

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



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

Dhedy Ahmed Shahebuudin

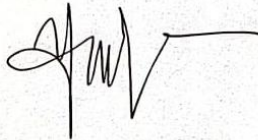
19120148

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhedy Ahmed Shahebuudin
NIM : 19120148
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM di Surakarta
Disetujui dan disahkan :
Hari : Senin
Tanggal : 13 Maret 2023

Pembimbing,



Putri Maisara, S.E., M.BA

NIDN. 0631079301

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.BA

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhedy Ahmed Shahebuudin
NIM : 19120148
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM di Surakarta

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada hari : Senin
Tanggal : 17 April 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

(.....)

Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A

(.....)

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul :

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

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Karanganyar, 17 Maret 2023

Yang memberi pernyataan



Dhedy Ahmed Shahebuddin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Carilah ilmu untuk memudahkanmu memimpin orang-orang yang diatasmu.
Carilah harta untuk memudahkanmu memimpin orang-orang yang dibawahmu”

Sayyidina Ali bin Abi Thalib

“Kepercayaan akan diri sendiri adalah

Rahasia utama untuk sukses”

Carl Rogers

“Orang berhasil adalah orang yang memiliki antusiasme yang tinggi

Terhadap setiap tujuan yang hendak dicapainya”

Dhedy Ahmed Shahebuiddin

Persembahan

Dengan rasa syukur kepada Allah Subhanahuata’ala, Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua tercinta yang telah mendukung dan mendoakan.

Kedua kepada sahabat dan teman-temanku yang telah membantu dan menemaniku. Tak lupa kepada para Dosen yang telah membimbing saya. Serta kepada masyarakat yang mendapatkan manfaat dari penulisan saya.

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum Wr. WB

Puji Syukur atas karunia Allah Subhanahuata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM di Surakarta” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan Skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak DR. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Ibu Putri Maisara, S.E., M.B.A. selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan membantu untuk memberikan saran dan masukannya.
4. Ibu Ida Ayu Kade R.K, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik selama menempuh pendidikan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
5. Bapak Muhammd Luqman Hakim, S.E., M.B.A. selaku Dosen yang turut membantu memberikan saran dan masukannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen/karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu dan sarana prasarana selama menempuh studi.
7. Seluruh pemilik usaha dan karyawan pelaku UMKM yang telah memberikan izin dan membantu melakukan penelitian

8. Bapak Sukidi dan Ibu Sudarmi yang telah memberikan semangat, doa, serta dukungan baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Teman-teman semua yang selalu membantu selama penelitian untuk mengerjakan dan menyelesaikan Skripsi ini.
10. Orang spesial yang selalu menemani, membantu, dan selalu sabar mendengarkan keluh kesah saya serta selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan Skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembacanya dan dapat bermanfaat untuk perkembangan serta peningkatan ilmu pengetahuan.

Wasalamuallaikum Wr. Wb

Karanganyar, 3 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Pengertian Kompensasi	11
2. Pengertian Beban Kerja	15
3. Pengertian Lingkungan Kerja	18
4. Pengertian Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis Penelitian	30
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	30
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Objek Penelitian	32

B. Jenis dan Sumber Data	32
1. Jenis Penelitian	32
2. Sumber Data	33
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Metode Studi Pustaka	35
2. Metode Kuesioner	35
E. Definisi Operasional	36
F. Teknik Analisis Data	41
1. Statistik Deskriptif	41
2. Uji Validitas	41
3. Uji Reliabilitas	41
4. Uji Asumsi Klasik	42
5. Uji Regresi Linier Berganda	45
6. Uji Hipotesis	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum	48
B. Hasil Pengumpulan Data	49
1. Karakteristik Responden	50
C. Hasil Uji Analisis	55
1. Statistik Deskriptif	55
2. Uji Validitas	60
3. Uji Reliabilitas	61
4. Uji Asumsi Klasik	62
5. Uji Regresi Linier Berganda	65
6. Uji Hipotesis	67
D. Pembahasan	69
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	69
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	70

