

Capacity Building, Etika Organisasi, dan Kinerja Karyawan: Studi pada Industri Kuliner Waralaba di Kawasan Tropodo

Ilul Manzila*¹, Agus Setyawanto²

^{1,2} Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Corresponding Author: manzililovemyusuf@gmail.com | ORCID: -

Article history

Received: 07 Juni 2026

Revised: 04 Juli 2026

Accepted: 20 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of capacity building and organizational ethics on employee performance at Mie Gacoan Tropodo. The background is the low quality of human resources in culinary MSMEs, characterized by high turnover and fluctuating productivity. This research employs a quantitative approach with a survey of 23 employees as respondents through saturated sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that capacity building has a positive and significant effect on performance ($t=2.345$; $p=0.018$), and organizational ethics also has a positive and significant effect ($t=3.876$; $p=0.001$) with a greater influence. Simultaneously, both variables have a significant effect ($F=24.567$; $p=0.000$) contributing 71.3% ($R^2=0.713$). It can be concluded that capacity building and organizational ethics are complementary strategic factors in improving employee performance. This study recommends that management design a comprehensive capacity building program and systematically instill organizational ethical values.

Keywords: Capacity Building, Organizational Ethics, Employee Performance, MSMEs, Culinary Franchise

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh capacity building dan etika organisasi terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo. Latar belakangnya adalah rendahnya kualitas SDM di UMKM kuliner yang ditandai dengan turnover tinggi dan produktivitas fluktuatif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 23 karyawan sebagai responden melalui sampling jenuh. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan capacity building berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t=2,345$; $p=0,018$), dan etika organisasi juga berpengaruh positif signifikan ($t=3,876$; $p=0,001$) dengan pengaruh yang lebih besar. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan ($F=24,567$; $p=0,000$) dengan kontribusi 71,3% ($R^2=0,713$). Kesimpulannya, capacity building dan etika organisasi merupakan faktor strategis yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian merekomendasikan manajemen merancang program capacity building komprehensif dan menanamkan nilai-nilai etika secara sistematis.

Kata kunci: Capacity Building, Etika Organisasi, Kinerja Karyawan, UMKM, Waralaba kuliner

Licensed Under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis utama dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas operasional sekaligus penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Barney, 1991). Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan etos kerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi cerminan dari efektivitas organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, berbagai tantangan seperti keterbatasan upah, kurangnya jenjang karir, dan minimnya program pengembangan kapasitas masih sering menjadi kendala di sektor swasta, terutama pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Capacity building atau pengembangan kapasitas hadir sebagai solusi strategis untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan (UNDP, 2009; Nafukho et al., 2011). Namun, pengembangan kapasitas saja tidak cukup jika tidak didukung oleh etika organisasi yang kuat, karena etika berfungsi sebagai fondasi nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan (Trevino & Nelson, 2014). Oleh karena itu, sinergi antara capacity building dan etika organisasi menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, dengan kontribusi mencapai 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% total tenaga kerja nasional (Kemenkop UKM, 2023). Di antara berbagai sektor UMKM, industri kuliner menjadi primadona dengan kontribusi tertinggi terhadap PDB industri pengolahan, yakni sebesar 38,98% (BPS, 2022). Namun demikian, UMKM di Indonesia masih menghadapi tantangan klasik, terutama terkait rendahnya kualitas sumber daya manusia dan manajemen SDM yang belum profesional (Tambunan, 2019). Banyak UMKM yang belum memiliki sistem pengembangan kapasitas yang terstruktur, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Akibatnya, produktivitas fluktuatif, tingkat turnover karyawan tinggi, dan kualitas pelayanan menurun, yang pada gilirannya mengancam keberlanjutan usaha. Fenomena ini juga terjadi pada waralaba kuliner seperti Mie Gacoan, yang meskipun memiliki standarisasi operasional, tetap menghadapi tantangan dalam mengelola SDM di tingkat cabang. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui capacity building dan etika organisasi menjadi sangat relevan untuk dilakukan pada objek UMKM kuliner waralaba seperti Mie Gacoan Tropodo.

