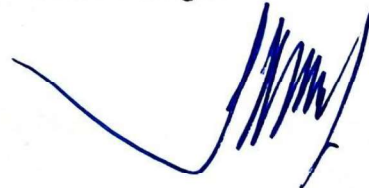
Tanggal: 07 Juli 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

ANDINI IRGA LISTASARI
NPM: 19.1.02.02.0220

Judul:

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

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 14 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M
2. Penguji I : Basthoumi Muslih, M.M
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini saya,

Nama : Andini Irga Listasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 24 Maret 2001
NPM : 19.1.02.02.0220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain kecuali, yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 14 Juli 2023
Yang Menyatakan



Andini Irga Listasari
NPM. 19.1.02.02.0220

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-QS. Al-Baqarah [2]:286-

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

-QS. Al-Insyirah [94]:5-

Kupersembahkan karya ini buat:

Untuk keluarga tercinta dan diriku sendiri

ABSTRAK

Andini Irga Listasari: Analisis Penerapan *Employee Engagement* (Keterikatan Karyawan) Pada UMKM Donat Dyah Ayu

Kata Kunci: *employee engagement*, keterikatan karyawan, UMKM,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *employee engagement* (keterikatan karyawan) pada UMKM Donat Dyah Ayu dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan di perusahaan tersebut. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggabungkan data dari berbagai sumber dan metode penelitian guna memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang fenomena tersebut. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung di tempat kerja, dan analisis dokumen terkait. Pemilihan informan dilakukan secara *relevance, recommendation, rapport, 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 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. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan *employee engagement* yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan di UMKM Donat Dyah Ayu. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang pentingnya *employee engagement* dalam konteks UMKM. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa UMKM perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah Yuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “ANALISIS PENERAPAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KARYAWAN) PADA UMKM DONAT DYAH AYU” ini ditulis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri, sekaligus Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian penuh dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Sigit wisnu Setya Bhirawa, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian penuh dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dyah Wahyu Kurniawati selaku pemilik UMKM Donat Dyah Ayu yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.

6. Seluruh karyawan UMKM Donat Dyah Ayu yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan penelitian.
7. Kedua orang tua peneliti, Saryono dan Lilis Rukmiati yang selalu memberi kasih sayang, doa, nasehat, dan dukungan.
8. Kakak dan adik peneliti, Andika Setiawan dan Zena yang selalu memberi dukungan.
9. Sahabat peneliti Elisa, Dista, Ana, Zunita, Fabilla, Sinta, Lia, Cindy, Elita, Hilda, Lilik, Martha. Terima kasih atas kebaikan, kesenangan, canda tawa yang membahagikan selama ini.
10. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 14 Juli 2023

Andini Irga Listasari
NPM: 19.1.02.02.0220

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. <i>Employee Engagement</i>	13
3. Retensi Karyawan	20
4. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM).....	21
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	29
1. Pendekatan Penelitian	29
2. Jenis Penelitian.....	30