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	71
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
1. Bagi Perusahaan	73
2. Bagi Penulis	73
3. Pihak Lain	74
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perkembangan Nilai Investasi Menurut Jenis Usaha	3
Tabel 2 Data Jenis Industri dan Penyerapan Tenaga Kerja	6
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4 Skala Likert	36
Tabel 5 Definisi Operasional	37
Tabel 6 Indeks Reliabilitas	42
Tabel 7 Hasil Pengumpulan Data	49
Tabel 8 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 9 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 10 Jumlah Berdasarkan Kriteria Responden	52
Tabel 11 Jumlah Pekerja Berdasarkan Wilayah Tempat Kerja	52
Tabel 12 Jumlah Pekerja Berdasarkan Jenis Usaha	53
Tabel 13 Jumlah Pekerja Berdasarkan Kategori Usaha	54
Tabel 14 Jumlah Pilihan Pernyataan Responden Berdasarkan Skala Likert ...	55
Tabel 15 Kategori dan Interval	56
Tabel 16 Nilai Rata-rata Variabel Kompensasi	57
Tabel 17 Nilai Rata-rata Variabel Beban Kerja	57
Tabel 18 Nilai Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 19 Nilai Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 20 Uji Validitas	60
Tabel 21 Uji Reliabilitas	61
Tabel 22 Uji Normalitas	62
Tabel 23 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 24 Uji White	64
Tabel 25 Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel 26 Uji Parsial (t)	67
Tabel 27 Uji Determinasi (R^2)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Grafik Perkembangan Nilai Investasi di Kota Surakarta	2
Gambar 2 Grafik Perkembangan Nilai Investasi UKM	3
Gambar 3 Grafik Data Penduduk Menurut Umur Produktif dan Tidak Produktif	5
Gambar 4 Grafik Data Pekerja UMKM dan Unit UMKM	6
Gambar 5 Kerangka Pikir	29
Gambar 6 Peta Surakarta	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 7 Tabel Chi Square
Lampiran 8 Tabel-r

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di Surakarta. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga peneliti dapat menentukan kriteria beberapa variabel dari objek yang akan diteliti kemudian membuat instrumen untuk pengukurnya. Sumber data melakukan kajian studi pustaka dan penyebaran kuesioner sebagai data primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Analisis yang dilakukan yaitu melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis terdiri dari uji parsial (t) dan determinasi. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Manfaat penelitian ini bertujuan untuk membantu para pengusaha UMKM memberikan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Sebagai penerapan teori dan menambah wawasan bagi penulis serta bagi pihak lain yang ingin mengembangkan ilmu Sumber Daya Manusia. Hasil uji t menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

BAB I

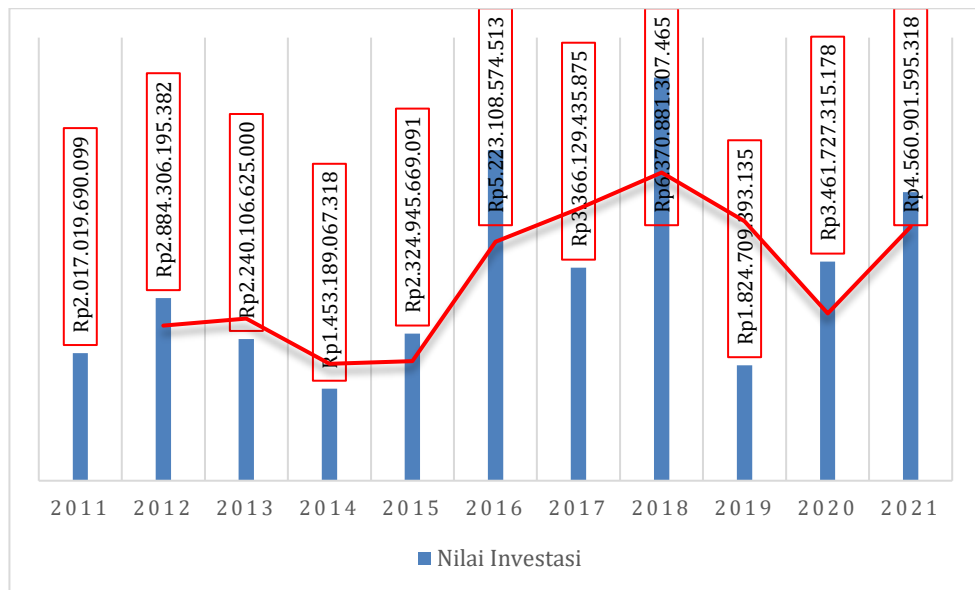
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Tren berbisnis dan tren *entrepreneur* belakangan ini sangat ramai bermunculan sebagai gaya hidup baru. Hal tersebut terbukti dengan tumbuhnya berbagai bisnis saat ini. Di Indonesia banyak bisnis bermunculan terutama di sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Menurut Tambunan (2010) UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi.

