

---

## Kesejahteraan, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Keripik Pisang di Bandarlampung

Delima Syuwi Faidah<sup>1</sup>, Andhyka Tyaz Nugraha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Teknologi Sumatera, Indonesia

Email: [delimqsyf07@gmail.com](mailto:delimqsyf07@gmail.com)

---

### Abstrak

UMKM di Indonesia, khususnya di Bandarlampung, berperan penting dalam perekonomian lokal. Namun, produktivitas karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kesejahteraan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja pekerja di UMKM, khususnya di toko souvenir di Bandarlampung yang menjual keripik pisang. Melalui survei, 171 karyawan memberikan data. Survei ini mengukur sejumlah faktor, termasuk produktivitas pekerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan, menggunakan skala Likert. Menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3, pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) digunakan untuk menganalisis data. Temuan uji menunjukkan bahwa, dengan koefisien regresi sebesar 0,273 pada tingkat signifikansi 2%, variabel kesejahteraan karyawan secara signifikan mempengaruhi variabel produktivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,087 pada tingkat signifikansi 29% menunjukkan bahwa variabel budaya kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Produktivitas terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan pada tingkat signifikansi 1% dan pengaruh sebesar 0,268. Untuk meningkatkan produktivitas kerja di UMKM, penelitian ini menyoroti pentingnya kesejahteraan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan di samping kebutuhan untuk secara rutin menilai kebutuhan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan produktivitas di UKM keripik pisang dapat dicapai melalui peningkatan kesejahteraan karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif. bisnis.

**Kata Kunci:** UMKM, produktivitas, gaya kepemimpinan, kesejahteraan.

### Abstract

*SMEs in Indonesia, especially in Bandarlampung, play an important role in the local economy. However, employee productivity is often affected by various factors such as leadership style, work culture, and employee well-being. The purpose of this study is to measure the impact of leadership style and employee welfare on worker performance in MSMEs, especially in souvenir shops in Bandarlampung that sell banana chips. Through a survey, 171 employees provided data. The survey measures a number of factors, including worker productivity, work culture, leadership style, and employee well-being, using the Likert scale. Using SmartPLS version 3 software, the Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) approach was used to analyze the data. The test findings show that, with a regression coefficient of 0.273 at a significance level of 2%, the employee welfare variable significantly affects the work productivity variable. The regression coefficient of 0.087 at a significance level of 29% shows that the work culture variable does not contribute significantly to the work productivity variable. Productivity was proven to be significantly influenced by leadership style at a significance level of 1% and an influence of 0.268. To increase work productivity in MSMEs, this study highlights the importance of well-being, work culture and leadership style in addition to the need to regularly assess the needs of employees. The conclusion of this study is that increased productivity in banana*

---

---

*chip SMEs can be achieved through improved employee welfare and the implementation of effective leadership styles. business.*

**Keywords:** MSMEs, Productivity, Leadership Style, Welfare.

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, UMKM harus membekali karyawannya dengan kemampuan yang memadai. Budaya kerja yang positif yang dibina oleh manajemen SDM yang efektif akan memotivasi anggota staf untuk terus memunculkan ide dan konsep baru yang akan membantu keberhasilan bisnis (Indrasari & Kartini, 2021). Dengan terus mengembangkan kemampuan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan bisnis (Nurazizah et al., 2023).

Penilaian produktivitas kerja, yang umumnya dicirikan sebagai perbandingan hasil versus sumber daya yang digunakan, merupakan metrik krusial untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi (Chaerudin et al., 2020). Oleh karena itu, fokus pada pengelolaan SDM yang berkualitas harus menjadi prioritas bagi UMKM agar dapat bersaing di pasar yang dinamis.

Namun, untuk mencapai produktivitas yang maksimal, kesejahteraan karyawan juga memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja. Kesejahteraan tidak hanya mencakup faktor fisik, tetapi juga kesehatan mental dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas karyawan (Azis et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengabaikan aspek kesejahteraan berisiko menghadapi penurunan produktivitas dan kualitas output (Diener & Chan, 2011). Hal ini menggarisbawahi pentingnya manajemen SDM yang mempertimbangkan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan bisnis.