B. Kehadiran Peneliti.....	30
C. Situs Penelitian.....	31
D. Tahapan Penelitian.....	31
E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan	34
1. Sumber Data.....	34
2. Teknik Pemilihan Informan	35
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	38
H. Uji Keabsahan Temuan.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Informan dan Deskripsi Situs Penelitian.....	42
1. Profil Informan.....	42
2. Profil UMKM Donat Dyah Ayu	44
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	49
C. Interpretasi Dan Pembahasan.....	71
1. Lingkungan kerja	72
2. Kepemimpinan	72
3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja.....	73
4. Pelatihan dan Pengembangan Karir	74
5. Kompensasi dan Remunerasi	75
6. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi	76
7. Kesejahteraan di Tempat Kerja.....	77
BAB V PENUTUP.....	79
A. Temuan.....	79
B. Implikasi.....	80
C. Rekomendasi	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Industri Kecil Menurut Jenis Industri (Unit) Kabupaten Nganjuk.....	20
Tabel 1.2 Jumlah Pesanan Donat Selama Satu Bulan.....	21
Tabel 2.1 Kriteria UMKM	37
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Daftar Kisi-Kisi Pertanyaan Wawancara	32
Tabel 4.1 Jawaban wawancara tentang lingkungan kerja UMKM Donat Dyah Ayu	49
Tabel 4.2 Jawaban wawancara tentang perkembangan lingkungan kerja di UMKM Donat Dyah Ayu	50
Tabel 4.3 Jawaban wawancara tentang gaya kepemimpinan.....	50
Tabel 4.4 Jawaban wawancara tentang pendekatan pemimpin.....	52
Tabel 4. 5 Jawaban wawancara tentang sikap kepemimpinan.....	53
Tabel 4.6 Jawaban wawancara tentang komunikasi antar karyawan.....	54
Tabel 4.7 Jawaban wawancara tentang hambatan pada komunikasi	56
Tabel 4.8 Jawaban wawancara tentang pelatihan yang diberikan kepada karyawan	56
Tabel 4.9 Jawaban wawancara tentang program yang difasilitasi UMKM Donat Dyah Ayu	57
Tabel 4.10 Jawaban wawancara tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan	58
Tabel 4.11 Jawaban wawancara tentang dampak dari pemberian kompensasi	73
Tabel 4.12 Jawaban wawancara tentang struktur organisasi di UMKM Donat Dyah Ayu	60
Tabel 4.13 Jawaban wawancara tentang pandangan sistem organisasi di UMKM Donat Dyah Ayu	61
Tabel 4.14 Jawaban wawancara tentang fasilitas di UMKM Donat Dyah Ayu ...	62
Tabel 4.15 Jawaban wawancara tentang kekurangan dalam fasilitas atau kompensasi terhadap karyawan.....	63

Tabel 4.16 Jawaban wawancara tentang cara UMKM Donat Dyah Ayu menunjang kesejahteraan karyawan.....	65
Tabel 4.17 Triangulasi tentang lingkungan kerja di UMKM Donat Dyah Ayu ...	66
Tabel 4.18 Triangulasi tentang perkembangan lingkungan kerja di UMKM Donat Dyah Ayu	67
Tabel 4.19 Triangulasi tentang gaya kepemimpinan	67
Tabel 4.20 Triangulasi tentang pendekatan pemimpin	67
Tabel 4.21 Triangulasi tentang sikap kepemimpinan	68
Tabel 4.22 Triangulasi tentang komunikasi antar karyawan	68
Tabel 4.23 Triangulasi tentang hambatan pada komunikasi.....	68
Tabel 4.24 Triangulasi tentang pelatihan yang diberikan kepada karyawan	69
Tabel 4. 25 Triangulasi tentang program yang difasilitasi UMKM Donat Dyah Ayu.....	69
Tabel 4.26 Triangulasi tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawan....	69
Tabel 4.27 Triangulasi tentang dampak dari pemberian kompensasi	70
Tabel 4.28 Triangulasi tentang struktur organisasi di UMKM Donat Dyah Ayu.	70
Tabel 4.29 Triangulasi tentang pandangan sistem organisasi di UMKM Donat Dyah Ayu	70
Tabel 4.30 Triangulasi tentang fasilitas di UMKM Donat Dyah Ayu.....	71
Tabel 4.31 Triangulasi tentang kekurangan dalam fasilitas atau kompensasi terhadap karyawan	71
Tabel 4.32 Triangulasi tentang cara UMKM Donat Dyah Ayu menunjang kesejahteraan karyawan	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Faktor Pembentuk <i>Employee Engagement</i>	3
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UMKM Donat Dyah Ayu	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Pertanyaan Wawancara.....	86
Lampiran 2 Transkrip Hasil Wawancara	88
Lampiran 3 Dokumentasi.....	100
Lampiran 4 lembar penelitian	102
Lampiran 5 lembar pernyataan penelitian.....	103
Lampiran 6 berita acara....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Simamora, 2022) dengan berhasilnya inovasi yang dikembangkan menjadi salah satu strategi yang dapat meningkatkan dan mempertahankan posisi produk di pasaran. Ditambah lagi munculnya ketidakpastian pada faktor eksternal sehingga memaksa para pemilik UMKM harus tetap berinovasi agar tetap unggul dalam persaingan. 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 (Sarfiyah et al., 2019). Untuk menghasilkan produk berdaya saing tinggi para pelaku UMKM perlu mempersiapkan sumber daya manusia dengan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif, menunjukkan perilaku jujur, mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi, tetap memperhatikan saat bekerja, dan menunjukkan kesetiaan yang tidak pernah berubah kepada organisasi.