Nainggolan (2020) menuliskan yang dilansir dari *website* resmi Kementerian Keuangan berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM) per Maret 2021, jumlah UMKM di Indonesia telah mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,07 persen atau senilai Rp. 8.573,8 Triliun. Pemerintah Indonesia (2021) mengatur UMKM memiliki kriteria dibagi menjadi beberapa menurut skalanya yaitu ada Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah dalam pasal 35 ayat 6 Peraturan Pemerintah (PP) No 7 Tahun 2021.

Grafik 1 Perkembangan Nilai Investasi di Kota Surakarta



Sumber : BPS surakarta(data diolah), 2022

Salah satu komponen utama pertumbuhan ekonomi di Surakarta dapat dilihat dari variabel perkembangan nilai investasi. Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa tahun 2021 nilai investasi mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2020. Besaran investasi pada tahun 2021 yaitu Rp.4.560.901.595.318 data tersebut dilansir dari BPS Surakarta yang ditulis oleh Fitriani (2021).

Dilansir dari BPS Surakarta (2022) pertumbuhan ekonomi di Kota Surakarta pada tahun 2021 Sektor yang paling memberi kontribusi yaitu dari sektor perdagangan besar dan eceran dengan presentase 21,96 persen terhadap PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). Sehingga perkembangan nilai investasi pada tahun 2021 mengalami peningkatan yang cukup tinggi dibandingkan pada tahun 2019 yang mengalami penurunan.

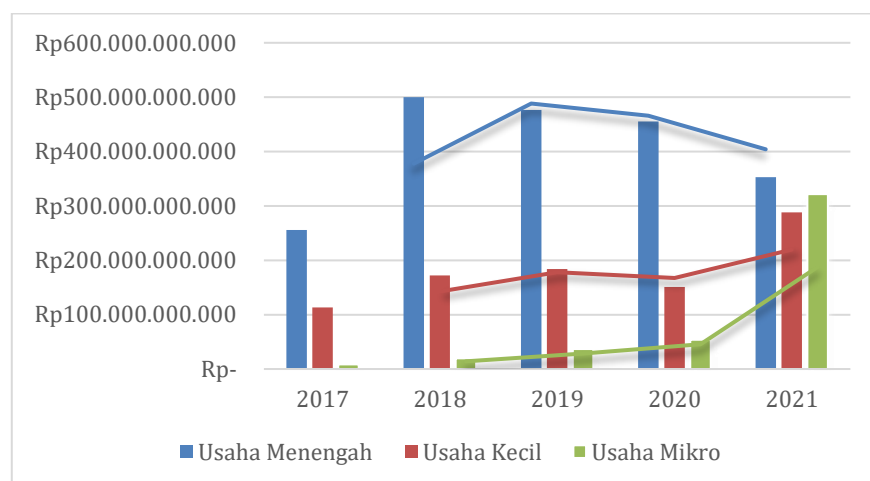
Tabel 1 Perkembangan Nilai investasi Menurut Jenis Usaha