Kota Bandarlampung, meskipun terdapat pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah UMKM, masih ada tantangan besar terkait dengan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Dinanti et al., 2018). Budaya kerja yang tidak mendukung dan rendahnya motivasi di kalangan karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan (Hidranto, 2021). Masalah ini menjadi semakin kompleks ketika ditambah dengan kurangnya fasilitas yang memadai dan dukungan dari manajemen, yang berpotensi menghambat kinerja UMKM, khususnya di sektor keripik pisang yang sedang berkembang.

Penelitian ini berfokus pada analisis hubungan budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas pada UMKM, khususnya pada usaha keripik pisang Kota Bandarlampung. Pemilihan Kota Bandarlampung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada potensi besar yang dimiliki industri keripik pisang di daerah tersebut. Akan tetapi, masih terdapat tantangan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor UMKM, yang perlu diatasi untuk mendukung pertumbuhan industri ini.

UMKM dapat membuat rencana yang lebih berhasil untuk meningkatkan operasi dan kelangsungan bisnis berkat keuntungan praktis yang signifikan dari pemahaman kesulitan bisnis. Temuan studi ini juga dapat menjadi inspirasi untuk ide-ide baru dalam barang, jasa, atau teknik manajerial yang akan meningkatkan kemampuan perusahaan

untuk bersaing di pasar. Lebih jauh lagi, UMKM dapat memanfaatkan studi ini sebagai alat untuk meningkatkan inisiatif pemasaran, mengembangkan basis pelanggan mereka, dan menjadi lebih dikenal secara lokal.

Kesejahteraan karyawan merupakan upaya organisasi untuk memberikan kompensasi dalam bentuk materi maupun non-materi guna memenuhi kebutuhan karyawan. Program kesejahteraan bertujuan untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja, menciptakan sikap positif, dan meningkatkan produktivitas (Warr, 1999). Kesejahteraan juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menurunkan tingkat pergantian karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Kesejahteraan dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus, perawatan kesehatan, dan waktu istirahat yang dibayar (Hasibuan, 2008).

Kesejahteraan karyawan harus sesuai dengan tujuan bisnis dan mematuhi persyaratan hukum jika ditawarkan oleh perusahaan, lembaga, atau organisasi. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2008) mencakup berbagai aspek penting yang tujuan kesejahteraan karyawan mencakup sejumlah elemen penting yang mendorong kelangsungan hidup dan perluasan bisnis. Hal ini memerlukan pembinaan minat dan loyalitas di samping menawarkan kenyamanan dan memperhatikan kebutuhan karyawan dan keluarga mereka. Mengurangi ketidakhadiran dan pergantian staf sambil meningkatkan motivasi, output, dan disiplin karyawan adalah tujuannya. Masalah kesejahteraan karyawan merupakan salah satu isu penting yang berdampak langsung pada produktivitas kerja di berbagai industri, termasuk UKM. Ketidakpuasan karyawan terhadap kesejahteraan mereka atau kurangnya perhatian terhadap kebutuhan kesejahteraan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif yang menghambat produktivitas secara keseluruhan.

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai yang diinternalisasikan oleh individu dalam organisasi dan tercermin dalam perilaku serta sikap kerja. Budaya kerja yang positif membuat karyawan nyaman dan tanpa tekanan dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Ramadhani et al., 2021). Budaya kerja yang kuat menciptakan suasana kerja harmonis dan kolaboratif, serta meningkatkan efisiensi dan hubungan antar karyawan (Siregar et al., 2020).

