

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM merupakan tulang punggung aktivitas ekonomi di Indonesia, menyumbang lebih dari 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) negara dan memperkerjakan lebih dari 97% tenaga kerja nasional (Sinha, Sinha, & Sinha, 2024). Dengan jumlah unit usaha mencapai 64 juta, UMKM tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional tetapi juga menjadi sumber utama penciptaan lapangan kerja (Azhari, Kamaruddin, & Simahatie, 2024). Usaha UMKM pun dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian nasional karena mampu menyerap jumlah pengangguran yang relatif besar.

Kontribusi UMKM terhadap PDB Indonesia mencapai sekitar 60% hingga 61% menunjukkan peran vital mereka dalam mendorong pertumbuhan ekonomi (Fitriyani & Anwar, 2022; Sunaryono, 2024). Selain itu, UMKM juga berperan dalam menyerap tenaga kerja yang dalam jumlah besar, yang mencapai sekitar 97% dari total angkatan kerja di Indonesia (Sinha et. Al., 2024). Hal ini, menjadikan UMKM sebagai pilar penting dalam menjaga stabilitas ekonomi dan sosial di Indonesia.

Landasan hukum mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33, perekonomian nasional disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan ekonomi, termasuk UMKM, memiliki peran penting sebagai pilar utama dalam sistem perekonomian nasional yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata.

Selain itu, pengaturan mengenai UMKM juga diperjelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Dalam undang – undang tersebut dijelaskan bahwa UMKM bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian daerah. Berikut pada tabel 1.1 mengenai kontribusi UMKM di Jawa Barat memberikan kontribusi lebih besar pada Produk Domestik Regional Bruto (PRDB) dibandingkan usaha besar berdasarkan data dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kontribusi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan Usaha Besar
terhadap PRDB di Provinsi Jawa Barat

Tahun	Total PDRB Jawa Barat	Kontribusi UMKM (%)	Kontribusi UMKM	Kontribusi Usaha Besar (%)	Kontribusi Usaha Besar
2020	2.082	55,3 %	1.151	44,7 %	931
2021	2.314	56,8 %	1.315	43,2 %	999
2022	2.422	57,1 %	1.383	42,9 %	1.039
2023	2.626	57,8 %	1.517	42,2 %	1.109
2024	2.823	58,0 %	1.637	42,0 %	1.186

Sumber: Hasil SUSENAS (Survei Sosial Ekonomi Nasional) BPS, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data Badan Pusat Statistik, nilai produk Domestik Regional Bruto (PRDB) Provinsi Jawa Barat terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun terakhir 2019 nilai PRDB Jawa Barat tercatat sekitar 2.123 triliun dan meningkat menjadi 2.823 triliun pada tahun 2024. Dari total PRDB tersebut, UMKM memberikan kontribusi terbesar yaitu berkisar antara 55% – 58% per tahun nya. Pada tahun 2024, UMKM diperkirakan menyumbang sekitar 1.637 triliun terhadap PRDB Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM merupakan sektor yang sangat strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta menciptakan lapangan kerja.

Seiring dengan meningkatnya peran UMKM dalam perekonomian daerah, jumlah UMKM di Provinsi Jawa Barat juga menunjukkan tren pertumbuhan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah unit usaha ini mencerminkan semakin berkembangnya aktivitas kewirausahaan masyarakat serta semakin luasnya peluang usaha di berbagai sektor ekonomi. Perkembangan jumlah UMKM di Indonesia dalam periode 2020 – 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah UMKM di Indonesia

Tahun	Jumlah UMKM
2020	64 Juta
2021	65,46 Juta
2022	65 Juta
2023	66 Juta
2024	59, 51 Juta

Sumber: KADIN Indonesia dan OJK & BPS, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia pada data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020 jumlah UMKM

mencapai sekitar 64 juta unit usaha, meningkat menjadi 65,46 juta unit pada tahun 2021, sekitar 65 juta unit pada tahun 2022, dan mencapai sekitar 66 juta unit pada tahun 2023. Sementara itu, pada tahun 2024 pemerintah melalui Sistem Informasi Data Tunggal (SIDT) mencatat sekitar 59,5 juta UMKM, dengan perbedaan jumlah disebabkan adanya pembaruan metode pendataan dan pemisahan beberapa sektor usaha tertentu. Lalu, Perkembangan jumlah UMKM di Provinsi Jawa Barat dalam periode 2020 – 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah UMKM di Provinsi Jawa Barat