No	Jenis Usaha	2017	2018	2019	2020	2021
1	Mikro	8.374.700.004	19.783.926.708	36.860.464.269	54.055.869.940	321.599.185.348
2	Kecil	113.225.589.868	171.931.719.822	184.128.758.537	151.086.217.986	288.248.080.472
3	Menengah	255.697.190.105	499.902.876.696	476.683.119.020	455.066.479.751	352.994.010.520
4	Besar	2.988.831.955.898	5.679.262.784.239	1.127.037.051.309	2.801.518.747.501	3.598.060.318.978
	Jumlah	3.366.129.435.875	6.370.881.307.465	1.824.709.393.135	3.461.727.315.178	4.560.901.595.318

Sumber : BPS Surakarta, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui pembagian investasi menurut jenis usahanya. Ada beberapa jenis usaha meliputi usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar. Dalam kurun 5 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2021 secara total keseluruhan perkembangan nilai investasi menunjukkan peningkatan, namun hanya turun pada tahun 2019.

Gambar 2 Grafik Perkembangan Nilai Investasi UKM



Sumber : BPS.Surakarta(data diolah), 2022

Pada Grafik 2, menunjukkan untuk usaha mikro nilai investasi mengalami peningkatan signifikan dari tahun 2017 sampai tahun 2021.

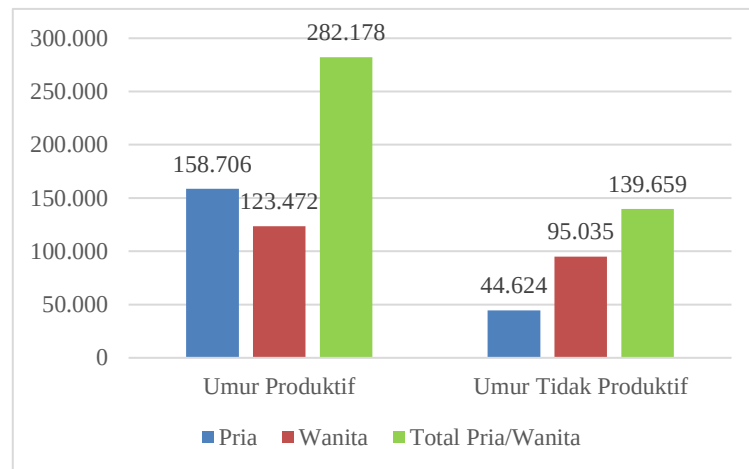
Nilai investasi bagi usaha kecil mengalami peningkatan, hanya turun pada tahun 2020. Sedangkan nilai investasi untuk usaha menengah mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2021.

Menurut BPS Surakarta (2021) nilai investasi dari jenis usaha meliputi usaha besar, usaha menengah, usaha kecil, dan usaha mikro. Jumlah nilai investasi paling banyak pertahunnya dari total investasi yaitu pada jenis usaha besar dengan nilai persentase 78,89 persen. Kedua dari jenis usaha menengah dengan persentase nilai investasi yaitu 7,74 persen. Ketiga dari jenis usaha mikro dengan persentase 7,05 persen dan yang paling sedikit yaitu dari jenis usaha kecil dengan persentase 6,32 persen. Meskipun usaha kecil di investasikan paling sedikit di tahun 2021, tetapi usaha ini mempunyai perkembangan usaha yang baik yaitu 90,78 persen. Sedangkan usaha mikro mengalami perkembangan yang luar biasa yaitu peningkatan sebesar 494,94 persen.

Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa ekonomi di Kota Surakarta memiliki potensi yang tinggi pada usaha kecil dan usaha mikro hal ini akan bermanfaat bagi masyarakat sehingga mengurangi pengangguran dan menyerap pekerja baru. Salah satu pelaku utama dalam sebuah bisnis adalah Pekerja. KEMENPERIN (2003) menyatakan Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain definisi tersebut sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3.

Perkembangan ekonomi di Surakarta juga dipengaruhi oleh infrastruktur maupun potensi pekerja di wilayah tersebut. Jika dilihat dari luas dan sumber daya alam di kota Surakarta sangat terbatas. Tetapi jika dilihat dari ketersediaan penduduk para investor akan sangat diuntungkan. Hal ini didasari dari data demografi Kota Surakarta memiliki SDM dengan kemampuan yang memadai.