Inisiatif budaya kerja memerlukan waktu yang lama untuk diterapkan karena perubahan dari yang lama ke yang baru memerlukan adaptasi yang konstan. Perilaku baru harus dibentuk selama proses ini, yang memerlukan waktu dan kemajuan yang konstan. Inti dari produktivitas adalah ukuran budaya kerja, yang ditentukan oleh tindakan seperti ketekunan, kegigihan, pengendalian diri, dan akuntabilitas (Syaihu, 2018).

Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya, dan seorang pemimpin menerapkan gaya tertentu sesuai dengan karakteristik pribadi dan situasi yang dihadapi (Srilulu, 2015). Kepemimpinan yang efektif mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien, meskipun terkadang pemimpin harus mengambil langkah yang tidak populer (Anindita, 2022).

Kepemimpinan yang efisien dan sukses dapat dicapai jika gaya kepemimpinannya sesuai dengan tujuan awal. Pemimpin perlu mengambil peran aktif dalam membentuk lingkungan tim atau organisasi yang mereka awasi (Mulang, 2021). Tindakan

kepemimpinan yang berbeda dapat dilakukan untuk mencapai tujuan kepemimpinan secara internal, yang mengarah pada manifestasi pola kepemimpinan yang berbeda.

Produktivitas adalah kombinasi efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya selama proses produksi (Kahfi, n.d.). Produktivitas kerja diukur dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Faktor yang mempengaruhi produktivitas mencakup pendidikan, manajemen, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Sedarmayanti, 2011). Peningkatan produktivitas memerlukan kepemimpinan yang kuat dan komitmen untuk perbaikan berkelanjutan dalam praktik kerja serta budaya organisasi yang mendukung.

Peningkatan dampak atau produksi melalui penggunaan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya secara efektif merupakan salah satu cara (Anoraga, 2001) mendefinisikan produktivitas. Teknik atau tindakan yang sering digunakan melibatkan peningkatan manajemen melalui peningkatan kompetensi manajerial, penyempurnaan protokol dan kerangka kerja administrasi, serta peningkatan kemampuan komunikasi individu dan kelompok. Penempatan SDM juga melibatkan revisi kebijakan personalia, peningkatan evaluasi kinerja pekerjaan, motivasi karyawan, dan peningkatan komunikasi antara organisasi dan stafnya.

Penelitian terdahulu dari Purnama, (2017) menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian bengkel pada cv mitra denso di bandar lampung adalah positif. Hal ini dibuktikan oleh hasil Chi-Kuadrat hitung sebesar 19,715 lebihbesar dari nilai Chi-Kuadrat tabel dengan taraf keyakinan 95 % dan derajatkebebasan 4 sebesar 9,488. Keeratan hubungan berada pada tingkat kuat, karenahasil perbandingan koefesien kontingensi (C) dengan koefesien kontingensimaksimum (Cmaks) sebesar 74,26 % berada diantara 60%-80% dari standarkoefesien kontingens .

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada sektor UKM keripik pisang di Bandarlampung, yang belum banyak diteliti terkait hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, dan kesejahteraan karyawan. Sementara banyak penelitian telah mengeksplorasi variabel-variabel ini dalam organisasi yang lebih besar, penelitian ini memberikan wawasan unik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut diterapkan di bisnis kecil dan lokal.

Urgensi penelitian ini timbul dari meningkatnya tekanan bagi UKM untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar lokal dan global. Seiring dengan berkembangnya industri keripik pisang di Bandarlampung, sangat penting untuk mengatasi masalah mendasar yang mempengaruhi produktivitas, khususnya terkait dengan manajemen karyawan. Mengatasi masalah ini dapat memberikan UKM panduan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan memastikan keberlanjutan jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di sektor UKM keripik pisang, mengkaji hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas, menilai pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap tingkat produktivitas di UKM. Manfaat penelitian ini ada dua. Pertama, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi UKM di Bandarlampung untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan praktik kepemimpinan, budaya kerja yang lebih baik, dan program kesejahteraan karyawan yang lebih komprehensif. Kedua, penelitian ini memberikan

kontribusi pada literatur akademis dengan mengisi kekosongan studi tentang variabel-variabel ini dalam konteks UKM, memberikan wawasan yang dapat diterapkan pada industri dan wilayah lain yang menghadapi tantangan serupa.