Tahun	Jumlah UMKM
2020	4.560.000
2021	4.720.000
2022	4.900.000
2023	5.200.000
2024	5.400.000

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Barat & BPS, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat merupakan daerah dengan jumlah UMKM terbesar di Indonesia dengan sekitar 5,4 juta unit usaha pada tahun 2024. Selanjutnya, pada tabel 1.3 adalah merupakan perkembangan jumlah UMKM di Kabupaten Bandung pada tahun periode 2019 – 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Jumlah UMKM di Kabupaten Bandung

Tahun	Jumlah UMKM
2020	15.749
2021	16.320
2022	17.050
2023	18.200

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa jumlah UMKM di Kabupaten Bandung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan jumlah UMKM ini terus berlanjut hingga mencapai lebih dari 18 ribu unit usaha pada tahun 2023. Hal ini jelas menunjukkan bahwa sektor UMKM memiliki peran yang cukup besar dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat di Kabupaten Bandung.

Salah satu sektor yang paling dominan dalam kegiatan UMKM adalah sektor perdagangan, termasuk usaha toko sembako yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok masyarakat. Usaha toko sembako memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat karena berhubungan langsung dengan distribusi barang kebutuhan sehari – hari. Seiring dengan meningkatnya aktivitas ekonomi masyarakat, jumlah UMKM pada sektor perdagangan di Kabupaten Bandung juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Data jumlah sektor UMKM di Indonesia berdasarkan sektor sektor usaha yang berbeda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Jumlah UMKM di Indonesia berdasarkan Sektor Usaha

Sektor Usaha	Jumlah UMKM
Perdagangan besar dan eceran	14.433.048
Penyediaan akomodasi, makanan dan minuman	6.400.667
Industri pengolahan	4.000.000
Jasa lainnya	1.906.799
Pengangkutan dan pergudangan	1.169.310
Konstruksi	307.519
Penyewaan, ketenagakerjaan, dan agen perjalanan	289.650

Sumber: Databoks Kadata, KADIN Indonesia & Dataindonesia.id, 2024

Data perkembangan UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Bandung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 6
Jumlah UMKM Sektor Perdagangan Sembako Kabupaten Bandung

Tahun	Jumlah UMKM Perdagangan	Presentase
2020	5.200	33%
2021	5.450	33,4%
2023	5.780	33,9%
2024	6.120	34%

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui bahwa jumlah UMKM pada sektor perdagangan di Kabupaten Bandung menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah UMKM sektor perdagangan tercatat sekitar 5.200 unit usaha dan meningkat menjadi sekitar 6.450 unit usaha pada tahun 2024. Sektor perdagangan termasuk usaha toko sembako merupakan salah satu sektor yang paling dominan dalam kegiatan UMKM karena berperan langsung dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari.

Selain jumlah unit usaha, produktivitas tenaga kerja juga menjadi indikator utama penting dalam menilai kinerja UMKM. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan output atau nilai produksi dalam kegiatan usaha. Data produktivitas tenaga kerja UMKM sektor perdagangan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 7
Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Perdagangan

Tahun	Jumlah tenaga kerja	Nilai Produksi	Produktivitas per tenaga kerja (Rp Juta/Tahun)
2020	2.750.000	415	151
2021	2.820.000	438	152
2022	2.900.000	462	159
2023	2.980.000	495	166
2024	3.050.000	520	170

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja UMKM pada sektor perdagangan di Kabupaten Bandung menunjukkan mengalami peningkatan setiap tahun nya. Dalam penelitian ini, objek penelitian di fokuskan pada UMKM toko sembako yang berada di wilayah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Usaha toko sembako dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu jenis usaha yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Selain itu, usaha toko sembako umumnya melibatkan beberapa karyawan yang berperan dalam menjalankan aktivitas operasional usaha seperti melayani pelanggan, mengelola stok barang serta melakukan transaksi pembelian dan penjualan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi usaha yang memperoleh objek penelitian, peneliti melakukan pendataan terhadap beberapa UMKM toko sembako yang berada di wilayah Kecamatan Margahayu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang didukung oleh SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja unggul atau cenderung lebih mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, membangun, mengembangkan serta mengendalikan kinerja karyawan merupakan tantangan tersendiri. Hal ini disebabkan tidak semua pegawai mampu menunjukkan tingkat kinerja yang sesuai dengan standar dan harapan suatu perusahaan dan juga toko – toko atau pedagang UMKM.