Gambar 3 Grafik Data Penduduk Menurut Kondisi Umur Produktif dan Tidak Produktif



Sumber : BPS Surakarta(data diolah), 2022

Dilihat dari grafik 3 di atas dilihat dari jumlah total umur produktif lebih banyak dari jumlah umur tidak produktif baik laki-laki atau perempuan. Untuk umur produktif laki-laki dengan jumlah 158.406 orang lebih banyak dari jenis kelamin perempuan yaitu 123.472. Sedangkan untuk umur tidak produktif lebih banyak dari jenis kelamin perempuan dengan jumlah 95.035 orang dibandingkan jenis kelamin laki-laki hanya 44.624 orang saja. Penulis Kurniawati dan Andriyani (2022) yang menyajikan data BPS Surakarta, bahwa dapat disimpulkan dari jumlah umur produktif yang lebih banyak akan menjadi potensi perekonomian di Kota Surakarta karena didukung dengan kesiapan pekerja yang memadai.

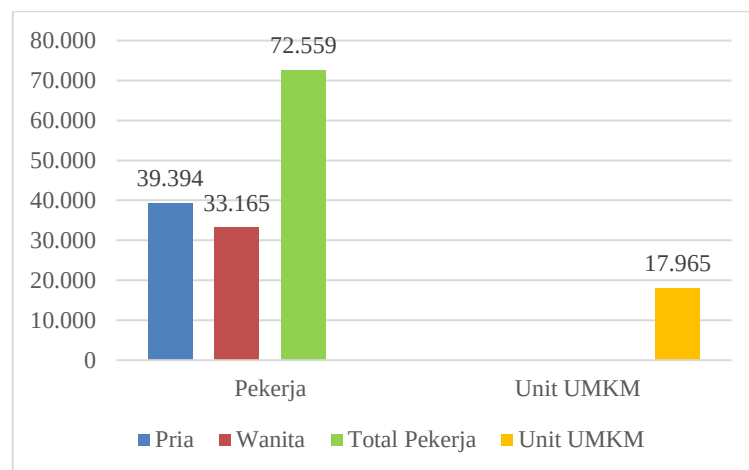
Tabel 2 Data Jenis Industri dan Penyerapan Tenaga Kerja

Jenis Industri	Unit	Pekerja
Menengah	190	12.434
Kecil	1.673	30.530
Mikro	6.010	16.441
Total	7.873	59.405

Sumber : Data KPPT, BMPT & BPMPTSP Kota Surakarta,
diolah pengembangan komoditi Disnaker Kota Surakarta, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui jumlah pekerja di kota Surakarta yang terserap, jika dilihat dari jenis industrinya pada tahun 2019 yaitu pada industri menengah berjumlah 12.432 pekerja. Kemudian untuk pekerja yang memiliki kontribusi paling banyak adalah industri kecil dengan jumlah 30.530 pekerja. Kemudian unit usaha yang berkontribusi terbanyak yaitu dari jenis usaha kecil dengan jumlah 1.673 unit. Penulis Kurniawati (2019) yang menyajikan data tersebut menyimpulkan bahwa penyerapan tenaga kerja paling banyak yaitu pada jenis usaha industri kecil di tahun 2019.

Gambar 4 Grafik Data Pekerja UMKM dan Jumlah UMKM di Surakarta



Sumber : Dinas Koperasi dan UKM Jawa tengah(data diolah), 2022

Berdasarkan Grafik 4, dilansir dari laman resmi Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Tengah (2022) diketahui jumlah tenaga kerja di kota Surakarta yang terserap pada sektor UMKM di tahun 2022 dengan total 72.559 orang. Pekerja UMKM yang terserap berdasarkan jenis kelamin pria yaitu 39.394 orang. Bagi Pekerja UMKM yang terserap berdasarkan jenis kelamin wanita yaitu 33.165 orang.

Dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja UMKM dan jumlah unit UMKM jika diperbandingkan mengalami pertumbuhan yang signifikan dari tahun 2019 sampai tahun 2022. Artinya terbukti Kota Surakarta memiliki potensi ekonomi yang sangat baik terutama pada usaha UMKM. Selain itu dengan adanya pertumbuhan UMKM yang sangat pesat ini akan bermanfaat pada sektor ekonomi dan para pekerja di Surakarta.

