

IDENTIFIKASI FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PERFORMANSI KERJA UMKM KOTA BANDUNG BERDASARKAN KATEGORI 5 *MALCOLM BALDRIGE CRITERIA FOR PERFORMANCE EXCELLENCE* (MBCFPE)

Bening Fida Mafazatya, Sugih Ariyanto², Gita Permata Liansari³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi
Nasional, Jl PHH Mustofa No 23, Bandung, 40124, Indonesia
E-mail : beningfidam@gmail.com

Received DD MM YYYY | *Revised* 10 03 2022 | *Accepted* DD MM YYYY

ABSTRAK

UMKM adalah salah satu bentuk organisasi kecil di Indonesia yang berperan penting bagi perekonomian daerah dan Indonesia. UMKM menyerap 97% dari total tenaga kerja dan 60,3% menghimpun total investasi di Indonesia. Namun, saat ini UMKM khususnya di Kota Bandung memiliki masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada hasil kerjanya. Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) merupakan salah satu metode pengukuran kinerja untuk mengukur faktor internal suatu usaha, yang di dalamnya terdapat kategori 5 fokus tenaga kerja. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM di Kota Bandung melalui pendekatan kategori fokus tenaga kerja MBCfPE menggunakan metode PLS-SEM. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa lingkungan tenaga kerja serta loyalitas dan komitmen tenaga kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM Kota Bandung.

Kata kunci: *UMKM, Kinerja, MBCfPE, PLS-SEM*

ABSTRACT

MSMEs are one form of small organization in Indonesia that plays an important role for the regional economy and Indonesia. MSMEs absorbed 97% of the total workforce and 60.3% accumulated total investment in Indonesia. However, currently MSMEs, especially in the city of Bandung, have problems in the management of human resources that have an impact on their performance results. The Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) is one of the methods of measuring performance to measure the internal factors of a business, in which there is a category 5 workforce focus. Therefore, this study aims to identify factors that affect the performance of MSMEs in the city of Bandung through the approach of mbcfpe workforce focus category using pls-SEM method. Based on the results of the study, it was found that the labor environment and labor loyalty and commitment significantly % to the performance of MSMEs in Bandung.

Keywords: *MSMEs, Performance, MBCfPE, PLS-SEM*

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah salah satu bentuk organisasi kecil di Indonesia yang memiliki peranan penting bagi perekonomian daerah dan Indonesia. Hal ini didukung oleh bahwa UMKM menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada dan menyerap 60,3% dari total investasi (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2021). Tidak hanya di Indonesia, peran UMKM bagi Kota Bandung pun penting, dimana UMKM menjadi andalan pemerintah untuk menghadapi resesi. Berdasarkan peranan UMKM yang signifikan, maka UMKM Kota Bandung harus mampu bertahan dan menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi. Menurut Gunartha (2013) dalam penelitian Wulansari, dkk. (2016) terdapat beberapa masalah pengelolaan sumber daya manusia yang dihadapi UMKM, diantaranya adalah kesulitan dalam proses rekrutmen, penetapan aturan kepegawaian (termasuk aturan mempertahankan dan memberhentikan karyawan), mengikat karyawan (*job engagement*), mengembangkan kompeten karyawan, menentukan *reward* dan *punishment*, serta menghadapi tuntutan karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Widjaja, dkk. (2018) dengan pembahasan tantangan dan masalah yang sama dengan penelitian sebelumnya. Terkait hal tersebut, maka UMKM Kota Bandung perlu untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengetahui identifikasi faktor yang mempengaruhinya melalui pendekatan kategori fokus tenaga kerja *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence* (MBCfPE).

Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) merupakan metode pengukuran kinerja yang dapat membantu mencapai tujuan, meningkatkan kualitas hasil atau produk, serta meningkatkan kompetitif suatu organisasi apapun jenis ukuran serta jenis industrinya (NIST, 2020). MBCfPE ini memiliki tujuh kategori yang salah satunya adalah fokus tenaga kerja. Kategori ini terdiri dari sub kriteria dan memiliki nilai bobot sebesar 85 poin terhadap hasil kinerja keseluruhan. Kategori ini membahas mengenai kesiapan organisasi dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk perubahan yang cepat. Selain itu, pada penelitian ini kinerja UMKM Kota Bandung didekatkan berdasarkan kategori hasil keuangan dan hasil pasar. Berdasarkan uraian masalah, maka untuk dapat mengetahui bagaimana UMKM Kota Bandung dalam meningkatkan kinerja berdasarkan masalah pengelolaan SDM, penelitian ini ditunjukkan untuk mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja UMKM Kota Bandung melalui pendekatan kategori fokus tenaga kerja MBCfPE.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Identifikasi Metode Pemecahan Masalah

Berdasarkan tujuan penelitian, metode *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dapat digunakan untuk pemecahan masalah karena model penelitian yang cukup kompleks, dimana terdapat beberapa variabel dependen yang akan diuji hubungannya dengan variabel independen, maka masalah tersebut sesuai dengan algoritma dari metode PLS-SEM sendiri. PLS-SEM dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal, hal ini dikarenakan algoritma PLS yang bekerja mentransformasikan data yang tidak normal tersebut melalui teorema limit pusat (Hair, dkk., 2017). Maka dari itu, ukuran sampel yang digunakan di PLS-SEM umumnya merupakan sampel kecil. Sejalan dengan itu, metode *Covariance Based SEM* (CB-SEM) merupakan metode yang menuntut basis teori yang kuat, memenuhi berbagai asumsi paramteri, dan memenuhi uji kelayakan model (*goodness of fit*) (Ghozali & Latan, 2015). Perbandingan antara PLS-SEM dengan CB-SEM dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan PLS-SEM dengan CB-SEM

Kriteria	PLS-SEM	CB-SEM
Tujuan Penelitian	Untuk mengembangkan teori atau membangun teori	Untuk menguji teori atau mengkonfirmasi teori
Pendekatan	Berdasarkan <i>variance</i>	Berdasarkan <i>covariance</i>
Asumsi	<i>Non-parametric</i>	<i>Parametric</i>
Hubungan epistemic antara variabel laten dan indikatornya	Dapat membentuk indikator reflektif maupun formatif	Hanya untuk indikator reflektif saja
Kompleksitas model	Kompleksitas besar (100 konstruk dan 1000 indikator)	Kompleksitas kecil sampai menengah (kurang dari 100 indikator)
Asumsi Normalitas Data	Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal dan estimasi parameter dapat dilakukan tanpa persyaratan kriteria <i>goodness of fit</i>	Mensyaratkan data terdistribusi normal dan memenuhi kriteria <i>goodness of fit</i> sebelum estimasi parameter
Besar sampel	Kekuatan analisis didasarkan pada porsi dari model yang memiliki jumlah prekdictor terbesar. Rekomendasi dari 30-100 sampel	Kekuatan analisis didasarkan pada model spesifik-minimal direkomendasikan berkisar dari 200-800 sampel.

Sumber: Ghozali & Latan (2015)

2.2 Penentuan Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini diambil berdasarkan item yang terdapat pada kriteria fokus tenaga kerja MBCfPE. Variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Variabel Penelitian