## METODE PENELITIAN

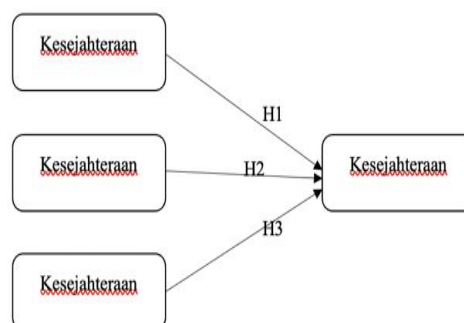
Penelitian ini menggabungkan dua metodologi penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif, untuk mengeksplorasi pengaruh beberapa faktor terhadap produktivitas kerja karyawan di UMKM toko oleh-oleh keripik pisang di Bandar Lampung. Budaya tempat kerja, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan merupakan beberapa variabel yang diteliti. Data dikumpulkan melalui survei online yang diisi oleh karyawan UMKM yang memenuhi syarat tertentu. Dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0, hasil survei kemudian diperiksa secara statistik menggunakan pendekatan PLS-SEM untuk menentukan korelasi antara variabel-variabel ini dan produktivitas kerja. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling untuk memastikan setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Dalam penelitian ini, populasi target adalah karyawan yang bekerja di UKM keripik pisang di Bandar Lampung. Dengan menggunakan teknik *Lemeshow* Lwanga et al., (1991) jumlah sampel dihitung menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{Za^2 \times P \times Q}{L^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,075)^2}$$

$$n = 170,74$$

Berdasarkan perhitungan *Lemeshow*, jumlah sampel yang diperoleh adalah 171 responden. Model ini menggunakan pendekatan *lower order* dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Gambar 1 menampilkan kerangka model penelitian.



Gambar 1 Kerangka Model Penelitian

Tiga hipotesis dikembangkan berdasarkan model penelitian dan adalah sebagai berikut:

H1: Ada korelasi substansial antara produktivitas kerja dan dimensi kesejahteraan.

H2: Ada korelasi substansial antara produktivitas kerja dan dimensi budaya kerja.

H3: Ada korelasi substansial antara produktivitas kerja dan dimensi gaya kepemimpinan.  
Peneliti telah menetapkan sejumlah hipotesis yang akan diuji menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3. Penelitian ini mengikuti beberapa tahapan, dimulai dari pengumpulan data, pengujian data, pengujian model, serta pengujian hipotesis. Selanjutnya, penelitian dilanjutkan dengan diskusi dan pembahasan, kemudian diakhiri dengan penarikan kesimpulan, pemberian saran, dan rekomendasi perbaikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan informasi demografi responden pada penelitian. Data karakteristik responden paling banyak bekerja pada UMKM keripik pisang kota Bandarlampung di Kecamatan Kedaton dan Sukarame dengan jumlah pekerja sebanyak 17 orang atau 9,9% dari total 171 pekerja dan pekerja paling sedikit berada pada kecamatan Tanjung Seneng sebanyak 1 orang atau 0,6% dari total 171 pekerja. Rentang usia responden yakni kurang dari 20 tahun hingga lebih dari 40 tahun, usia pekerja paling banyak ada pada rentang 20-30 tahun dengan jumlah 72 orang dari 171 pekerja. Mayoritas pekerja (56,10%) adalah perempuan, sedangkan sisanya (43,90%) adalah laki-laki.

**Tabel 1. Demografi Responden**

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Total	Persentase
Kecamatan Atau Tempat Bekerja	Bumi Waras	8	171	4,70%
	Enggal	13		7,60%
	Kedamaian	10		5,80%
	Kedaton	17		9,90%
	Kemiling	12		7%
	Labuhan Ratu	7		4,10%
	Langkapura	7		4,10%
	Panjang	3		1,80%
	Rajabasa	4		2,30%
	Sukabumi	7		4,10%
	Sukarame	17		9,90%
	Tanjung Karang Barat	11		6,40%
	Tanjung Karang Pusat	8		4,70%
	Tanjung Karang Timur	8		4,70%
	Tanjung Seneng	1		0,60%
	Teluk Betung Barat	7		4,10%
	Teluk Betung Selatan	7		4,10%
Teluk Betung Timur	6	3,50%		
Teluk Betung Utara	9	5,30%		
Way Halim	9	5,30%		
<b>Total Persentase</b>			<b>100%</b>	

Karakteristik	Kriteria	Frekuensi	Total	Persentase
Usia	< 20 Tahun	40	171	23,40%
	20-30 Tahun	72		42,10%
	30-40 Tahun	39		22,80%
	> 40 Tahun	20		11,70%
	<b>Total Persentase</b>			<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	75	171	43,90%
	Perempuan	96		56,10%
	<b>Total Persentase</b>			<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2024)

Penelitian ini mengadopsi model pengukuran tingkat rendah untuk mengevaluasi keandalan alat ukur. Temuan analisis menunjukkan bahwa setiap indikator kinerja termasuk *composite reliability*, *outer loading*, dan *cronbach alpha* memenuhi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Tidak perlu menghapus indikasi apa pun karena nilai *outer loading* sebesar 0,7 sudah sangat baik. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya (Memon & Rahman, 2014).

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* idealnya di atas 0,8, dengan batas minimal 0,7 (Ghozali, 2008). Hasil analisis Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *outer loading* yang memenuhi syarat, serta nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang tinggi pada tingkat *higher order*. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Notasi	<i>Outer loading</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	
Budaya Kerja (BK)	BK1	0,768	0,812	0,868
	BK2	0,757		
	BK3	0,727		
	BK4	0,743		
	BK5	0,775		
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,753	0,888	0,912
	GK2	0,829		
	GK3	0,809		
	GK4	0,718		
	GK5	0,73		
	GK6	0,756		
	GK7	0,805		
Kesejahteraan (KS)	KS1	0,823	0,866	0,903
	KS2	0,785		
	KS3	0,801		
	KS4	0,798		
	KS5	0,827		
PK1	0,79	0,765	0,85	

Notasi	<i>Outer loading</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Produktivitas Kerja (PK)	PK2	0,817	
	PK3	0,714	
	PK4	0,74	

Sumber: Pengujian data Smart-PLS versi 3.0 (2024)

Uji validitas konvergen menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada Tabel 3, yang menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan kuesioner memiliki validitas yang kuat karena setiap variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah variasi indikatornya (Hair et al., 2014).

**Tabel 3 Uji Validitas**

Notasi	<i>Average Variance Extracted</i>	
Budaya Kerja (BK)	BK1	
	BK2	
	BK3	0,569
	BK4	
	BK5	
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	
	GK2	
	GK3	
	GK4	0,596
	GK5	
	GK6	
	GK7	
Kesejahteraan (KS)	KS1	
	KS2	
	KS3	0,651
	KS4	
	KS5	
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	
	PK2	
	PK3	0,587
	PK4	

Sumber: Pengujian data Smart-PLS versi 3.0 (2024)

Melalui analisis struktural dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai t-statistik 1,96, penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan berdasarkan data pada Tabel 4. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan. Hasilnya, penelitian ini dapat membantu meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang sedang diselidiki.



Tabel 4 Uji Hipotesis Hasil Uji Hubungan Langsung

	<i>Original Sampel</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
KS->PK	0,273	0,278	0,083	3,299	0,002
BK->PK	0,087	0,096	0,079	1,099	0,295
GK->PK	0,268	0,276	0,076	3,510	0,001

Sumber: Pengujian data Smart-PLS versi 3.0 (2024)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, yang terbukti dengan nilai T-statistik sebesar 3,299, lebih tinggi dari 1,96 ( $p < 0,05$ ). Peran Kesejahteraan (KS) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (PK), dengan tingkat *error* di bawah 1% dan kenaikan KS sebesar 0,273 menunjukkan hasil yang akurat, sejalan dengan temuan (Febrilia et al., 2023). Karyawan yang merasa sejahtera lebih termotivasi dan produktif. Tempat ibadah, bonus kerja, gaji liburan, biaya pengobatan, dan layanan tambahan lainnya merupakan contoh kriteria kesejahteraan. Mayoritas responden merasa fasilitas ibadah memadai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Giovanni & Ie, 2022). Bonus kinerja yang adil dan Tunjangan Hari Raya (THR) juga berkontribusi positif terhadap motivasi. Perlindungan kesehatan, seperti asuransi, penting untuk memberikan rasa aman kepada karyawan. Fasilitas kerja yang memadai mendukung efisiensi dalam penjualan dan produksi, menunjukkan bahwa kebijakan kesejahteraan yang baik sangat berkontribusi pada produktivitas kerja.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien T untuk hubungan antara budaya kerja dan produktivitas adalah 1,099, yang lebih rendah dari nilai kritis 1,96 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H2 ditolak. Meskipun tidak ada pengaruh yang substansial, penting untuk diingat bahwa budaya kerja yang positif dapat memengaruhi perilaku karyawan. Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mencakup sikap, tindakan, dan ide yang berkaitan dengan pekerjaan yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianut oleh individu dan tertanam dalam bisnis (Fidiyah et al., 2015). Ketika individu merasa nyaman dengan organisasi, budaya kerja dapat memotivasi mereka ke tingkat yang lebih tinggi (Ramadhani et al., 2021). Nilai-nilai budaya kerja, seperti kejujuran dan tanggung jawab, memiliki dampak pada produktivitas (Rivai, 2020). Menurut KEPMENPAN Tahun 2008, indikator budaya kerja mencakup kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai yang dianut organisasi, yang membantu membentuk lingkungan kerja yang kondusif (Herwanto & Radiansyah, 2022). Transformasi budaya kerja memerlukan waktu dan proses adaptasi yang berkelanjutan, dan produktivitas diukur melalui perilaku seperti disiplin dan tanggung jawab (Syaihu, 2018). Meskipun UMKM sering terfokus pada hasil jangka pendek, menciptakan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja sama, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan efisiensi (Putranti et al., 2018).

Hipotesis ketiga (H3) diterima karena menunjukkan adanya hubungan positif yang substansial antara produktivitas kerja dan gaya kepemimpinan, dengan nilai T-statistik sebesar 3,510 di atas 1,96 pada tingkat signifikansi 0,05. Hubungan ini menunjukkan bahwa perilaku dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik, seperti yang

didefinisikan oleh Handoko Handoko & Tjiptono, (1996) mendorong karyawan untuk berkomitmen dan berkolaborasi, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan individu, terbukti menciptakan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Iqbal, 2021). Oleh karena itu, pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan inspirasi, serta menunjukkan empati, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan (Priyatmo, 2018).

Besarnya kontribusi variabel laten independen dalam menjelaskan variabilitas variabel laten dependen diukur dalam penelitian ini menggunakan nilai R-kuadrat. Nilai R-kuadrat yang tinggi menunjukkan bahwa model yang dibangun dapat memprediksi variabel dependen dengan akurasi yang baik. Terdapat beberapa kategori: nilai R-square sebesar 0,670 dianggap baik, nilai 0,300 dianggap moderat, dan nilai 0,190 dianggap lemah atau berdampak lemah (Mutiadi et al., 2021). Nilai *R-square* kurang dari 0,300 diklasifikasikan sebagai lemah, seperti yang ditunjukkan Tabel 5.

**Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi R-square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>PK</b>	0,229	0,215

Sumber: Pengujian data Smart-PLS versi 3.0 (2024).

## KESIMPULAN

Hipotesis pertama (H1), menurut hasil penelitian, bahwa kesejahteraan pekerja meningkatkan produktivitas di sektor UMKM, sangat didukung. Telah dibuktikan bahwa unsur-unsur termasuk tempat ibadah, bonus, upah hari libur, asuransi kesehatan, dan fasilitas tempat kerja meningkatkan produktivitas. Tingkat produktivitas lebih tinggi di antara pekerja yang merasa dihargai dan dibayar dengan adil. Sebaliknya, tidak adanya dampak nyata dari budaya kerja terhadap produktivitas berarti hipotesis kedua (H2) tidak didukung. Sementara unsur-unsur budaya kerja seperti akuntabilitas dan kejujuran signifikan, kesejahteraan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar.

Hipotesis ketiga didukung oleh fakta bahwa produktivitas kerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh gaya seorang pemimpin. (H3). Gaya kepemimpinan transformasional yang melibatkan komunikasi efektif dan partisipasi karyawan menunjukkan dampak positif. Hal ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di UMKM. Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana berbagai aspek dapat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja, serta memberikan bukti bahwa kebijakan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja di UMKM, saran yang dapat diberikan meliputi peningkatan kesejahteraan karyawan melalui penyediaan tunjangan kesehatan dan fasilitas kerja yang memadai, serta perbaikan budaya kerja yang lebih mendukung motivasi karyawan. UMKM disarankan untuk secara rutin melakukan evaluasi terhadap kebutuhan dan preferensi karyawan, serta menerapkan nilai-nilai positif dalam budaya kerja. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk meningkatkan komunikasi dan partisipasi

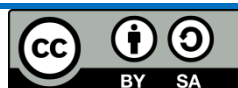
karyawan dalam setiap kegiatan. Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat, serta memberikan dampak positif pada pendapatan UMKM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat*.
- Azis, A., Eldianson, R., & Tampubolon, M. T. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 608–616.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health And Longevity. *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 3(1), 1–43.
- Dinanti, A., Wuriasih, D. N., Anggraini, R., Naufalin, L. R., & Nugraha, G. A. (2018). Analysis The Effect of Education on Umkm Performance. *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 8(1).
- Febrilia, N. O., Rizkynanda, M., & Ratnawati, T. (2023). Audit Kepatuhan Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Barang secara Kredit Melalui Deteksi Pengendalian Studi Kasus Toko Elektronik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 114–133.
- Fidiyah, N., Lubis, N., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 287–297.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. Essex: Pearson Education Limited, 1(2).
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal, Jebi*, 11(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Hidranto, F. (2021). UMKM Tumbuh dan Tangguh. *Indonesia. Go. Id*, 22(10).
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Zifatama Jawa.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Kahfi, M. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

- Lwanga, S. K., Lemeshow, S., & Organization, W. H. (1991). *Determinación Del Tamaño De Las Muestras En Los Estudios Sanitarios: Manual Práctico*. Organización Mundial De La Salud.
- Memon, A. H., & Rahman, I. A. (2014). Sem-Pls Analysis of Inhibiting Factors of Cost Performance for Large Construction Projects in Malaysia: Perspective of Clients And Consultants. *The Scientific World Journal*, 2014(1), 165158.
- Mulang, H. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203.
- Nurazizah, N., Wahyudi, R., & Nugraha, A. T. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Tarahan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis (Jikabi)*, 2(2), 106–115.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Purnama, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso di Bandar Lampung*.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motode Tulta sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 191.
- Ramadhani, I., Badriatin, T., & Rinandiyana, L. R. (2021). Menentukan Produktivitas Karyawan dengan Melihat Budaya Kerja dan Motivasi Kerja pada PT. Berkat Karunia Surya. *Journal of Management Review*, 5(3), 671–680.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Rafika Aditam.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110.
- Srilulu, S. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(8).
- Syaihu, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dan Loyalitas Pegawai pada Generasi Milenial*. Universitas Mercu Buana.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**