Sumber daya manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal hingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal.

Pendapat Robbins & Coutler (2020:522) menyatakan bahwa: *Performance is the end result of an activity, which includes executing job responsibilities with the highest level of efficiency and effectiveness.* Penekanan diberikan pada hasil akhir dari pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif. Hal ini didukung dengan hasil pra – survei awal terhadap 30 orang karyawan UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dengan menggunakan kusioner berbasis kertas, seperti terlihat pada tabel 1.8, berikut ini:

Tabel 1. 8
Hasil Pra – Survei Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	2	4	13	8	3	96	3,20
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	2	4	11	8	3	97	3,23
Kinerja Karyawan	Efektivitas	0	4	9	12	5	103	3,43
Kinerja Karyawan	Ketepatan waktu	0	7	15	7	1	92	3,06
Kinerja Karyawan	Kemandirian	3	4	11	7	5	97	3,23
	Skor Rata Rata							3,2

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel pra – survei 1.8 diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa pada hasil pra – survei terhadap 30 karyawan UMKM toko sembako di wilayah Kopo Sayati Kabupaten Bandung, tingkat kinerja karyawan berada pada skor rata – rata keseluruhan sebesar 3,2. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah kuantitas kerja dengan rata – rata 3,43. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik, masih terdapat aspek kualitas kerja dan ketepatan waktu yang perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan performa secara lebih optimal.

Sebagai variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang dipengaruhi oleh adaptasi digital dan beban kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Untuk meneliti lebih lanjut, peneliti kemudian mengembangkan beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan menyebarkan angket kusioner kepada sebanyak 30 orang karyawan UMKM toko sembako wilayah Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dengan dimensi menurut para ahli seperti faktor kompetensi menurut teori (Santoso, 2018) dengan dimensi pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan atau keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Selanjutnya, stress kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan psikologis individu terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki (S. P Robbins & Judge, 2017). Selain itu, beban kerja merupakan sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun mental pekerja. Dalam kerangka *Job Demands – Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2017), beban kerja termasuk

dalam kategori *job demands* yang berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan SDM yang memadai. Selanjutnya digitalisasi, menurut (Vial, 2019) menjelaskan bahwa transformasi menuntut individu untuk mampu menyesuaikan diri terhadap penggunaan teknologi baru dalam sistem kerja. Terakhir, kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing masing individu karyawan.

Kemudian, peneliti melakukan penyebaran angket untuk kegiatan pra – survei kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 9
Faktor – Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan UMKM
toko sembako daerah Kopo Sayati Kabupaten Bandung.

1. Kompetensi

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompetensi	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	2	0	0	12	16	130	4.3
2	Kompetensi	Pemahaman (<i>Understanding</i>)	2	0	3	11	14	125	4.2
3	Kompetensi	Keterampilan (<i>Skill</i>)	2	0	0	16	12	122	4.2
4	Kompetensi	Sikap (<i>Attitude</i>)	2	0	4	11	13	123	4.1
5	Kompetensi	Minat (<i>Interest</i>)	2	1	5	9	13	120	4.0
Skor Rata-Rata Kompetensi									4.2

2. Stres Kerja

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Stres Kerja	Stres Lingkungan	1	2	3	6	18	129	4.3
2	Stres Kerja	Stres Organisasi	2	0	2	9	17	129	4.3

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
3	Stres Kerja	Stres Individu	0	2	9	7	12	119	4.0
Skor Rata-Rata Stres Kerja									4.1

3. Beban Kerja

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Beban Kerja	Beban waktu	1	8	10	9	2	93	3,1
2	Beban Kerja	Beban mental	0	4	17	4	5	100	3,3
3	Beban Kerja	Beban Mental / <i>Multitasking</i>	0	5	15	7	3	98	3,2
Skor Rata-Rata Beban Kerja									3,2

4. Digitalisasi

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Digitalisasi	Penggunaan teknologi digital	1	8	12	7	2	91	3,0
2	Digitalisasi	Pemanfaatan platform digital	0	7	9	11	3	100	3,3
3	Digitalisasi	Peningkatan efisiensi operasional	0	8	10	10	2	99	3,3
4	Digitalisasi	Daya saing usaha	0	10	9	10	1	92	3,0
5	Digitalisasi	Adaptasi perubahan digital	1	10	6	12	1	92	3,1
Skor Rata-Rata Digitalisasi									3,14

5. Kepuasan Kerja

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	12	11	6	1	86	2,87
2	Kepuasan Kerja	Gaji	0	5	9	12	4	105	3,5

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
3	Kepuasan Kerja	Promosi	0	8	10	9	3	97	3,23
4	Kepuasan Kerja	Gaya pengawasan	0	4	15	11	0	88	3,23
5	Kepuasan Kerja	Rekan kerja	0	9	10	11	0	88	2,93
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									3,15

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1.9 Hasil kusioner pra – survei pada tabel diatas menunjukkan bahwa faktor yang memiliki nilai kurang baik adalah rendahnya skor faktor Digitalisasi sebesar 3.14, beban kerja sebesar 3,2, dan kepuasan kerja sebesar 3,15. Maka demikian faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu adaptasi digital dan beban kerja.

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia bisnis telah mengalami perubahan yang signifikan akibat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja dan sistem kerja operasional organisasi, termasuk pada sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Di Indonesia, UMKM memainkan peran strategis dalam perekonomian nasional. Transformasi digital, yang didefinisikan sebagai integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis, telah menjadi suatu keharusan bagi organisasi untuk bertahan dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. UMKM sebagai sektor perekonomian yang telah banyak memberikan kontribusi positif dalam pembangunan ekonomi khususnya distribusi pemerataan pendapatan masyarakat (Bharadwaj, Sawy, Pavlou, & Venkatraman, 2013)

Sebuah studi kasus yang dilakukan di Kota Bandung menunjukkan bahwa usaha kecil dan menengah (UMKM) yang menggunakan teknologi digital mengalami

peningkatan produktivitas yang signifikan. Misalnya, setelah menggunakan platform e – commerce untuk menjual barangnya secara online, salah satu UMKM dalam industri makanan dan minuman mengalami peningkatan sebesar 30%. Selain itu, mereka berhasil mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengelola inventaris hingga 50% dengan menggunakan aplikasi manajemen stok (Susanti, 2019; 112)

Kecenderungan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menuntut kemampuan sumber daya manusia UMKM untuk berperilaku inovatif agar mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Harianto, 2021). Berikut merupakan tabel yang menunjukkan peningkatan signifikan jumlah usaha mikro kecil, dan menengah (UMKM) yang bergabung dalam ekosistem digital di Indonesia selama periode 2020 – 2024:

Tabel 1. 10
Data Jumlah UMKM yang Masuk ke Ekosistem Digital

Tahun	Jumlah UMKM Go Digital	Presentase
2020	1.400.000	31%
2021	1.750.000	37%
2023	2.050.000	42%
2024	2.300.000	45%
2025	2.650.000	49%

Sumber: Dinas koperasi UMKM Prov. Jawa Barat & Kementrian koperasi, 2024

Berdasarkan tabel 1.10 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah UMKM yang memanfaatkan teknologi digital di Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan setiap tahun nya. Pada tahun 2020 tercatat sekitar 1,4 Juta UMKM telah memanfaatkan teknologi digital dan meningkat menjadi sekitar 2,6 Juta pada tahun 2024 terakhir. Digitalisasi, yang mencakup penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam operasional bisnis, menawarkan peluang besar bagi mengatasi tantangan tersebut. Dengan digitalisasi, UMKM dapat meningkatkan efisiensi operasional,

memperluas jangkauan pasar, dan meningkatkan daya saing. Sebagai contoh, teknologi digital seperti perangkat lunak manajemen inventaris, *platform e-commerce* dan media sosial memungkinkan UMKM untuk mengelola operasi mereka dengan lebih efektif, menjangkau pelanggan baru, dan berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Kemudian, di sisi lain berbagai studi juga menunjukkan bahwa digitalisasi dapat membantu UMKM mengurangi biaya operasional, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan produk atau layanan. Gambaran mengenai penggunaan sistem digital pada UMKM di Jawa Barat dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. 11
Data Jumlah penggunaan sistem digital pada UMKM

No	Jenis Teknologi Digital	Presentase
1	Media sosial untuk promosi usaha	57%
2	Market place / E – commerce	41%
3	Pembayaran digital QRIS	39%
4	Aplikasi digital (POS)	44%
5	Aplikasi pencatatan keuangan digital	23%

Sumber: Bank Indonesia, 2024 – Statistik penggunaan QRIS & Studi digitalisasi UMKM Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.11 tersebut dapat diketahui bahwa pemanfaatan teknologi digital mulai mengalami peningkatan, terutama pada promosi usaha di media sosial, sistem *e-commerce* dan pembayaran digital melalui QRIS. Namun demikian, penggunaan teknologi digital yang lebih kompleks seperti aplikasi kasir digital masih rendah.

Meskipun manfaat digitalisasi bagi UMKM sudah diakui secara jelas, implementasi nya di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan. Banyak UMKM yang masih mengalami kesulitan dalam mengadopsi teknologi digital dan

menghadapi akses internet yang tidak merata, yang menghalangi partisipasi mereka dalam pasar digital (Rizki & Hendarman, 2024). Selain itu, keterbatasan modal juga menjadi tantangan signifikan bagi UMKM. Banyak dari mereka yang mengalami kesulitan dalam mendapatkan pembiayaan dari lembaga keuangan, yang menghambat kemampuan mereka untuk berkembang dan berinovasi (Sumba-Bustamante et al., 2024). Selain itu, sebagian besar pelaku UMKM masih mengandalkan metode tradisional dalam menjalankan usaha atau bisnis mereka, sehingga perubahan ke arah digitalisasi sering dianggap rumit dan memerlukan waktu yang panjang. Akibatnya, banyak UMKM yang tertinggal dalam proses transformasi digital dan kehilangan peluang untuk bersaing di pasar yang lebih luas.

Perubahan sistem kerja akibat digitalisasi menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi digital yang tinggi. Digitalisasi ataupun adaptasi digital mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi, termasuk belajar teknologi baru, mengubah cara kerja konvensional menjadi digital, serta mengelola tekanan kerja akibat perubahan sistem (Vial, 2020). Digitalisasi bukan hanya kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kesiapan mental, fleksibilitas kerja, serta sikap terbuka terhadap perubahan yang terjadi. Sedangkan, menurut (Wibowo et. al., 2023) Digitalisasi merupakan proses integrasi teknologi digital dalam aktivitas kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa digitalisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan karena teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja, memproses proses operasional, serta kesalahan manual (Kane et al ; Kim et al., 2020). Karyawan yang mampu beradaptasi dengan teknologi cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi, kemampuan *problem solving* yang lebih baik,

serta tingkat inovasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang memiliki resistensi terhadap teknologi. Digitalisasi merupakan proses transformasi dari sistem manual ke sistem berbasis teknologi digital yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja organisasi.

Dalam kasus UMKM, digitalisasi tidak hanya diikuti dengan peningkatan jumlah tenaga kerja atau pelatihan yang memadai, sehingga karyawan harus menanggung tanggung jawab tambahan tanpa pengurangan tugas sebelumnya. Kondisi ini menyebabkan peningkatan beban kerja baik secara fisik, mental maupun kognitif. Menurut Hidayat et. al., (2024) digitalisasi merupakan penggunaan teknologi dan data digital untuk mencapai tujuan bisnis. Digitalisasi memungkinkan organisasi atau pelaku usaha memanfaatkan platform digital guna meningkatkan efektivitas operasional, memperluas jangkauan pasar, serta meningkatkan *engagement* dan kinerja usaha karyawan. Hal ini didukung dengan hasil pra – survei awal terhadap 30 orang karyawan UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dengan menggunakan angket kusioner berbasis kertas, seperti terlihat pada tabel 1.12, berikut ini:

Tabel 1. 12
Hasil Pra - survei awal Digitalisasi

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Digitalisasi	Penggunaan teknologi digital	1	8	12	7	2	91	3,0
2	Digitalisasi	Pemanfaatan platform digital	0	7	9	11	3	100	3,3
3	Digitalisasi	Peningkatan efisiensi operasional	0	8	10	10	2	99	3,3
4	Digitalisasi	Daya saing usaha	0	10	9	10	1	92	3,0
5	Digitalisasi	Adaptasi perubahan digital	1	10	6	12	1	92	3,1
Skor Rata-Rata Digitalisasi									3,14

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pra – survei 1.12 diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa pada hasil pra – survei terhadap 30 karyawan UMKM toko sembako di wilayah Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, menunjukkan bahwa digitalisasi berada pada kategori kurang baik dengan skor rata rata berkisar antara 3,0 hingga 3,3 dengan skor keseluruhan 3,14. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa digitalisasi terhadap karyawan masih berada pada tahap penyesuaian dan memerlukan peningkatan kompetensi serta dukungan organisasi agar pemanfaatan teknologi dapat lebih optimal terhadap kinerja karyawan UMKM toko sembako di daerah Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

Selain faktor digitalisasi, permasalahan beban kerja juga menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada sektor UMKM. UMKM umumnya memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas dengan pembagian tugas yang tidak terlalu formal. Kondisi ini menyebabkan karyawan sering merangkap berbagai pekerjaan sekaligus, mulai dari pelayanan pelanggan, pengelolaan stok barang, pencatatan transaksi, hingga kegiatan operasional lainnya.

(Bakker & Demerouti 2021) dalam jurnal pengembangan JD – R Model mengatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu *job demands* yang memerlukan usaha fisik dan psikologis berkelanjutan sehingga dapat menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Menurut teori Job Demands – Resources (JD – R), beban kerja merupakan salah satu tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang dapat menyebabkan kelelahan kerja dan penurunan kinerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2017). Beban kerja berlebih dapat memicu stres kerja, menurunkan motivasi, serta meningkatkan resiko kesalahan operasional. Dalam konteks

digitalisasi, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan volume pekerjaan, tetapi juga tuntutan untuk memahami teknologi baru, kecepatan yang meningkat, serta tekanan untuk beradaptasi secara cepat.

Menurut Tarwaka (2018:106) mengemukakan, bahwa: “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.” Hal ini didukung dengan hasil pra – survei awal terhadap 30 orang karyawan UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dengan menggunakan kusioner berbasis kertas, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 13
Hasil Pra - survei awal Beban kerja

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Beban Kerja	Beban waktu	1	8	10	9	2	93	3,1
2	Beban Kerja	Beban mental	0	4	17	4	5	100	3,3
3	Beban Kerja	Beban Mental / <i>Multitasking</i>	0	5	15	7	3	98	3,2
Skor Rata-Rata Beban Kerja									3,2

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel pra – survei 1.13 diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa pada hasil pra – survei terhadap 30 karyawan UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, Beban kerja berada pada kategori tinggi dengan skor rata – rata keseluruhan 3,2. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan berada pada tingkat tinggi, sehingga berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan apabila tidak dikelola secara efektif.

Dalam operasional sehari-hari, karyawan UMKM sembako tidak hanya bertugas melayani pelanggan, tetapi juga harus melakukan pencatatan transaksi, pengelolaan stok barang, penataan produk di rak, pengecekan barang masuk dan keluar, serta menjaga kebersihan toko. Selain itu, pada banyak UMKM sembako, karyawan juga merangkap fungsi sebagai kasir, tenaga gudang, dan bahkan bagian administrasi. Beban kerja yang bersifat *multitasking* ini meningkatkan tuntutan kerja baik secara fisik maupun mental. Tingginya beban kerja pada UMKM sembako juga dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja. Banyak pemilik UMKM memilih mempertahankan jumlah karyawan minimal untuk menekan biaya operasional. Akibatnya, volume pekerjaan yang seharusnya ditangani oleh beberapa individu harus diselesaikan oleh satu atau dua orang karyawan saja. Terutama pada jam-jam sibuk tertentu seperti pagi hari atau ketika jumlah pelanggan meningkat secara signifikan.

Selain faktor keterbatasan tenaga kerja, fluktuasi jumlah pelanggan juga menjadi penyebab utama meningkatnya beban kerja. Pada periode tertentu seperti awal bulan, hari raya, atau promosi produk, karyawan harus melayani pelanggan dalam jumlah besar dengan waktu pelayanan yang terbatas dan juga jumlah pelayanan yang terbatas. Pada situasi tersebut, karyawan sering kali harus melakukan pelayanan cepat dan tetap sambil menjaga akurasi pencatatan transaksi dan pengelolaan stok barang yang tersedia ataupun kosong. Tekanan untuk bekerja cepat dan akurat dalam waktu yang bersamaan meningkatkan tingkat kelelahan kerja dan risiko kesalahan operasional.

Pada UMKM sembako yang memiliki keterbatasan sumber daya, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali tidak diimbangi dengan dukungan yang cukup,

sehingga meningkatkan risiko kelelahan kerja (*burnout*). Beban kerja berlebih pada karyawan UMKM berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Iman, Adam, Hadjri, & Zunaidah, 2025). Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja sering di posisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara faktor pekerjaan dengan kinerja karyawan.

Menurut (Shokib, Budiyati, & Widiastuti, 2025) Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting yang memediasi hubungan antara variabel terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, peran kepuasan sebagai mediator dapat dijelaskan melalui teori *Social Exchange Theory* dan *Job Characteristics Theory*. *Social Exchange Theory* menyatakan bahwa karyawan yang merasakan kondisi kerja positif akan mengembangkan sikap emosional yang baik terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi dan kinerja. Sementara itu, *Job Characteristics Theory* menekankan bahwa karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, otonomi digital dan kejelasan tugas akan mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum berdampak pada hasil individu.

Oleh karena itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan Kondisi kerja dengan kinerja karyawan secara lebih kompherensif. Hal ini didukung dengan hasil pra – survei awal terhadap 30 orang karyawan UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dengan menggunakan kusioner berbasis kertas, seperti terlihat pada tabel 1.14, berikut ini:

Tabel 1. 14
Hasil Pra – survei awal Kepuasan kerja

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	12	11	6	1	86	2,87
2	Kepuasan Kerja	Gaji	0	5	9	12	4	105	3,5
3	Kepuasan Kerja	Promosi	0	8	10	9	3	97	3,23
4	Kepuasan Kerja	Gaya pengawasan	0	4	15	11	0	88	3,23
5	Kepuasan Kerja	Rekan kerja	0	9	10	11	0	88	2,93
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									3,15

Sumber: Hasil olah data kusioner pra – survei oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil tabel pra – survei 1.14 diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa pada hasil pra – survei terhadap 30 karyawan UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kategori rendah dengan skor rata – rata sebesar 3,15 Secara umum, hasil pra – survei ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat cukup, namun masih diperlukan perbaikan terutama pada aspek pekerjaan dan rekan kerja guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil pra – survei, serta kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dan meningkatnya tuntutan beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan pada sektor UMKM, khususnya usaha ritel tradisional seperti toko sembako yang ada pada wilayah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Adaptasi digital karyawan yang belum optimal menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih berada pada tahap penyesuaian terhadap penggunaan

teknologi dalam pekerjaan sehari – hari, sementara tuntutan beban kerja yang bersifat multitasking menyebabkan meningkatnya tekanan kerja baik secara fisik maupun mental. Kondisi tersebut sangat berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu toko sembako di wilayah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung,

Berdasarkan fenomena empiris, hasil pra – survei, serta kajian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 1. 15
Research Gap

No	Peneliti	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Research Gap
1	Welkis et al. (2025)	Digitalisasi → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	Digitalisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Belum memasukkan beban kerja
2	Imelda & Aliya (2024)	Digitalisasi → Kinerja	Digitalisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Tidak menggunakan variabel mediasi
3	Paujiyah & Surtiani (2025)	Beban Kerja → Kinerja melalui Kepuasan Kerja	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Terdapat perbedaan hasil penelitian
4	Qomari & Qomari (2025)	Digital → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kepuasan kerja memediasi pengaruh	Tidak memasukkan beban kerja

No	Peneliti	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian	Research Gap
			digital terhadap kinerja	
5	Hardika M. Fatih (2026)	Digitalisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Berbeda dengan penelitian lain
6	Laskar & Frianto (2025)	Digitalisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	Digitalisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Hasil bertentangan dengan penelitian lain
7	Adista & Raharjo (2025)	Beban Kerja dan Kepuasan Kerja → Kinerja	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	Tidak meneliti digitalisasi
8	Pramesti & Piartrini (2020)	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Tidak meneliti kinerja karyawan
9	Widiastuti & Dewi (2025)	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Tidak menguji kinerja karyawan
10	Aini et al. (2025)	Digitalisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja	Kepuasan kerja memediasi pengaruh digitalisasi terhadap kinerja	Tidak memasukkan variabel beban kerja