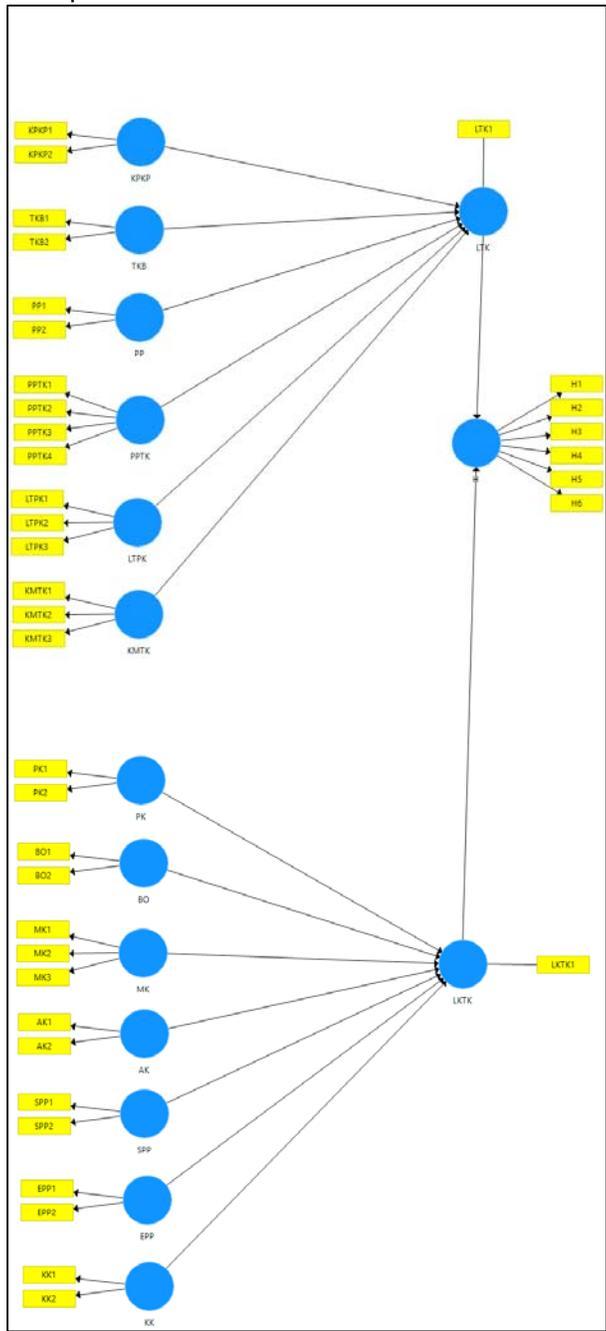
No.	Variabel	Kode Item	No.	Variabel	Kode Item
1	Lingkungan Tenaga Kerja (5.1)	LTK	8	Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja (5.2)	LKTK
2	Kapasitas dan Kapabilitas Tenaga Kerja (5.1.a.1)	KPKP1	9	Pendorong Kerekatan (5.2.a.1)	PK1
		KPKP2			PK2
3	Tenaga Kerja Baru (5.1.a.2)	TKB1	10	Budaya Organisasi (5.2.a.2)	BO1
		TKB2			BO2
4	Penyelesaian Pekerjaan (5.1.a.3)	PP1	11	Manajemen Kinerja (5.2.a.3)	MK1
		PP2			MK2
5	Pengelolaan Perubahan Tenaga Kerja (5.1.a.4)	PPTK1			12
		PPTK2	AK1		
		PPTK3	AK2		
6	Lingkungan Tempat Kerja (5.1.b.1)	LTPK1	13	Sistem Pengembangan dan Pembelajaran (5.2.b.1)	SPP1
		LTPK2			SPP2
		LTPK3	14	Efektivitas Pengembangan dan Pembelajaran	EPP1
7	Kebijakan dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja (5.1.b.2)	KMTK1	15	Kemajuan Karir (5.2.b.3)	EPP2
		KMTK2			KK1
		KMTK3			KK2

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengolahan Data Metode PLS-SEM

3.1.1 Pembuatan Model PLS-SEM

Pembuatan model berdasarkan variabel-variabel penelitian yang digunakan di *software* SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 1 Model Penelitian PLS-SEM

3.1.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Convergent

Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifest dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Validitas convergent diukur dengan menilai loading factor (*outer loading*) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel dinyatakan valid ketika nilai *outer loading* > 0,7 untuk penelitian *confirmatory* dan diantara 0,6-0,7 untuk penelitian *exploratory*, sedangkan nilai AVE untuk variabel yang valid adalah > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini akan menggunakan tingkat standar valid adalah pada nilai *outer loading* > 0,7, dikarenakan penelitian ini termasuk dalam penelitian *confirmatory*. Hasil uji validitas convergent dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Convergent