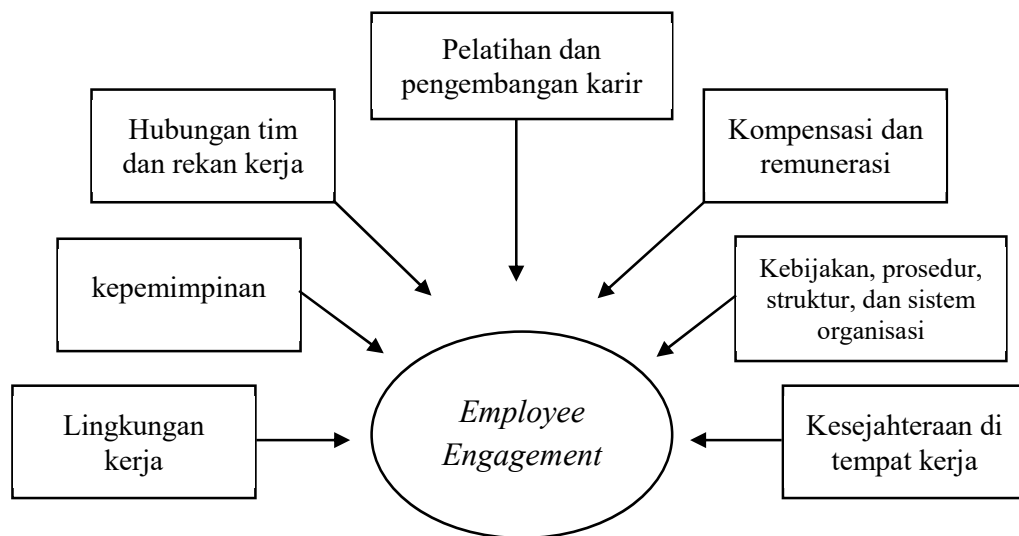
Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai keberhasilan dalam menjalankan tujuannya. Dimana sumber daya manusia ialah bagian utama dari suatu organisasi

jika dibandingkan dengan bagian sumber daya lain karena sumber daya manusialah yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya modal, mesin, dan bahan baku. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat pencapaian yang tinggi. Pencapaian sebuah organisasi tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusianya, yang memiliki kapasitas untuk mendorong organisasi menuju tingkat keberhasilan yang lebih maju secara teknis maupun konseptual dari berbagai bidang dan dapat membangun lingkungan kerja menjadi lebih mendukung sehingga dapat mewujudkan satu tujuan yang sama. Sumber daya manusia yang dipersiapkan dan dikelola dengan optimal akan mampu membantu organisasi untuk mencapai tingkat efektivitas yang maksimal (Rizky, 2020).

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. Sikap positif dan semangat kerja yang tinggi juga dapat diartikan sebagai bentuk dari *engagement*. Karyawan yang terlibat cenderung berkinerja lebih baik karena mereka merasa positif, pekerjaan mereka tidak membebani, dan mereka mengerahkan energi mereka ke pekerjaan yang selaras dengan tujuan organisasi. 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 (Erwina & Amri, 2020).

Untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja karyawan maka *employee engagement* dibentuk oleh beberapa faktor (Lina & Silvianita, 2019) sebagaimana dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Faktor Pembentuk *Employee Engagement*

Sumber: Lina dan Silvianita (2019)

Berdasarkan gambar diatas, *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. Dari banyaknya faktor yang disebutkan maka untuk membentuk *employee engagement* pada karyawan perusahaan harus benar-benar memahami kepentingan karyawan dimana hal tersebut dapat memicu pertumbuhan internal perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang terampil

sehingga dapat secara efektif memanfaatkan peluang dan menghadapi persaingan bisnis yang beragam.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk menganalisis *employee engagement*. Penelitian (Erwina & Amri, 2020) menyatakan bahwa penerapan *employee engagement* pada perusahaan dengan menggunakan tiga indikator yaitu *vigor, dedication, absorption*. Ditegaskan lagi pada penelitian (Eko & Kusuma, 2022) dengan upaya-upaya yang sudah dilakukan dan disesuaikan dengan faktor-faktor pendorong *employee engagement* karyawan akan mendapatkan *value* yang sudah diharapkan. Hubungan timbal balik bagi karyawan maupun perusahaan juga upaya untuk meningkatkan *employee engagement*. 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 UMKM Donat Dyah Ayu 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. Meskipun bergerak dalam bidang makanan, inovasi maupun ide kreatif selalu berkembang mengikuti *trend* di setiap produksinya. UMKM Donat Dyah Ayu berdiri sejak tahun 2020 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 10.00 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. Selain mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan pemilik juga selalu membayarkan gaji karyawan tepat waktu, memberikan upah lebih jika karyawan lembur, serta jika ada waktu libur karyawan diajak untuk melakukan karyawisata. Dengan begitu *employee engagement* pada UMKM Donat Dyah Ayu akan semakin erat. 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. Produk UMKM makanan yang menjual atau memproduksi roti dengan berbagai varian dan rasa sudah cukup banyak beredar dikalangan masyarakat. Berdasarkan data yang ada, jenis UMKM yang bergerak pada bidang makanan terutama dalam produksi roti setiap tahun terus mengalami peningkatan. Informasi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Industri Kecil Menurut Jenis Industri (Unit) Kabupaten Nganjuk

Jenis Industri	2019	2020	2021
Industri kue (roti)	58	61	64
Industri krupuk	80	80	80
Industri kecap	1	1	1
Industri es lilin	2	2	2
Industri gula tebu	3	3	3
Industri anggur jamu jawa	11	11	11
Industri tahu	106	106	106
Industri tempe	108	108	108
Indutri garam	2	2	2

Sumber: nganjukkab.bps.go.id (2022)

Dari data Badan Pusat Statistik Kabupaten Nganjuk diatas, dapat dilihat bahwa jumlah UMKM yang memproduksi roti mengalami peningkatan sehingga hal tersebut dapat dipastikan bahwa banyaknya persaingan dalam produksi roti. Dengan hal ini UMKM Donat Dyah Ayu harus mempertahankan dan membangun inovasi lebih kuat lagi agar tidak tertinggal dalam persaingan.

Dengan adanya persaingan ini UMKM Donat Dyah Ayu justru semakin bersemangat dalam mengembangkan bisnisnya agar tetap eksis dan dikenal banyak masyarakat. 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. Selain harga dan rasa ada juga usaha untuk meningkatkan persaingan dengan memperbanyak macam-macam *topping* yang warna-warni dan membuat kemasan menarik dengan adanya label nama produk pada kemasan dan adanya kemasan kotak yang dipakai untuk pembelian satu paket yang berisi 6 donat. Tidak hanya itu UMKM Donat Dyah Ayu juga memiliki 8 reseller yang berada di desa-desa sekitar, sehingga pengenalan produk donat dapat diketahui oleh masyarakat luas. Dengan begitu UMKM Donat Dyah Ayu juga semakin dikenal dengan masyarakat luas dengan dengan pesanan donat yang hampir setiap hari diterima. Menurut data yang penulis dapat, jumlah pesanan yang masuk selama satu bulan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Pesanan Donat Selama Satu Bulan