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, ditemukan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh digitalisasi terhadap kepuasan

kerja, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu masih lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar dan sektor formal, sedangkan penelitian pada sektor UMKM perdagangan tradisional, khususnya toko sembako, masih relatif terbatas. Penelitian yang mengintegrasikan variabel digitalisasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian juga masih jarang ditemukan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menguji **“PENGARUH DIGITALISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM TOKO SEMBAKO DAERAH KOPO SAYATI KECAMATAN MARGAHAYU KABUPATEN BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk merumuskan serta menjelaskan permasalahan utama yang menjadi fokus kajian, sehingga dapat mempermudah proses penelitian dan analisis hasil. Penelitian ini menyoroti faktor – faktor yang berpengaruh terhadap yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Digitalisasi.

- a. Rendahnya keyakinan karyawan dalam menggunakan teknologi digital.

Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang ada pada

UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati belum memiliki tingkat kompetensi dan percaya diri yang kuat dalam mengoperasikan sistem digital.

- b. Teknologi belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai alat yang mempermudah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi digitalisasi belum sepenuhnya memberikan *perceived usefulness* bagi karyawan pada UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati.
- c. Kepercayaan diri digital yang rendah berpotensi meningkatkan tingkat psikologis kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya keraguan dalam penggunaan sistem atau belum sepenuhnya siap bagi karyawan pada UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati.

2. Beban Kerja

- a. Volume pekerjaan yang relatif tinggi berpotensi meningkatkan tekanan kerja. Hal ini menunjukkan adanya persepsi beban kerja yang signifikan, yang apabila tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan sumber daya yang memadai, dapat menurunkan kepuasan kerja.
- b. Adanya tekanan waktu yang tinggi sehingga seringkali berimplikasi pada meningkatnya risiko kesalahan dan menurunnya ketelitian kerja.
- c. Tuntutan *multitasking* meningkatkan beban kerja yang tinggi dan risiko kelelahan kerja yang menimbulkan kelelahan mental dan berdampak pada konsistensi kinerja.
- d. Ketidakseimbangan antara waktu dan volume pekerjaan yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi *overload* kerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan menurunkan motivasi kerja.

3. Kinerja karyawan

- a. Ketelitian kerja belum konsisten dan berpotensi dipengaruhi oleh beban kerja atau tekanan kerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi kesalahan kerja yang mungkin dipengaruhi oleh tekanan beban kerja dan rendahnya adaptasi digital.
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan belum optimal karena tekanan *multitasking* dan adaptasi digital dapat menjadi faktor penyebab masalahnya.

4. Kepuasan kerja

- a. Kepuasan terhadap sistem digital masih berada pada tingkat moderat dan belum sepenuhnya optimal. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi belum sepenuhnya meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja.
- b. Beban kerja yang masih cukup tinggi yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja pada karyawan yang memiliki potensi hubungan negatif terhadap kepuasan kerja.
- c. Tingkat kesenangan menjalani pekerjaan masih rendah
Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan belum optimal dan berpotensi memengaruhi performa jangka panjang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis ingin memaparkan rumusan masalah pada penelitian yang dilaksanakan pada toko UMKM sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat digitalisasi pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana beban kerja yang ada pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
8. Seberapa besar pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penulisan Usulan Penelitian adalah:

1. Digitalisasi pada UMKM Toko Sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

2. Beban kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
3. Kinerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
4. Kepuasan kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
5. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu kabupaten Bandung
6. Besarnya pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
7. Besarnya pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.
8. Besarnya pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM toko sembako di daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna baik secara akademik maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan tugas akhir seminar usulan penelitian guna melengkapi

persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

2. Untuk sedikit memberi pikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Manajemen SDM pada khususnya.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan.
4. Dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi untuk mahasiswa/ mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dengan penyusunan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, pengalaman penulis dalam bidang MSDM terkait digitalisasi, beban kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai bekal untuk terjun ke dalam dunia kerja nantinya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai sumbangan dan masukan bagi toko ataupun perusahaan mengenai, pentingnya digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM toko sembako daerah Kopo Sayati Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat serta dapat menjadi referensi tambahan dalam mengkaji pengaruh digitalisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya di bidang yang relevan.