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	AVE	Keterangan
LTK1	1,000	1,000	Valid
KPKP1	0,908	0,853	Valid
KPKP2	0,940		Valid
TKB1	0,908	0,790	Valid
TKB2	0,869		Valid
PP1	0,949	0,894	Valid
PP2	0,942	0,894	Valid
PPTK1	0,902	0,726	Valid
PPTK2	0,857		Valid
PPTK3	0,826		Valid
PPTK4	0,821		Valid
LTPK1	0,767	0,609	Valid
LTPK2	0,844		Valid
LTPK3	0,726		Valid
KMTK1	0,784	0,613	Valid
KMTK2	0,846		Valid
KMTK3	0,713		Valid
LKTK1	1,000	1,000	Valid
PK1	0,926	0,786	Valid
PK2	0,846		Valid
BO1	0,873	0,742	Valid
BO2	0,850		Valid
MK1	0,877	0,745	Valid
MK2	0,841		Valid
MK3	0,871		Valid
AK1	0,944	0,868	Valid
AK2	0,920		Valid
SPP1	0,944	0,912	Valid
SPP2	0,966		Valid
EPP1	0,937	0,873	Valid
EPP2	0,931		Valid
KK1	0,855	0,685	Valid
KK2	0,799		Valid
H1	0,623	0,672	Tidak Valid
H2	0,888		Valid
H3	0,863		Valid
H4	0,743		Valid
H5	0,891		Valid
H6	0,873		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas *convergent* pada Tabel 3, terdapat satu variabel yang tidak valid. Maka dari itu, hasil uji validitas *convergent* setelah dilakukannya perbaikan terdapat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Convergent Setelah Perbaikan

Indikator	Outer Loadings	AVE	Keterangan
LTK1	1,000	1,000	Valid
KPKP1	0,908	0,853	Valid
KPKP2	0,940		Valid
TKB1	0,908	0,790	Valid
TKB2	0,869		Valid
PP1	0,949	0,894	Valid
PP2	0,942	0,894	Valid
PPTK1	0,902	0,726	Valid
PPTK2	0,857		Valid
PPTK3	0,826		Valid
PPTK4	0,821		Valid
LTPK1	0,767	0,609	Valid
LTPK2	0,844		Valid
LTPK3	0,726		Valid
KMTK1	0,784	0,613	Valid
KMTK2	0,846		Valid
KMTK3	0,713		Valid
LKTK1	1,000	1,000	Valid
PK1	0,926	0,786	Valid
PK2	0,846		Valid
BO1	0,873	0,742	Valid
BO2	0,850		Valid
MK1	0,877	0,745	Valid
MK2	0,841		Valid
MK3	0,871		Valid
AK1	0,944	0,868	Valid
AK2	0,920		Valid
SPP1	0,944	0,912	Valid
SPP2	0,966		Valid
EPP1	0,937	0,873	Valid
EPP2	0,931		Valid
KK1	0,855	0,685	Valid
KK2	0,799		Valid
H2	0,872	0,752	Valid
H3	0,896		Valid
H4	0,771		Valid
H5	0,879		Valid
H6	0,911		Valid

2. Uji Validitas *Discriminant*

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifest konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Menguji validitas *discriminant* dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Validitas *discriminant* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk

dalam model (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas *discriminant* dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas *Discriminant*

