



## **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kota Padang**

**Dedi Wandu<sup>1\*</sup>, Faradilla Suretno<sup>2</sup> Nesi Afriani Helsya<sup>3</sup>, Sri Wahyuni Lubis<sup>4</sup>, Yefrinal Andra<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup>Universitas Alifiah Padang, Padang, Indonesia

Email: dediwandi1975@gmail.com, faradillasrtn@gmail.com, nesi.helsya@gmail.com, shisilubis@gmail.com, yefrinalandra251997@gmail.com

### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the influence of Human Resource Management and Job Satisfaction on Employee Performance in MSMEs. The study employed a quantitative approach. The sample consisted of 120 MSME employees, selected using a simple random sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 22. The results indicate that Human Resource Management and Job Satisfaction have a positive and significant influence on Employee Performance, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Job Satisfaction, Employee Performance, MSMEs*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 120 karyawan UMKM, yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan, UMKM*

### **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional karena berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi daerah. Keberhasilan UMKM dalam menghadapi persaingan dan menjaga keberlanjutan usaha tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan menjadi aset penting dalam menjalankan operasional usaha, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan produktivitas dan daya saing UMKM. Menurut (Alatas, 2024.) SDM berkualitas (karyawan) adalah aset penting yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan UMKM. Praktik manajemen sumber daya manusia (seperti pelatihan, pengembangan karyawan) menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja dan stabilitas usaha kecil dan menengah (Efriyani, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi manajerial yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas karyawan. Praktik MSDM yang baik, seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi yang adil, diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pada banyak UMKM, penerapan MSDM sering kali masih bersifat sederhana dan belum terstruktur dengan baik, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Praktik MSDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui kepuasan kerja mereka (Indrayani et al., 2025). SDM yang berkualitas berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kinerja UMKM sehingga membantu UMKM beradaptasi dalam persaingan pasar yang kompetitif (Amik & Parbo, 2024).

Selain MSDM, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja UMKM. Menurut (Riyadi et al., 2024) semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi performa kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian masih menunjukkan adanya perbedaan temuan, terutama ketika diterapkan pada konteks UMKM yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan besar, baik dari sisi struktur organisasi, sistem manajemen, maupun hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM. Kota Padang sebagai salah satu pusat pertumbuhan UMKM di Sumatera Barat memiliki jumlah UMKM yang terus berkembang dengan karakteristik usaha yang beragam. Kondisi ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar UMKM mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM serta kontribusi praktis bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Praktik MSDM yang baik berperan penting dalam menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi (Alharbi & Jaafar, 2022). Praktik MSDM yang diterapkan secara sistematis terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja yang adil mampu meningkatkan kemampuan dan hasil kerja karyawan (Indrayani et al., 2023). MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi

juga pada pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Suhail et al., 2024). Dalam konteks UMKM, penerapan MSDM sering kali masih bersifat sederhana, namun tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing usaha jika dikelola secara efektif (Pajri, 2024). Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Marwan & Alhadar, 2024).

### **Kepuasan Kerja**

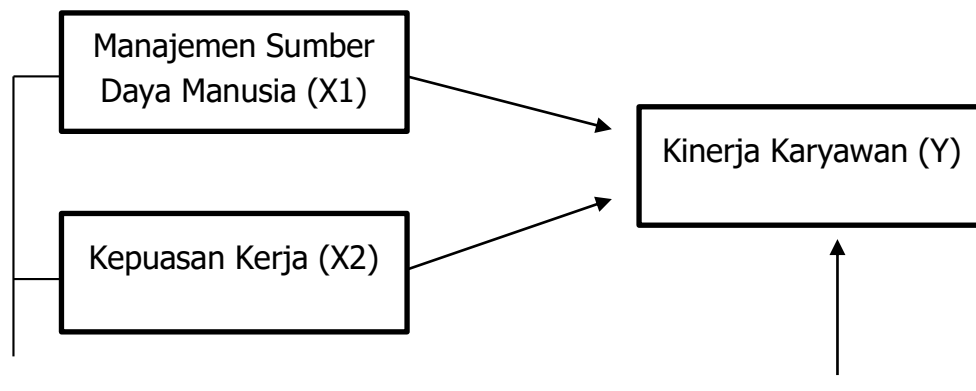
Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam pekerjaannya (Aliedan et al., 2022). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, serta keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas organisasi (Putri & Hidayat, 2023). Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target kerja karyawan (Paramata et al., 2025). Dalam konteks UMKM, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena karakteristik kerja yang fleksibel dan hubungan kerja yang dekat antara pemilik dan karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada kinerja usaha secara keseluruhan (Riyadi et al., 2024). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai variabel kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi dan loyalitas kerja, khususnya pada lingkungan UMKM (Aliedan et al., 2022).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas dan produktivitas kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Suhail et al., 2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan organisasi. Praktik MSDM yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Alharbi & Jaafar, 2022). Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan

menunjukkan performa kerja yang lebih baik (Aliedan et al., 2022). Dalam konteks UMKM, kinerja karyawan menjadi faktor krusial karena keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang sederhana. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas usaha, kualitas layanan, serta daya saing UMKM di tengah persaingan yang semakin ketat (Putri & Hidayat, 2023). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, yang dipengaruhi oleh efektivitas praktik MSDM dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi (Paramata et al., 2025).

### Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Y). Objek penelitian adalah karyawan UMKM di Kota Padang.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan UMKM di Kota Padang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan dipilih melalui simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 120.

### Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Indikator MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi; kepuasan kerja mencakup gaji, pekerjaan, atasan, dan rekan kerja; sedangkan kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui tahapan: uji validitas (Pearson correlation), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, dengan uji T untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 pada masing-masing variabel, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan.

Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T Hitung lebih besar dari T tabel (1.657). Demikian pula, Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.867	3.132		4.223	.018
	X1	.513	.083	.547	5.921	.010
	X2	.223	.079	.261	2.962	.013

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2531.114	2	1443.627	73.009	.011 <sup>b</sup>
	Residual	2123.411	117	18.101		
	Total	4654.525	119			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen sebesar 62,3%, sementara sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3. R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.642	.623	4.13224
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

### Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Praktik MSDM yang baik, seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil, mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan MSDM yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada sektor UMKM.

Selain MSDM, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis karyawan, seperti kepuasan terhadap gaji, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara praktik MSDM yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada UMKM. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sistem manajerial, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan. Oleh karena itu, UMKM perlu menerapkan MSDM secara lebih terstruktur serta memperhatikan aspek kepuasan kerja guna meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM. Secara parsial, Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa praktik MSDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih optimal.

Secara simultan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek modal dan teknologi, tetapi juga oleh pengelolaan sumber daya manusia serta pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan.

## SARAN

1. Bagi pelaku UMKM, disarankan untuk menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia secara lebih terstruktur, terutama dalam hal pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi, guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, pelaku UMKM perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alharbi, G., & Jaafar, M. (2022). *A review on the impact of human resource management practices on organizations' and employees' performance*. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(12), 206–217.
- Amik, P., & Parbo, D. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Digital*. 2(4), 226–236.
- Alatas, R. (n.d.). *The Role of SME Human Capital Resource Competence in Improving SME Performance*. *June 2024*, 37–45.
- Aliedan, M., et al. (2022). *Job satisfaction and employee performance: Evidence from small and medium enterprises*. *Sustainability*, 14(3), 1358.
- Efriyani. (2024). *Ilomata International Journal of Management*. 5(3), 776–793.
- Riyadi, M. A., Rahwana, K. A., & Asyiah, A. K. (2024). *The Influence Of Quality Of Working Life On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction Of Netira Embroidery UMKM Tasikmalaya City Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya*. 3(2), 419–432.
- Indrayani, D., et al. (2023). *Human resource management practices and employee performance in MSMEs*. *Journal of Management Studies*, 15(2), 101–112.
- Marwan, M., & Alhadar, F. (2024). *Effects of human resource management practices on employee performance*. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 247–271.
- Pajri, A. (2024). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 6(1), 45–54.
- Paramata, M. R., Suyanto, M. A., Ishak, O., Rasid, A. U., & Yakup, A. P. (2025). *Enhancing MSMEs performance through employee development, recruitment, and job satisfaction*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 699–712.
- Putri, R. A., & Hidayat, R. (2023). *Job satisfaction and employee performance in Indonesian SMEs*. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(2), 112–121.
- Riyadi, M. A., Rahwana, K. A., & Asyiah, A. K. (2024). *The influence of quality of working life on employee performance mediated by job satisfaction of UMKM*. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 3(2), 419–432.
- Suhail, A., van de Voorde, K., & Steen, T. (2024). *Exploring the links between human resource practices, employee outcomes and performance*. *Applied Management Review*, 12(1), 1–15.