Tanggal Pesanan	Jumlah Pesanan Donat
2 Oktober 2022	Donat 150 Pcs
3 Oktober 2022	Donat 70 Pcs
6 Oktober 2022	Donat 50 Pcs
11 Oktober 2022	Donat 150 Pcs
12 Oktober 2022	Donat 220 Pcs
13 Oktober 2022	Donat 60 Pcs
18 Oktober 2022	Donat 100 Pcs

21 Oktober 2022	Donat 100 Pcs
24 Oktober 2022	Donat 50 Pcs
25 Oktober 2022	Donat 130 Pcs
27 Oktober 2022	Donat 250 Pcs
29 Oktober 2022	Donat 200 Pcs

Sumber: UMKM Donat Dyah Ayu (2022)

Menurut tabel di atas dapat dibuktikan bahwa cukup banyak peminat dari produk UMKM Donat Dyah Ayu dan setiap pesanan yang masuk juga terbilang banyak. Dengan hal ini maka UMKM Donat Dyah Ayu memerlukan *employee engagement* yang kuat agar mampu memenangkan persaingan.

Dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang upaya UMKM Donat Dyah Ayu dalam menerapkan *employee engagement*. Peneliti akan menganalisis tidak hanya pemilik namun juga dari karyawan, dengan mengambil judul “ANALISIS PENERAPAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (KETERIKATAN KARYAWAN) PADA UMKM DONAT DYAH AYU”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disampaikan bahwa penelitian ini akan berfokus pada penerapan *employee engagement* yang diterapkan pada UMKM Donat Dyah Ayu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang membahas tentang *employee engagement*, maka peneliti mengajukan rumusan masalah penelitian ini sebagai

berikut : “Bagaimana penerapan *employee engagement* pada UMKM Donat Dyah Ayu?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui penerapan *employee engagement* pada UMKM Donat Dyah Ayu.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan dapat digunakan sebagai sumber referensi pada penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam mengkaji teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan baru mengenai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan membentuk *employee engagement*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai penjelasan terhadap karyawan tentang seberapa penting mempunyai *engagement* di sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko, M., & Kusuma, A. (2022). *ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DIVISI HR & GA PT AIRKON PRATAMA*. 1(3).
- Erwina, & Amri. (2020). Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera Di Kabupaten Luwu. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(2), 173. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.441>
- Febriansyah, H. dan, & Henndy, G. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. PRENADA.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hasmin, & Jumiatiy, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* (M. R. Naim (ed.)). MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Larasati, S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (p. 245). DEEPUBLISH.
<https://books.google.co.id/books?id=XRRkDwAAQBAJ&lpg=PR1&hl=id&pg=PR5#v=onepage&q&f=true>
- Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>
- Nisa, N. K., & Hakim, A. K. (2021). *Employee Engagement at Shafira Tour and Travel*. 1(1), 1–10.
- Nurdini, A., Firmansyah, Y., Barat, J., Bandung, P. N., & Barat, B. (2022). What Is The Impact Of Employee Engagement On Employee Performance At The Mitra Sarana Karya Savings And Loan Cooperative Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(1), 477–494.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Rahmanti, N. S. (2021). *STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH UNTUK MEMPERTAHANKAN KESEJAHTERAAN PELAKU UMKM DI MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pelaku UMKM Kripik Pisang di Jl. ZA.Pagar Alam)*.
- Rizky, Y. M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya*. 2(1), 47–55.
- Robiah, S. S. (2022). *ENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA HOTEL SUTAN RAJA SOREANG KABUPATEN BANDUNG*. 13–37.
- Salam, F. A. (2018). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PT CENTURY BATTERIES INDONESIA*. 53.

- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, R&D*. ALFABETA.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2, 952–962.
- Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). “Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention.” *Productivity*, 1(2), 168–173.
- Wijaya, L. D., & Simamora, V. (2022). Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Strategi Dan Dampaknya Terhadap. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 2528–1216. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi>