

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGI PEKERJA UMKM SURAKARTA

Dhedy Ahmed S¹, Putri Maisara^{2*}

^{1,2}STIE Surakarta, Surakarta

Email Korespondensi: putrimaisara9@gmail.com

ABSTRAK

Pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan bagaimana kinerja usaha untuk dapat berkembang melalui penciptaan kepuasan kerja bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di Surakarta. Data diperoleh dari studi literatur dan pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan populasi dapat diketahui. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 160 orang yaitu para pekerja UMKM di Surakarta tidak termasuk pemilik usaha. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji parsial dan uji determinasi*. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, UMKM

ABSTRACT

Workers are one of the important factors in determining how business performance can develop through the creation of job satisfaction for workers. This study aims to determine the effect of compensation, workload, and work environment on job satisfaction for UMKM workers in Surakarta. Data were obtained from literature studies and primary data collection through distributing questionnaires. The research method uses a quantitative approach and sampling using purposive sampling method with a known population. The number of samples in this study were 160 people, namely UMKM workers in Surakarta excluding business owners. The tests in this study used validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, partial tests and determination tests. The results of this study indicate partially that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and insignificant effect on job satisfaction, and the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, UMKM, Work Environment, Workload

PENDAHULUAN

Bisnis merupakan salah satu usaha dan pekerjaan yang dapat memberikan keuntungan. Menurut (Suwarso, 2018) bisnis adalah organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk mendapatkan laba. Peluang yang diberikan dalam berbisnis sangatlah menjanjikan apalagi pada era saat ini tren berbisnis dan tren menjadi *entrepreneur* sangat ramai bermunculan di kalangan masyarakat sebagai gaya hidup baru. Perkembangan fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan adanya usaha baru di Sektor UMKM.

Menurut (Tambunan, 2010) UMKM adalah sebuah unit usaha yang berdiri sendiri dilakukan oleh perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. (Nainggolan, 2020) menuliskan yang telah dilansir dari *website* resmi Kementerian Keuangan bahwa

berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM) per Maret 2021, jumlah UMKM di Indonesia telah mencapai 64,2jt dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,07 persen atau Rp. 8.573,8 triliun. Selain itu (Pemerintah Indonesia, 2021) mengatur UMKM telah memiliki kriteria dibagi menjadi beberapa skala usahanya yaitu ada Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah sesuai pasal 35 ayat 6 Peraturan Pemerintah (PP) No 7 Tahun 2021.

Kota Surakarta jika dilihat dari pertumbuhan ekonomi dapat diketahui memiliki pertumbuhan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari variabel perkembangan nilai investasi. Besaran investasi pada tahun 2021 yaitu Rp. 4.560.901.595.318 lebih besar dibanding tahun 2021, data tersebut dilansir dari BPS Surakarta yang ditulis oleh (Fitriani, 2021). Menurut (BPS Surakarta, 2021) adapun nilai investasi paling banyak yaitu dari jenis usaha besar dengan nilai persentase 78,89 persen, untuk usaha menengah 7,05 persen, usaha kecil 6,32 persen, dan usaha mikro 7.05 persen. Meskipun nilai investasi usaha kecil dan mikro lebih rendah di tahun 2021 namun menurut (BPS Surakarta, 2021) bahwa usaha kecil memiliki perkembangan usaha yaitu 90,78 persen dan usaha mikro memiliki perkembangan sebesar 494,94 persen.

Pertumbuhan ekonomi Surakarta selain dari ada nilai investasi yang masuk dapat dilihat dari faktor infrastruktur dan potensi pekerja yang sangat memadai. Menurut (BPS Surakarta, 2022) bahwa potensi pekerja di Kota Surakarta cukup memadai dapat diketahui bahwa Umur produktif sejumlah 282.178 orang lebih banyak dari pada umur tidak produktif yang hanya 139.659 orang, baik pria dan wanita. Dari data (Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, 2022) Jawa Tengah bahwa pekerja UMKM di Kota Surakarta ditemukan 72.559 orang dan jumlah UMKM mencapai 17.965 unit usaha. Dapat disimpulkan bahwa peran UMKM memiliki kontribusi yang luar biasa untuk perekonomian dan harus didukung dengan adanya potensi pekerja yang memadai karena kesiapan kerja.

Sebuah usaha tidak lepas dari peran pekerja sebagai roda penggerak operasional usaha. Pekerja menurut (KEMENPERIN, 2003) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3. Berkembangnya usaha dipengaruhi dari ada potensi pekerja yang mendorong produktivitas dan kinerja usaha. Salah satu aspek yang dapat diperhatikan oleh pengusaha agar pekerja semakin produktif, kinerjanya baik, nyaman bekerja, senang, dan bertahan dalam sebuah organisasi usaha adalah merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya. Sesuai dengan pernyataan (Hamali, 2016) jika pekerja memiliki kepuasan kerja tentunya akan menimbulkan semangat kerja, kepercayaan diri, dan pengusaha tidak khawatir memberikan tanggung jawab operasional usahanya. Kepuasan kerja sesuai pernyataan (Dadang, 2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan sehingga hasil pekerjaan dapat dicerminkan dari perasaan seseorang terhadap tugasnya. Dari hasil riset dari (Ardhifajasa, 2021) untuk mendapatkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

(Sunyoto, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan kerja, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja bagi pekerja. Hal ini dikarenakan pekerja tidak lepas dari segala sesuatu yang ada di sekelilingnya baik dalam bentuk fisik maupun non fisik sehingga akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Sesuai dengan pernyataan (Sari *et al*, 2020) dalam penelitiannya bahwa

lingkungan kerja memiliki peran penting sebagai upaya peningkatan kinerja bagi pekerja baik dari bentuk lingkungan fisik maupun non fisik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman, fasilitas lengkap, alat bantu keselamatan kerja, kebersihan tempat kerja, meningkatkan moral pekerja di setiap aktivitasnya, sehingga dengan adanya lingkungan fisik dan non fisik yang memadai maka produktivitas kerja akan lebih meningkat. Pernyataan tersebut juga dikuatkan dari penelitian (Yentika *et al*, 2018) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Seseorang yang akan bekerja tentunya mempertimbangan kompensasi yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup karena telah memberikan kontribusi jasa untuk perusahaan. Kompensasi dalam pengertian (Handoko, 2008) merupakan segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa. Sedangkan Kurniawati mendefinisikan kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka untuk perusahaan. Pemberian kompensasi hendaknya seimbangan dengan harapan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup selaras dengan pencapaian prestasi kerja serta tujuan strategis usaha perusahaan. Sesuai dengan pernyataan Nurcahyo (2015) pemberian kompensasi sebagai balas jasa hendaknya seimbangan dengan harapan pekerja sesuai dari hasil prestasi kerja untuk memenuhi kebutuhan rasa puas dari pencapaiannya. Pemberian kompensasi dapat diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Semakin banyak beban kerja yang diberikan pekerja akan mengharapakan kompensasi yang sesuai.

Menurut (Koesoemowidjojo, 2017) mengatakan beban kerja seseorang ditentukan sesuai standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Untuk definisi beban kerja menurut (Dhania, 2010) adalah segala kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Terkadang dengan terbatasnya pekerja perusahaan memanfaatkan potensi pekerja untuk menyelesaikan segala tugas yang ada. Hal ini mengakibatkan beban kerja meningkat dan eksploitasi pekerja. Apalagi permasalahan akan timbul bila pekerja diberikan beban kerja tidak sesuai dengan kapasitasnya. Hal ini akan mempengaruhi rasa kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM Surakarta secara parsial. Manfaat dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, menambah wawasan dan menerapkan teori berkaitan sumber daya manusia bagi penulis, serta bagi pihak lain yang ingin menambah masukan untuk pengembangan keilmuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia.

Dari permasalahan tersebut terkait kepuasan kerja yang diharapkan pekerja. Terdapat adanya faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang diciptakan, dan beban kerja yang diberikan. Dari hal tersebut Penulis tertarik untuk membahas penelitian tersebut yang diajukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta”.

METODE PENELITIAN

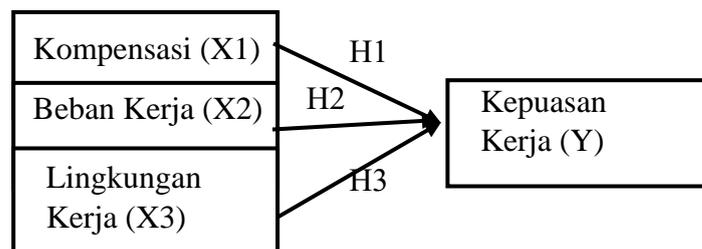
Pada penelitian ini objek penelitian adalah para pekerja UMKM di wilayah Kota Surakarta meliputi beberapa Kecamatan yaitu Pasar Kliwon, Jebres, Serengan, Banjarsari, dan Laweyan. Pekerja yang dipilih berumur minimal 15 tahun sampai 64 tahun sesuai umur produktif menurut (KEMNAKER, 2021). Untuk UMKM yang diteliti minimal memiliki pekerja 1 dan *Owner* tidak termasuk. Jenis penelitian ini masuk pada penelitian

jenis deskriptif yaitu mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa atau kejadian yang sedang menjadi perhatian. Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.

Sumber data diambil dari kajian pustaka dan data primer dari penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja UMKM Kota Surakarta yang telah diketahui yaitu 75.559 orang baik pria atau wanita sumber data dari (Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, 2022) Jawa Tengah. Untuk sampel yang digunakan yaitu 160 orang dari 211 responden yang terkumpul. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non-probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling* karena ditentukan oleh peneliti sehingga tidak setiap anggota memiliki kesempatan yang sama sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dari studi pustaka melalui berbagai informasi sebagai referensi seperti buku, jurnal, literatur. Untuk pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan angka 1-5.

Metode analisis data yaitu melakukan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji parsial (t), dan uji determinasi (R^2). Definisi operasional Kompensasi (X1) menurut Kurniawati (2021) kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa. Indikator Kompensasi (X1) menurut Hasibuan (2014) yaitu upah dan gaji, insentif, dan tunjangan. Beban kerja (X2) menurut Tarwaka (2015) adalah suatu kondisi dari pekerja dengan uraian tugasnya yang harus dikerjakan pada batas waktu sesuai ketentuan. Indikator Beban Kerja (X2) menurut Koesoemowidjojo (2017) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Lingkungan kerja (X3) menurut Sudibya (2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pekerja. Indikator lingkungan kerja (X3) menurut Fachrezi dan Khair (2020) yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja. Kepuasan kerja (Y) menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, hasil pekerjaan mencerminkan dari perasaan seseorang terhadap tugasnya. Indikator kepuasan kerja (Y) menurut Afandi (2018) yaitu Pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Berikut hubungan secara parsial dari variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) bagi pekerja UMKM Surakarta dapat digambarkan dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut hasil validitas untuk mengetahui kelayakan setiap butir sesuai daftar pernyataan dalam mendefinisikan variabel :

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,819	0,1251	Valid
2	X1.2	0,833	0,1251	Valid
3	X1.3	0,731	0,1251	Valid
4	X1.4	0,854	0,1251	Valid
5	X2.1	0,665	0,1251	Valid
6	X2.2	0,480	0,1251	Valid
7	X2.3	0,732	0,1251	Valid
8	X3.1	0,642	0,1251	Valid
9	X3.2	0,448	0,1251	Valid
10	X3.3	0,613	0,1251	Valid
11	X3.4	0,569	0,1251	Valid
12	Y1.1	0,747	0,1251	Valid
13	Y1.2	0,709	0,1251	Valid
14	Y1.3	0,618	0,1251	Valid
15	Y1.4	0,774	0,1251	Valid
16	Y1.5	0,709	0,1251	Valid

Sumber : Data primer (data diolah), 2023

Dari tabel 1 diatas telah dilakukan analisis dari setiap butir pernyataan mengenai validitas. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan data valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berikut hasilnya:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	16

Sumber : Data primer(data diolah), 2023

Hasil menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 yaitu 0,789 maka data dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan uji regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Constant</i>	7.090	1.519		4.669	0.000
Kompensasi	0.393	0.059	0.441	6.692	0.000
Beban Kerja	-0.004	0.101	-0.003	-0.39	0.969
Lingkungan Kerja	0.461	0.088	0.347	5.226	0.000

Sumber: Data primer(data diolah), 2023

Persamaan regresi yang dapat diketahui adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.09 + 0.393x_1 - 0.004x_2 + 0.461x_3$$

Berdasarkan hasil tabel 3, menunjukkan bahwa nilai konstanta 7.090, artinya apabila kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang diteliti menunjukkan konstan maka kepuasan kerja pekerja UMKM Surakarta sebesar 7.090. Nilai regresi pada kompensasi 0.393 menunjukkan pengaruh positif, artinya kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.393. Nilai regresi dari beban kerja -0.004 atau menunjukkan pengaruh negatif, artinya beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0.004. Nilai regresi lingkungan kerja 0.461 menunjukkan pengaruh positif, artinya lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.461.

Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>Constant</i>	7.090	1.519		4.669	0.000
Kompensasi	0.393	0.059	0.441	6.692	0.000
Beban Kerja	-0.004	0.101	-0.003	-0.39	0.969
Lingkungan Kerja	0.461	0.088	0.347	5.226	0.000

Sumber : Data primer(data diolah), 2023

Dapat diketahui dari tabel 4, bahwa variabel kompensasi pada nilai sig yaitu 0,000 maka dinyatakan berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen. Variabel beban kerja pada nilai sig yaitu 0.969 atau lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan berpengaruh tidak signifikan pada alpha 5 persen. Variabel lingkungan kerja pada nilai sig yaitu 0,000 maka

dinyatakan berpengaruh signifikan pada alpha 5 persen.

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar, besarnya nilai variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel. 5 Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
1	0.630	0.397	0.385	2.027

Sumber : Data primer(data diolah), 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) pada tabel diatas, besarnya koefisien Adjusted R Square adalah 0.385 atau jika dipersentasikan 38,5 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan 61,5 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerja akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima sesuai harapan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terbukti dari hasil regresi linier berganda dan uji parsial. Kompensasi memiliki pengaruh 38,5 persen terhadap kepuasan kerja. Setiap pekerja saat bekerja memiliki beban kerja yang harus diselesaikan. Pengaruh beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut sesuai dengan analisis regresi linier berganda dan uji parsial. Beban kerja memiliki pengaruh -0,04 persen terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima pekerja akan mempengaruhi kondisi fisik, batin, atau psikis pekerja sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang semakin naik maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Pemberian beban kerja hendaknya disesuaikan dengan kemampuan pekerja sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini hasil menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji regresi linier berganda dan uji parsial. Lingkungan kerja memiliki pengaruh 46,1 persen terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat diciptakan dengan baik maka para pekerja akan merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Ardhifajasa, M. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Karyawan UMKM Sektor Garmen di Wonogiri)*.
- BPS Surakarta. (2021). *Indikator Ekonomi Kota Surakarta 2021*. Surakarta.Bps.Go.Id, 17.
- Dadang, K .(2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus. Vol 1 No. Hal 15-23.

- Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. (2022). *Data UMKM Per Kabupaten/Kota*. <https://satudata.dinkop-umkm.jatengprov.go.id/data/umkm-kabkota>. [Diakses pada tanggal 17 November 2022].
- Fachrezi, Khair. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*.
- Handoko, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.