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui capacity building atau pengembangan kapasitas. Capacity building didefinisikan sebagai proses terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu maupun organisasi agar mampu menjalankan fungsinya secara efektif (UNDP, 2009; Noe et al., 2017). Berbeda dengan pelatihan teknis jangka pendek, capacity building merupakan investasi jangka panjang yang mencakup pengembangan individu, penguatan sistem, dan pembangunan kelembagaan. Penelitian menunjukkan bahwa capacity building yang efektif mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat turnover (Mangkunegara, 2017; Nafukho et al., 2011). Namun, capacity building tidak akan optimal jika hanya berfokus pada keterampilan teknis (hard skills) tanpa memperhatikan aspek soft skills dan nilai-nilai etika. Etika organisasi berfungsi sebagai fondasi yang memastikan bahwa pengembangan kapasitas tidak hanya menghasilkan karyawan yang cakap, tetapi juga berintegritas dan bertanggung jawab (Trevino & Nelson, 2014). Dengan demikian, sinergi antara capacity building dan etika organisasi menjadi prasyarat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara holistik dan berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan di Mie Gacoan cabang Tropodo, Sidoarjo, Jawa Timur. Mie Gacoan adalah salah satu waralaba kuliner mi pedas yang berkembang pesat di Indonesia sejak tahun 2016, dengan konsep harga terjangkau dan segmen anak muda. Cabang Tropodo dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik sebagai UMKM kuliner waralaba skala menengah dengan jumlah karyawan sekitar 15–25 orang, terdiri dari kitchen staff, frontline staff, dan supervisor. Secara operasional, cabang ini berada di kawasan strategis dengan mobilitas tinggi, sehingga karyawan menghadapi beban kerja yang cukup berat, terutama pada jam sibuk (Wulandari & Prasetyo, 2021). Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi permasalahan kinerja seperti keluhan pelanggan terkait waktu tunggu, keterlambatan karyawan, dan turnover yang cukup tinggi pada posisi frontline. Meskipun telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) dari pusat, program capacity building yang terstruktur dan berkelanjutan belum diterapkan secara formal, begitu pula program penanaman etika organisasi. Oleh karena itu, Mie Gacoan Tropodo menjadi objek yang tepat untuk menguji pengaruh capacity building dan etika organisasi terhadap kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM di UMKM waralaba kuliner.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara singkat dengan manajemen Mie Gacoan Tropodo, terdapat beberapa indikasi permasalahan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Pertama, dari aspek kualitas pelayanan, masih sering ditemukan keluhan pelanggan terkait waktu tunggu yang lama dan pesanan yang tidak sesuai, terutama pada jam sibuk (Prasetyo & Hidayat, 2022). Kedua, dari aspek produktivitas, target penjualan harian terkadang tidak tercapai karena karyawan kewalahan menghadapi lonjakan pesanan. Ketiga, masalah kedisiplinan terlihat dari tingkat keterlambatan dan absensi tanpa pemberitahuan yang masih cukup tinggi. Keempat, kerja sama tim antara bagian dapur dan frontliner masih belum optimal, yang menyebabkan miskomunikasi dan ketidakefisienan operasional (Robbins & Judge, 2019). Dampak dari permasalahan ini antara lain menurunnya kepuasan pelanggan, berkurangnya pendapatan, dan tingginya tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya mengancam keberlanjutan usaha (Mathis & Jackson, 2016). Analisis awal menunjukkan bahwa akar permasalahan terletak pada belum optimalnya program capacity building yang hanya bersifat teknis dan sporadis, serta belum tertanamnya etika organisasi secara kuat di kalangan karyawan. Hal ini menciptakan kesenjangan (gap) antara kondisi ideal dan realitas di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara empiris apakah capacity building dan etika organisasi dapat menjadi solusi peningkatan kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo.

Penelitian tentang pengaruh capacity building terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, baik di sektor pemerintahan (Sari & Rahayu, 2020; Hidayat & Firmansyah, 2019) maupun di sektor swasta/UMKM (Nugroho & Lestari, 2021; Dewi & Putra, 2022). Demikian pula, penelitian tentang pengaruh etika organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan di berbagai sektor seperti perbankan (Anwar & Kusumawati, 2020), rumah sakit (Rahmawati & Suryani, 2021), dan BUMN (Fitriani & Hadi, 2019). Beberapa penelitian bahkan telah menggabungkan kedua variabel tersebut, misalnya di sektor manufaktur (Purnomo & Widodo, 2020) dan perhotelan (Lestari & Cahyono, 2021). Namun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap). Pertama, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor publik dan korporasi besar, sementara penelitian di sektor UMKM, khususnya waralaba kuliner, masih sangat terbatas. Kedua, penelitian yang menggabungkan capacity building dan etika organisasi secara simultan pada objek UMKM kuliner waralaba belum banyak ditemukan. Ketiga, penelitian spesifik di Mie Gacoan Tropodo belum pernah dilakukan sebelumnya. Padahal, UMKM waralaba kuliner seperti Mie Gacoan memiliki karakteristik unik yang menggabungkan standarisasi korporasi dengan keterbatasan sumber daya khas UMKM, sehingga menarik untuk dikaji (Wulandari & Prasetyo, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan menguji pengaruh capacity building dan etika organisasi terhadap kinerja

karyawan pada konteks UMKM waralaba kuliner di Mie Gacoan Tropodo, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengelolaan SDM di sektor tersebut.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada penggabungan variabel capacity building dan etika organisasi dalam satu model penelitian pada objek UMKM waralaba kuliner (Mie Gacoan Tropodo) yang belum pernah diteliti sebelumnya. Penelitian ini juga menawarkan kontribusi teoretis berupa pengujian ulang teori capacity building dan etika organisasi dalam konteks waralaba kuliner yang memiliki karakteristik unik, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi manajemen UMKM dalam merancang program pengembangan SDM berbasis kapasitas dan etika. Secara urgensi, penelitian ini penting dilakukan karena UMKM kuliner waralaba menghadapi tantangan kinerja karyawan yang nyata dan membutuhkan solusi berbasis bukti empiris. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga bagi peningkatan kinerja dan daya saing UMKM kuliner di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme yang meyakini bahwa realitas sosial bersifat objektif, terukur, dan dapat diamati melalui instrumen yang terstruktur. Paradigma ini dipilih secara sengaja karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah dirumuskan berdasarkan teori-teori mapan, yaitu pengaruh capacity building dan etika organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka positivisme, peneliti berperan sebagai pengamat netral yang tidak terlibat secara subjektif dalam objek penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan objektif dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, karena pendekatan ini memungkinkan pengukuran variabel secara numerik, pengujian hipotesis statistik, serta efisiensi dalam pengumpulan data dari responden melalui kuesioner terstruktur. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, bukan sekadar mendeskripsikan fenomena. Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini akan menjelaskan seberapa besar pengaruh capacity building terhadap kinerja karyawan secara parsial, seberapa besar pengaruh etika organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Desain ini dipilih karena efisiensi waktu dan biaya, serta karena penelitian hanya ingin menangkap kondisi aktual pada saat penelitian berlangsung. Namun demikian, peneliti menyadari kelemahan desain cross-sectional yang tidak dapat menangkap perubahan dinamis variabel dalam jangka panjang, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan direkomendasikan penelitian longitudinal untuk penelitian lanjutan. Untuk memastikan validitas hubungan kausal, penelitian ini memenuhi tiga asumsi kausalitas, yaitu asumsi asosiasi yang diuji melalui korelasi antar variabel, asumsi urutan waktu yang dipenuhi karena capacity building dan etika organisasi sebagai program dan budaya organisasi sudah ada lebih dahulu dibandingkan kinerja karyawan yang diukur saat ini, serta asumsi non-spuriositas yang dikontrol dengan memasukkan variabel demografi seperti usia, pendidikan, dan lama kerja sebagai variabel kontrol dalam analisis.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu capacity building sebagai variabel independen pertama (X1), etika organisasi sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Capacity building didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan terhadap program pengembangan kapasitas yang diberikan oleh manajemen Mie Gacoan Tropodo, yang mencakup empat dimensi utama, yaitu pelatihan teknis atau hard skills, pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerja sama tim, kesempatan pengembangan karir,

serta pemberdayaan dan dukungan dari atasan. Etika organisasi didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan terhadap penerapan nilai-nilai etika di lingkungan kerja, yang diukur melalui empat dimensi, yaitu kejujuran dan integritas, keadilan dan kesetaraan, tanggung jawab dan disiplin, serta kepedulian terhadap pelanggan dan rekan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan didefinisikan secara operasional sebagai persepsi karyawan terhadap capaian kinerja mereka sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas di Mie Gacoan Tropodo, yang diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian atau inisiatif, serta kerja sama tim. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang telah terbukti mampu menangkap variasi persepsi responden secara memadai dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mie Gacoan cabang Tropodo yang berjumlah sekitar 15 hingga 25 orang, sesuai dengan data awal yang diperoleh dari manajemen setempat. Karena jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan bahwa setiap karyawan memiliki pengalaman dan persepsi yang berharga untuk diteliti, sehingga menghindari risiko bias yang mungkin timbul jika hanya sebagian karyawan yang diambil sebagai sampel. Selain itu, populasi yang kecil memungkinkan peneliti untuk menggali data secara lebih mendalam dari seluruh responden. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan adalah karyawan yang telah bekerja minimal tiga bulan di Mie Gacoan Tropodo, dengan alasan bahwa dalam kurun waktu tersebut karyawan telah memiliki pemahaman yang cukup tentang budaya organisasi dan program pengembangan kapasitas yang berjalan, serta telah menunjukkan kinerja yang dapat dinilai. Karyawan yang bersedia mengisi kuesioner secara sukarela dan tidak dalam kondisi cuti atau sakit juga menjadi kriteria inklusi, sedangkan karyawan yang sedang dalam masa percobaan atau memiliki masa kerja kurang dari tiga bulan dikeluarkan dari sampel.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator dalam definisi operasional masing-masing variabel. Kuesioner terdiri dari empat bagian, yaitu bagian pertama berisi data demografi responden yang mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja, dan posisi atau jabatan, bagian kedua berisi pernyataan tentang capacity building yang berjumlah 12 item, bagian ketiga berisi pernyataan tentang etika organisasi yang berjumlah 12 item, dan bagian keempat berisi pernyataan tentang kinerja karyawan yang berjumlah 15 item, sehingga total item pernyataan dalam kuesioner adalah 39 item. Setiap item pernyataan dirumuskan secara positif dan menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum digunakan pada sampel penelitian, instrumen ini terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba pada 15 hingga 20 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian, misalnya karyawan Mie Gacoan cabang lain di luar Tropodo. Uji validitas dilakukan dengan pendekatan validitas konstruk menggunakan analisis faktor konfirmatori, serta validitas butir menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total, dengan kriteria item dinyatakan valid jika koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha mencapai minimal 0,70 untuk penelitian konfirmatori. Jika terdapat item yang tidak valid atau tidak reliabel, maka item tersebut akan direvisi atau dikeluarkan dari instrumen final.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap sistematis. Tahap pertama adalah tahap persiapan, yang meliputi penyusunan kuesioner berdasarkan kisi-kisi instrumen, pengurusan perizinan penelitian secara formal ke manajemen Mie Gacoan Tropodo, serta koordinasi jadwal pengumpulan data agar tidak mengganggu jam operasional karyawan. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan, di mana peneliti secara langsung datang ke lokasi penelitian, menjelaskan tujuan penelitian secara transparan kepada seluruh karyawan, menjamin kerahasiaan data dan identitas

responden, serta membagikan kuesioner dalam bentuk cetak atau digital melalui Google Form sesuai dengan preferensi dan aksesibilitas responden. Karyawan diberikan waktu sekitar 15 hingga 20 menit untuk mengisi kuesioner secara mandiri tanpa intervensi dari peneliti maupun pihak manajemen, untuk menghindari bias jawaban. Tahap ketiga adalah tahap akhir, di mana kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali, diperiksa kelengkapan dan keabsahannya, serta dilakukan penyuntingan data jika ditemukan jawaban yang tidak konsisten atau tidak lengkap, yang kemudian akan dikeluarkan dari analisis.

Data yang telah terkumpul dianalisis melalui tiga tahapan utama, yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan gambaran umum variabel penelitian melalui perhitungan mean, standar deviasi, frekuensi, dan persentase. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal, dengan kriteria residual dinyatakan normal jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor dan Tolerance, dengan kriteria tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau dengan mengamati pola sebaran titik pada scatterplot, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak di sekitar angka nol. Setelah asumsi klasik terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah capacity building, X2 adalah etika organisasi, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error term.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan kriteria signifikansi jika nilai probabilitas kurang dari 0,05. Pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F untuk menguji apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria yang sama. Selain itu, koefisien determinasi atau R^2 dihitung untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh capacity building dan etika organisasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25, yang telah terbukti andal dan diterima secara luas dalam penelitian-penelitian kuantitatif di bidang manajemen dan administrasi publik.

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian yang ketat untuk melindungi hak-hak responden dan menjaga integritas akademik. Sebelum pengumpulan data, peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada manajemen Mie Gacoan Tropodo dan menyampaikan penjelasan tentang tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta jaminan bahwa hasil penelitian akan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan. Peneliti juga secara eksplisit menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban setiap responden dengan tidak mencantumkan nama responden dalam kuesioner maupun laporan akhir, serta menyimpan data mentah secara aman dan hanya diakses oleh peneliti. Partisipasi responden bersifat sukarela, dan mereka diberikan kebebasan untuk menolak berpartisipasi atau mengundurkan diri dari penelitian sewaktu-waktu tanpa konsekuensi apapun. Peneliti juga memastikan bahwa tidak ada pertanyaan atau prosedur dalam penelitian ini yang berpotensi merugikan atau mengancam keselamatan fisik maupun psikologis responden. Dengan diterapkannya prinsip-prinsip etika ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan data yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maupun moral.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Mie Gacoan cabang Tropodo sebagai responden. Dari total populasi sebanyak 23 orang, seluruhnya berhasil mengisi kuesioner secara lengkap dan valid, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100 persen. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, lama bekerja, dan posisi jabatan. Data demografi ini penting untuk memberikan gambaran profil responden dan konteks sosial tempat penelitian berlangsung, Tabel 1 menyajikan distribusi frekuensi karakteristik responden secara lengkap.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	60,9
	Perempuan	9	39,1
	Total	23	100
Usia	20–25 tahun	12	52,2
	26–30 tahun	7	30,4
	>30 tahun	4	17,4
	Total	23	100
Pendidikan Terakhir	SMP/ sederajat	3	13,1
	SMA/ sederajat	15	65,2
	Diploma/ Sarjana	5	21,7
	Total	23	100
Lama Bekerja	<1 tahun	11	47,8
	1–2 tahun	8	34,8
	>2 tahun	4	17,4
	Total	23	100
Posisi/Jabatan	Staf Frontline (Kasir/Pelayan)	10	43,5
	Staf Dapur (Kitchen)	8	34,8
	Supervisor/Manajer	5	21,7
	Total	23	100

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 60,9 persen, sedangkan sisanya 39,1 persen adalah perempuan. Dominasi tenaga kerja laki-laki ini mencerminkan karakteristik industri kuliner khususnya pada bagian pengolahan makanan dan dapur yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20 hingga 25 tahun sebesar 52,2 persen, yang menunjukkan bahwa Mie Gacoan Tropodo didominasi oleh tenaga kerja muda yang berada pada fase produktif. Hal ini sejalan dengan karakteristik industri kuliner kekinian yang menyasar segmen anak muda dan membutuhkan energi serta kreativitas tinggi. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA atau sederajat dengan persentase 65,2 persen, yang berarti bahwa karyawan memiliki kompetensi dasar yang memadai untuk tugas operasional namun tetap membutuhkan pengembangan kapasitas lebih lanjut. Data lama bekerja menunjukkan bahwa 47,8 persen responden telah bekerja kurang dari satu tahun, yang mengindikasikan adanya tingkat perputaran karyawan atau *turnover* yang cukup tinggi di Mie Gacoan Tropodo sebuah temuan yang memperkuat urgensi penelitian ini. Adapun dari sisi posisi jabatan, staf *frontline* (kasir dan pelayan) mendominasi dengan 43,5 persen, diikuti staf dapur sebesar 34,8 persen, dan sisanya adalah supervisor atau manajer cabang.

Untuk memberikan gambaran umum tentang persepsi responden terhadap masing-masing variabel, dilakukan analisis statistik deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, serta skor minimum dan maksimum dari setiap variabel. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5, sehingga nilai rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1,00–1,80

(sangat rendah), 1,81–2,60 (rendah), 2,61–3,40 (sedang), 3,41–4,20 (tinggi), dan 4,21–5,00 (sangat tinggi). Tabel 2 menyajikan ringkasan statistik deskriptif untuk ketiga variabel penelitian.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Capacity Building (X_1)	23	2,67	4,58	3,72	0,58	Tinggi
Etika Organisasi (X_2)	23	2,75	4,83	3,85	0,62	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	23	3,00	4,87	3,94	0,55	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2, variabel *capacity building* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,72 dengan standar deviasi 0,58, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan Mie Gacoan Tropodo memiliki persepsi yang positif terhadap program pengembangan kapasitas yang diberikan oleh manajemen. Namun, jika ditelisik lebih dalam berdasarkan dimensinya, aspek pelatihan teknis mendapat skor tertinggi (mean = 3,95), sedangkan aspek pengembangan *soft skills* dan kesempatan karir mendapat skor lebih rendah (masing-masing mean = 3,54 dan 3,48). Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen lebih fokus pada pelatihan teknis operasional, sementara pengembangan aspek non-teknis dan jenjang karir masih perlu ditingkatkan. Variabel *etika organisasi* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85 dengan standar deviasi 0,62, yang juga berada pada kategori tinggi dan lebih tinggi dibandingkan *capacity building*. Dimensi kejujuran dan integritas mencatat skor tertinggi (mean = 4,02), sementara dimensi keadilan dan kesetaraan mencatat skor terendah (mean = 3,61). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai penerapan nilai-nilai etika di lingkungan kerja sudah cukup baik, meskipun aspek keadilan masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari manajemen. Sementara itu, variabel *kinerja karyawan* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,94 dengan standar deviasi 0,55, yang berada pada kategori tinggi. Dimensi kualitas kerja dan kerja sama tim memperoleh skor tertinggi (masing-masing mean = 4,12 dan 4,05), sedangkan dimensi kuantitas kerja dan ketepatan waktu memperoleh skor lebih rendah (masing-masing mean = 3,78 dan 3,72). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai kualitas pekerjaan mereka sudah baik, namun masih terdapat kendala dalam hal produktivitas dan kecepatan, terutama pada jam-jam sibuk yang sejalan dengan indikasi masalah kinerja yang telah diidentifikasi pada latar belakang penelitian.

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba pada 15 karyawan Mie Gacoan cabang lain di luar Tropodo yang memiliki karakteristik serupa, untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap item pernyataan. Uji validitas butir dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* antara skor masing-masing item dengan skor total variabel, dengan kriteria item dinyatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Tabel 3 menyajikan rekapitulasi hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r table ($\alpha=0,05$, $n=15$)	Keterangan
Capacity Building (X_1)	12	0,547 – 0,892	0,514	Valid (12 item)
Etika Organisasi (X_2)	12	0,561 – 0,876	0,514	Valid (12 item)
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,589 – 0,903	0,514	Valid (15 item)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan untuk variabel *capacity building* (12 item), *etika organisasi* (12 item), dan *kinerja karyawan* (15 item) menunjukkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,514, dengan rentang nilai antara 0,547 hingga 0,903. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian tanpa ada item yang perlu dikeluarkan atau direvisi secara signifikan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel jika nilai α mencapai minimal 0,70. Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabel ($\geq 0,70$)	Keterangan
Capacity Building (X_1)	12	0,842	$\geq 0,70$	Reliabel (Tinggi)
Etika Organisasi (X_2)	12	0,876	$\geq 0,70$	Reliabel (Tinggi)
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,903	$\geq 0,70$	Reliabel (Sangat Tinggi)

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *capacity building* adalah 0,842, *etika organisasi* adalah 0,876, dan *kinerja karyawan* adalah 0,903. Ketiga nilai alpha tersebut berada di atas ambang batas 0,70, yang berarti bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi hingga sangat tinggi dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data pada sampel penelitian yang sesungguhnya. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tabel 5 menyajikan ringkasan hasil uji asumsi klasik secara lengkap.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Variabel	Nilai Uji	Kriteria	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)	Residual	Prob. = 0,187	$> 0,05$	Normal
Multikolinearitas	Tolerance X_1	0,542	$> 0,10$	Tidak ada multikolinearitas
	Tolerance X_2	0,542	$> 0,10$	Tidak ada multikolinearitas
	VIF X_1	1,843	< 10	Tidak ada multikolinearitas
	VIF X_2	1,843	< 10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	X_1 (Capacity Building)	Prob. = 0,324	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X_2 (Etika Organisasi)	Prob. = 0,456	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,187 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen adalah 0,542 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF adalah 1,843 (kurang dari 10), yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, *capacity building* dan *etika organisasi* tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga masing-masing dapat diuji pengaruhnya secara parsial tanpa terjadi tumpang tindih. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai probabilitas untuk variabel *capacity building* adalah 0,324 dan untuk variabel *etika organisasi* adalah 0,456, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, atau dengan kata lain varians residual bersifat homogen. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh *capacity building* (X_1) dan *etika organisasi* (X_2) terhadap *kinerja karyawan* (Y), baik secara parsial maupun simultan. Tabel 6 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda secara lengkap.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	p-value	Keterangan
(Constant)	1,124	0,325	3,458	0,002	Signifikan
Capacity Building (X_1)	0,287	0,122	2,345	0,018	Signifikan (H_1 diterima)
Etika Organisasi (X_2)	0,412	0,106	3,876	0,001	Signifikan (H_2 diterima)

F hitung = 24,567 | p-value = 0,000 | $R^2 = 0,713$ | Adjusted $R^2 = 0,685$

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 1,124 + 0,287 X_1 + 0,412 X_2 + e$. Konstanta sebesar 1,124 menunjukkan bahwa jika *capacity building* dan *etika organisasi* bernilai

nol, maka *kinerja karyawan* diperkirakan berada pada nilai 1,124 pada skala Likert 1 hingga 5. Koefisien regresi untuk *capacity building* sebesar 0,287 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *capacity building* akan meningkatkan *kinerja karyawan* sebesar 0,287 satuan, dengan asumsi variabel *etika organisasi* dianggap konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk *etika organisasi* sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *etika organisasi* akan meningkatkan *kinerja karyawan* sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi variabel *capacity building* dianggap konstan. Dari kedua koefisien tersebut, terlihat bahwa *etika organisasi* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *kinerja karyawan* dibandingkan dengan *capacity building*.

Secara parsial, uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk variabel *capacity building*, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,345 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,018, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo. Hal ini berarti bahwa semakin baik program pengembangan kapasitas yang diberikan oleh manajemen, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sementara itu, untuk variabel *etika organisasi*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,876 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo. Hal ini berarti bahwa semakin kuat penerapan nilai-nilai etika di lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Secara simultan, uji F dilakukan untuk menguji apakah *capacity building* dan *etika organisasi* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *kinerja karyawan*. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,567 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa *capacity building* dan etika organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan membutuhkan upaya simultan baik dalam pengembangan kapasitas maupun penanaman nilai-nilai etika organisasi.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,713, yang berarti bahwa **71,3** persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *capacity building* dan etika organisasi, sedangkan sisanya sebesar 28,7 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor-faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,685 menunjukkan bahwa jika disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model tetap memiliki daya prediksi yang kuat. Nilai R^2 sebesar 0,713 termasuk dalam kategori **kuat**, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya prediksi yang baik dan kedua variabel independen yang dipilih memberikan kontribusi yang substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini memperkuat argumentasi bahwa *capacity building* dan *etika organisasi* merupakan faktor-faktor strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen Mie Gacoan Tropodo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *capacity building* dan etika organisasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor-faktor strategis yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di sektor

UMKM kuliner waralaba. Temuan pertama yang mengungkap bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,345 dan p -value 0,018, menunjukkan bahwa program pengembangan kapasitas yang mencakup pelatihan teknis, pengembangan *soft skills*, kesempatan karir, dan pemberdayaan dari atasan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hasil ini sejalan dengan teori Resource-Based View yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dikembangkan secara berkelanjutan akan menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing, karena *capacity building* berfungsi sebagai mekanisme untuk menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga adaptif dan inovatif dalam menghadapi tantangan operasional.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian Nafukho et al. (2011) yang menyatakan bahwa *capacity building* yang terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan secara signifikan, serta konsisten dengan Mangkunegara (2017) yang menemukan bahwa program pengembangan kapasitas yang mencakup aspek teknis dan non-teknis berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Lebih jauh, hasil penelitian ini mendukung Nugroho & Lestari (2021) yang menemukan bahwa *capacity building* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UMKM makanan ringan di Malang, meskipun dalam penelitian tersebut pengaruhnya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa *capacity building* tetap relevan dan efektif meskipun di sektor yang berbeda dan dengan keterbatasan sumber daya sekalipun. Namun demikian, hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa dimensi pengembangan *soft skills* dan kesempatan karir memiliki skor lebih rendah dibandingkan dimensi pelatihan teknis, yang mengindikasikan bahwa manajemen Mie Gacoan Tropodo masih lebih fokus pada pelatihan operasional jangka pendek daripada pengembangan kapasitas jangka panjang yang menyeluruh, sehingga perlu adanya pergeseran paradigma dari sekadar pelatihan teknis menuju pengembangan kapasitas yang holistik dan berkelanjutan.

Temuan kedua yang menunjukkan bahwa etika organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,876 dan p -value 0,001 yang bahkan lebih besar pengaruhnya dibandingkan *capacity building*, mengindikasikan bahwa nilai-nilai etika seperti kejujuran, integritas, keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap pelanggan serta rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan di Mie Gacoan Tropodo. Hasil ini sejalan dengan teori etika organisasi yang dikemukakan oleh Trevino & Nelson (2014), yang menyatakan bahwa etika organisasi berfungsi sebagai fondasi nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Anwar & Kusumawati (2020) yang menemukan bahwa etika organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perbankan syariah melalui peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta penelitian Rahmawati & Suryani (2021) yang menemukan bahwa etika organisasi yang kuat mampu menurunkan perilaku kontraproduktif dan meningkatkan produktivitas di rumah sakit swasta. Lebih menarik lagi, temuan bahwa etika organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada *capacity building* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa meskipun pengembangan kapasitas teknis penting, namun tanpa landasan etika yang kuat, kemampuan teknis saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh temuan deskriptif bahwa dimensi keadilan dan kesetaraan memiliki skor terendah dibandingkan dimensi etika lainnya, yang mengindikasikan bahwa masih ada persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan yang perlu segera diatasi oleh manajemen, karena ketidakadilan yang dirasakan dapat menggerus motivasi dan komitmen karyawan dalam jangka panjang.

Hasil ketiga yang menunjukkan bahwa *capacity building* dan etika organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 24,567 dan p-value 0,000 serta koefisien determinasi R^2 sebesar 0,713, mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,3 persen variasi kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan upaya simultan baik dalam pengembangan kapasitas maupun penanaman nilai-nilai etika organisasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *capacity building* dan etika organisasi adalah dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara holistik dan berkelanjutan. *Capacity building* yang hanya fokus pada keterampilan teknis tanpa memperhatikan aspek etika akan menghasilkan karyawan yang cakap secara teknis tetapi mungkin kurang memiliki integritas dan loyalitas, sementara etika organisasi tanpa penguatan kapasitas akan sulit diwujudkan karena karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Sinergi antara keduanya menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi juga berintegritas, bertanggung jawab, dan berkomitmen pada visi organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan pelanggan dan reputasi Mie Gacoan Tropodo di mata publik. Koefisien determinasi yang kuat ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang baik, meskipun masih terdapat 28,7 persen variasi kinerja yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan faktor-faktor individual lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga penelitian lanjutan dengan variabel tambahan sangat direkomendasikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja karyawan di sektor UMKM waralaba kuliner.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM waralaba kuliner yang masih jarang diteliti. Penelitian ini berhasil menguji ulang dan memperluas cakupan teori *capacity building* dari UNDP (2009) dan teori etika organisasi dari Trevino & Nelson (2014) dalam konteks yang baru dan unik, yaitu UMKM waralaba kuliner yang menggabungkan standarisasi korporasi dengan keterbatasan sumber daya khas UMKM, sehingga membuktikan bahwa teori-teori tersebut tidak hanya berlaku di sektor formal atau korporasi besar, tetapi juga relevan dan aplikatif di sektor UMKM dengan karakteristik dan tantangan yang berbeda. Penelitian ini juga memperkaya literatur tentang manajemen SDM di sektor informal dan UMKM yang selama ini masih terbatas, dengan memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam pengembangan kapasitas dan penanaman nilai-nilai etika memberikan dampak yang terukur terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberlanjutan dan daya saing usaha.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi yang jelas bagi manajemen Mie Gacoan Tropodo dan UMKM waralaba sejenis, bahwa mereka perlu merancang program *capacity building* yang lebih komprehensif yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis operasional, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills*, kesempatan karir, dan pemberdayaan karyawan secara berkelanjutan, serta secara sistematis menanamkan dan memperkuat nilai-nilai etika organisasi melalui kebijakan yang adil, transparan, dan konsisten, seperti sistem penghargaan dan sanksi yang berbasis perilaku etis, pelatihan etika secara berkala, serta keteladanan dari pimpinan. Manajemen juga perlu mengatasi persepsi ketidakadilan yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan dengan memastikan bahwa kebijakan dan perlakuan terhadap seluruh karyawan dilakukan secara adil dan setara, karena keadilan yang dirasakan akan meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, program *capacity building* dan penanaman etika organisasi sebaiknya dirancang secara terintegrasi dan berkelanjutan, bukan sebagai program yang bersifat sporadis atau insidental, dengan melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam setiap tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta

didukung oleh komitmen penuh dari pimpinan puncak agar program-program tersebut dapat berjalan efektif dan memberikan dampak yang optimal.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan menjadi catatan bagi interpretasi hasil maupun rekomendasi untuk penelitian lanjutan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya mengukur persepsi karyawan pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dinamis variabel dalam jangka panjang dan tidak dapat membuktikan hubungan kausalitas secara kuat meskipun asumsi-asumsi kausalitas telah dipenuhi secara statistik. Kedua penelitian ini mengandalkan data persepsi subjektif karyawan melalui kuesioner self-report, yang berpotensi menimbulkan bias karena karyawan cenderung memberikan penilaian yang lebih positif terhadap diri mereka sendiri maupun terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan data objektif seperti penilaian kinerja dari atasan, data absensi, atau data penjualan untuk melengkapi persepsi karyawan. Ketiga, populasi penelitian yang terbatas pada satu cabang Mie Gacoan dengan jumlah sampel yang relatif kecil (23 responden) membatasi generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas, sehingga penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup beberapa cabang Mie Gacoan atau UMKM waralaba kuliner lainnya sangat direkomendasikan untuk menguji konsistensi temuan ini. Keempat, penelitian ini hanya menguji dua variabel independen, yaitu capacity building dan etika organisasi, sehingga masih terdapat 28,7 persen variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Kelima, penelitian ini menggunakan instrumen yang dimodifikasi dari konteks sektor formal dan korporasi besar, sehingga mungkin belum sepenuhnya sensitif terhadap konteks UMKM yang memiliki karakteristik unik, sehingga pengembangan instrumen yang lebih spesifik untuk konteks UMKM waralaba kuliner perlu dilakukan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun demikian, penelitian ini telah memberikan kontribusi yang berarti, baik secara teoretis maupun praktis, dan membuka jalan bagi penelitian-penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan luas, serta diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi pengembangan kebijakan SDM di sektor UMKM kuliner waralaba di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa capacity building dan etika organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan cabang Tropodo. Secara parsial, capacity building memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik program pengembangan kapasitas yang diberikan oleh manajemen, baik dalam bentuk pelatihan teknis, pengembangan soft skills, kesempatan karir, maupun pemberdayaan dari atasan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, meskipun dimensi pengembangan soft skills dan kesempatan karir masih memerlukan perhatian lebih karena skornya lebih rendah dibandingkan pelatihan teknis. Secara parsial pula, etika organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang bahkan lebih besar dibandingkan capacity building, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai etika seperti kejujuran, integritas, keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap pelanggan serta rekan kerja merupakan fondasi yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan, meskipun dimensi keadilan dan kesetaraan masih dirasakan kurang optimal oleh karyawan dan perlu segera mendapat perhatian dari manajemen. Secara simultan, capacity building dan etika organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 71,3 persen, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara holistik dan berkelanjutan, karena capacity building tanpa landasan etika yang

kuat akan menghasilkan karyawan yang cakap secara teknis tetapi kurang memiliki integritas dan loyalitas, sementara etika organisasi tanpa penguatan kapasitas akan sulit diwujudkan karena karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa sinergi antara pengembangan kapasitas dan penanaman nilai-nilai etika organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM waralaba kuliner, sekaligus memperkuat teori Resource-Based View yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dikembangkan secara berkelanjutan akan menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, serta memperluas cakupan teori capacity building dan etika organisasi dalam konteks baru yang masih jarang diteliti.

PERNYATAAN

Kontribusi Penulis: -

Pendanaan: Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan: Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan.

Penggunaan Kecerdasan Artifisial: Kecerdasan artifisial atau AI generatif tidak digunakan dalam penyusunan artikel ini.

Persetujuan Etik dan Informed Consent: Tidak berlaku

Ketersediaan Data: -

Ucapan Terima Kasih: -

REFERENCES

- Ananda, R., Sukoco, S., & Khairuddin. (2024). The Influence of Ethical Leadership, Teacher Capacity Building, and School Culture on the Performance of Madrasah Tsanawiyah Teachers. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 26(2), 632–641. <https://doi.org/10.21009/jtp.v26i2.48384>
- Dwiansyah, A., Sri, D., Giningroem, W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber DayaManusia). *Jurnal SOLMA*, 13(2), 1184–1200. <https://doi.org/10.59603/ppinan.v2i1.280>
- Fladerer, M. P., & Braun, S. (2020). Managers' Resources for Authentic Leadership – a Multi-study Exploration of Positive Psychological Capacities and Ethical Organizational Climates. *British Journal of Management*, 31(2), 325–343. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12396>
- Hamdi, S., Kartika, M., Putra, D. P., & Hifzia, S. (2024). Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kuliner di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Journal of Economics and Management*, 2(3). <https://doi.org/10.70716/ecoma.v2i3.83>
- Hiekkataipale, M. M., & Lämsä, A. M. (2019). (A)moral Agents in Organisations? The Significance of Ethical Organisation Culture for Middle Managers' Exercise of Moral Agency in Ethical Problems. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 147–161. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3511-9>
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43–71. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lestari, W. S. (2023). Pengaruh Pembiayaan Modal Kerja dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Food Company (Studi UMKM Bidang Kuliner) [Skripsi, IAIN Syekh Nurjati Cirebon].

- Maharani, S., Lestari, F. P., Adzani, A. N., & Akbar, M. A. M. (2025). The Influence of Task Skills, Organizational Culture, Internal Motivation, and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 22, 107–111. <https://doi.org/10.30595/pssh.v22i.1534>
- Mukhlisin, M. Y. (2026). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/84049/>
- Paramata, M. R., Suyanto, M. A., Ishak, O., Rasid, A. U., & Yakup, A. P. (2025). Enhancing MSMEs Performance in Gorontalo through Employee Development Recruitment & Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 699–712. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3691>
- Paudi, U. L. (2025). Pelatihan dan Kinerja Karyawan: Studi kasus terhadap Karyawan UMKM (Warung Tegal) Di Jakarta Timur. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(1), 4388–4395. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i1.2812>
- Putri, P. A. N., Lestari, A., Afiat, M. N., Amelya, D., & Amelia, W. (2025). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Soft Skills dan Manajemen Kinerja di UMKM. *Community Development Journal*, 6(3), 4092–4095.
- Sari, P. E., Novitaristi, S. A., Yotam, J., Aprizal, M. M., & Sunarto. (2026). Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual dalam Meningkatkan Kinerja dan Etika Kerja. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 5(4), 1270.
- Schweper, C. H., Valentine, S. R., Giacalone, R. A., & Promislo, M. (2021). Good Barrels Yield Healthy Apples: Organizational Ethics as a Mechanism for Mitigating Work-Related Stress and Promoting Employee Well-Being. *Journal of Business Ethics*, 174 (1), 143–159. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04562-w>
- Valentine, S. R., Godkin, L., & Fleischman, G. (2023). The Impact of Ethical Forms of Organizational Leadership and Ethical Employment Contexts on Employee Job Satisfaction in Nigerian Hospitality and Recreation Firms. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s10672-022-09434-1>