	AK	BO	EPP	H	KK	KMTK	KPKP	LKTK	LTK	LTPK	MK	PK	PP	PPTK	SPP	TKB
AK	0,932															
BO	0,667	0,862														
EPP	0,78	0,764	0,934													
H	0,598	0,597	0,572	0,867												
KK	0,711	0,543	0,679	0,421	0,827											
KMTK	0,623	0,692	0,684	0,649	0,557	0,783										
KPKP	0,516	0,608	0,615	0,425	0,47	0,506	0,924									
LKTK	0,446	0,657	0,517	0,494	0,361	0,62	0,329	1								
LTK	0,423	0,496	0,425	0,386	0,256	0,394	0,739	0,346	1							
LTPK	0,653	0,705	0,668	0,59	0,462	0,696	0,625	0,517	0,633	0,781						
MK	0,891	0,734	0,733	0,68	0,66	0,64	0,439	0,526	0,354	0,647	0,863					
PK	0,541	0,693	0,91	0,54	0,444	0,564	0,385	0,631	0,345	0,539	0,686	0,887				
PP	0,603	0,643	0,576	0,684	0,416	0,641	0,512	0,556	0,588	0,645	0,593	0,545	0,946			
PPTK	0,585	0,642	0,599	0,401	0,389	0,657	0,616	0,459	0,62	0,669	0,502	0,476	0,627	0,852		
SPP	0,83	0,798	0,929	0,584	0,737	0,696	0,612	0,489	0,434	0,727	0,777	0,686	0,591	0,599	0,955	
TKB	0,66	0,675	0,616	0,599	0,353	0,56	0,576	0,535	0,593	0,752	0,701	0,663	0,705	0,742	0,622	0,889

Berdasarkan hasil dari uji validitas *discriminant* dapat dilihat bahwa setiap variabel dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah dilakukannya pengujian validitas. Uji reliabilitas yang dilakukan yaitu dengan menggunakan *composite reliability*. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali & Latan (2015), *composite reliability* mengukur *internal consistency* dengan nilai harus di atas 0,7. Hasil uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
AK	0,930	Reliabel
BO	0,852	Reliabel
EPP	0,932	Reliabel
H	0,938	Reliabel
KK	0,813	Reliabel
KMTK	0,826	Reliabel
KPKP	0,921	Reliabel
LKTK	1,000	Reliabel
LTK	1,000	Reliabel
LTPK	0,823	Reliabel
MK	0,898	Reliabel
PK	0,880	Reliabel
PP	0,944	Reliabel
PPTK	0,914	Reliabel
SPP	0,954	Reliabel
TKB	0,882	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3.1.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-square

Koefisien nilai *R-Square* menunjukkan pengaruh gabungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali & Latan (2015), nilai *R-square* 0,67, 0,33, 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah. Hasil evaluasi *inner model* berdasarkan kriteria R-square dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Nilai R-square

Variabel Laten Endogen	R-Square	Keterangan
Lingkungan Tenaga Kerja (LTK)	0,672	Korelasi Kuat
Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja (LKTK)	0,530	Korelasi Moderate
Hasil (H)	0,296	Korelasi Lemah

Berdasarkan hasil dari evaluasi *inner model* berdasarkan kriteria *R-square* pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai R^2 untuk variabel LTK, LKTK, dan H masing-masing adalah sebesar 0.672, 0.530, dan 0.296. Nilai R^2 sebesar 0,672 untuk variabel lingkungan tenaga kerja (LTK) memiliki arti bahwa variabel kapasitas dan kapabilitas (KPKP), tenaga kerja baru (TKB), penyelesaian pekerjaan (PP), pengelolaan perubahan tenaga kerja (PPTK), lingkungan tempat kerja (LTPK), dan kebijakan dan manfaat bagi tenaga kerja (KMTK) mampu menjelaskan variabel lingkungan tenaga kerja (LTK) 67,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang terdapat di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,530 untuk variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (LKTK) memiliki arti bahwa variabel pendorong kerekatan (PK), budaya organisasi (BO), manajemen kinerja (MK), asesmen kerekatan (AK), sistem pengembangan dan pembelajaran (SPP), efektivitas pengembangan dan pembelajaran (EPP), dan kemajuan karir (KK) mampu menjelaskan variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (LKTK) sebesar 53% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,296 untuk variabel hasil (H) memiliki arti bahwa variabel lingkungan tenaga kerja (LTK) dan variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja (LKTK) mampu menjelaskan variabel hasil (H) sebesar 29,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

2. Signifikansi Koefisien Jalur

Pengujian evaluasi *inner model* berdasarkan kriteria signifikansi dilakukan dengan cara melakukan *bootstrapping* pada *software* SmartPLS 3.0. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan statistik *t* yang diperoleh dari koefisien jalur. Nilai kritis yang dapat digunakan untuk pengujian ini diantaranya adalah sebesar 1.65 untuk taraf signifikansi 10%, 1.96 untuk taraf signifikansi 5%, dan 2.58 untuk taraf signifikansi 1%. Pada pengujian di penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% dengan nilai kritis 1,96. Hasil *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Signifikansi Koefisien Jalur

Hubungan Variabel	Original Sample	Keterangan	T-Statistic	T-tabel	Keterangan
Kapasitas dan Kapabilitas Tenaga Kerja Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	0,491	Berpengaruh Positif	3,738	1,96	Signifikan
Tenaga Kerja Baru Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	-0,1	Berpengaruh Negatif	0,549		Tidak Signifikan
Penyelesaian Pekerjaan Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	0,287	Berpengaruh Positif	1,61		Tidak Signifikan
Pengelolaan Perubahan Tenaga Kerja Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	0,242	Berpengaruh Positif	1,455		Tidak Signifikan

Tabel 8 Hasil Signifikansi Koefisien Jalur (Lanjutan)

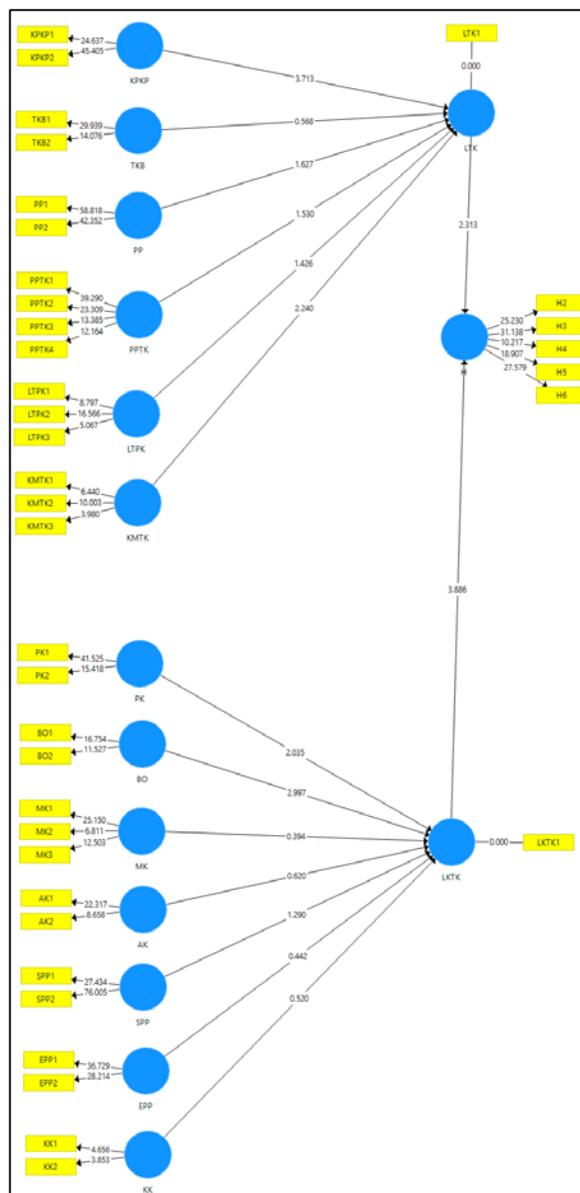
Hubungan Variabel	Original Sample	Keterangan	T-Statistic	T-tabel	Keterangan
Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	0,295	Berpengaruh Positif	1,399		Tidak Signifikan
Kebijakan dan Manfaat Bagi Tenaga Kerja Terhadap Lingkungan Tenaga Kerja	-0,347	Berpengaruh Negatif	2,237		Signifikan
Pendorong Kerekatan Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	0,445	Berpengaruh Positif	2,177		Signifikan
Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	0,605	Berpengaruh Positif	3,095		Signifikan
Manajemen Kinerja Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	-0,161	Berpengaruh Negatif	0,407		Tidak Signifikan
Asesmen Kerekatan Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	0,252	Berpengaruh Positif	0,621	1,96	Tidak Signifikan
Sistem Pengembangan dan Pembelajaran Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	-0,621	Berpengaruh Negatif	1,33		Tidak Signifikan
Efektivitas Pengembangan dan Pembelajaran Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	0,177	Berpengaruh Positif	0,472		Tidak Signifikan
Kemajuan Karir Terhadap Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja	0,1	Berpengaruh Positif	0,57		Tidak Signifikan
Lingkungan Tenaga Kerja Terhadap Hasil	0,245	Berpengaruh Positif	2,209		Signifikan
Loyalitas dan Komitmen Tenaga Kerja Terhadap Hasil	0,409	Berpengaruh Positif	3,792		Signifikan

Model penelitian yang menunjukkan nilai *T-statistic* dapat dilihat pada Gambar 2. Berdasarkan hasil evaluasi *inner model* berdasarkan signifikansi koefisien jalur, dapat dilihat bahwa variabel kapasitas dan kapabilitas tenaga kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel lingkungan tenaga kerja dengan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Selain itu, variabel budaya organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja dengan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Selanjutnya, variabel lingkungan tenaga kerja dan loyalitas dan komitmen tenaga kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil. Namun, variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan dengan nilai 3,792 terhadap hasil, sedangkan variabel lingkungan tenaga kerja memiliki nilai 2,209 terhadap hasil. Berdasarkan hasil tersebut, maka untuk membenahi atau meningkatkan kinerja UMKM Kota Bandung dari segi pengelolaan SDM melalui pendekatan kategori fokus tenaga kerja MBCfPE, UMKM Kota Bandung harus mampu membangun lingkungan tenaga kerja yang dapat membantu produktivitas kerja dan kemampuan tenaga kerja, selain itu juga harus mampu mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas dan komitmen tenaga kerja agar tenaga kerja yang dihasilkan menjadi loyal dan komit juga kinerja UMKM menjadi lebih baik.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis hasil yang sudah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Variabel lingkungan tenaga kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap hasil kinerja UMKM.



Gambar 2 Model Penelitian Hasil Evaluasi *Inner Model*

2. Variabel lingkungan tenaga kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap hasil kinerja UMKM.
3. Variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja mempengaruhi secara positif namun tidak signifikan terhadap hasil kinerja UMKM.
4. Variabel kapasitas dan kapabilitas tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan tenaga kerja.
5. Variabel pendorong kerekatan dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja.
6. Variabel tenaga kerja baru, penyelesaian pekerjaan, pengelolaan perubahan tenaga kerja, dan lingkungan tempat kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap lingkungan tenaga kerja.

7. Variabel manajemen kinerja, asesmen kerekatan, sistem pengembangan dan pembelajaran, efektivitas pengembangan dan pembelajaran, dan kemajuan karir berpengaruh secara tidak signifikan terhadap loyalitas dan komitmen tenaga kerja.
8. Variabel lingkungan tenaga kerja dan variabel loyalitas dan komitmen tenaga kerja berkontribusi sebesar 29,6% terhadap hasil kinerja di UMKM kota Bandung.
9. UMKM di Kota Bandung harus mampu dalam membangun lingkungan tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan membantu tenaga kerja dalam proses bekerja.
10. UMKM di Kota Bandung harus mampu mempertimbangkan dan menerapkan hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja yang nantinya akan loyal dan komit pada UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (2nd ed.). USA: Sage Publication, Inc.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI*, 472-473.
- Wulansari, N. A., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2016). Strategi Perencanaan SDM Untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang. *SENDI_U*, 1-2.