Berkembangnya suatu usaha akan dipengaruhi dari potensi pekerja yang mendorong produktivitas dan kinerja dari sebuah perusahaan. Salah satu aspek yang diperhatikan oleh pengusaha agar pekerja produktif, merasakan nyaman, senang, dan mampu bertahan bekerja adalah bagaimana merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya. Menurut Hamali (2016) jika pekerja memiliki kepuasan kerja tentunya hal ini akan menimbulkan semangat kerja, kepercayaan diri, dan pengusaha tidak khawatir untuk mempercayakan tanggung jawab operasional usahanya.

Menurut Dadang (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, hasil pekerjaan mencerminkan dari perasaan seseorang terhadap tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pekerja mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja ini akan mempengaruhi bagaimana pekerja menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan. Hasil riset dari Ardhiyafajasa (2021) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kenyamanan bagi pekerja agar mendapatkan kepuasan yaitu dari faktor lingkungan kerja dan kompensasi.

Sunyoto (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Sari, Megawati, dkk (2020) mengatakan lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja bagi pekerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman, memberikan fasilitas atau alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Yantika, Herlambang, dkk (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Seseorang yang akan bekerja tentunya akan mempertimbangkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup dari jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan. Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kurniawati (2021) mendefinisikan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka untuk perusahaan. Nurcahyo (2015) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu berbentuk uang yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan pekerja untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas dari prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mendukung kenyamanan bagi pekerja yang mengharapkan kebutuhan akan rasa puas karena telah memberikan kontribusi jasa yang diberikan untuk perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan moral pekerja, menciptakan suasana yang aman dan nyaman, di dorongan penciptaan kondisi lingkungan kerja yang memadai,

memberikan fasilitas kerja yang memadai, dan diberikan kompensasi dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi yang diberikan untuk pekerja biasanya akan disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. Semakin banyak beban kerja yang diterima pekerja biasanya akan mengharapkan kompensasi yang sesuai. Menurut Koesoemowidjojo (2017) mengatakan beban kerja seseorang ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis.

Terkadang dengan jumlah pekerja yang terbatas, perusahaan mengeksploitasi pekerja untuk menyelesaikan berbagai tugas yang ada. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang diterima semakin bertambah demi pencapaian perusahaan. Permasalah akan timbul bagi pekerja jika diberikan tugas terlalu banyak diluar dari kapasitasnya. Apalagi pekerja memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Dari permasalahan tersebut terkait kepuasan kerja yang diharapkan pekerja. Terdapat adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang diciptakan, serta beban kerja yang diberikan. Hal ini menjadikan Penulis tertarik untuk membahas penelitian tersebut yang diajukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM di Surakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta ?
2. Apakah beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia yang di dapat melalui perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi. Khususnya mengadakan penelitian Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian kompensasi

Setiap pekerja biasanya memperhatikan bagaimana imbalan perusahaan atas jasa yang sudah diberikan oleh pekerja. Imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah dalam bentuk kompensasi. Sesuai dengan pernyataan dari penelitian Hermawan dan Hendratmoko (2022) Kompensasi adalah hasil timbal balik dari apa yang pekerja berikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa untuk mereka. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi.

Nurchahyo (2015) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa untuk pekerja dari hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan pekerja untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas dari prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan usaha perusahaan. Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi yang bermacam-macam sesuai dengan kondisi perusahaan. Ada beberapa kompensasi yang berupa finansial maupun non finansial untuk memenuhi kepuasan pekerja.

Sukmawati dan Pranazhira (2017) dalam penelitiannya menyatakan kompensasi finansial dan nonfinansial baik berupa gaji, insentif, Tunjangan Hari Raya (THR), dan pujian dari atasan yang diterima karyawan merupakan cara meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya Mubaroq, Sahrul dkk (2021) meningkatnya

kompensasi yang diberikan akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja namun menurunnya kompensasi akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja bagi pekerja, pemberian kompensasi tersebut merupakan cara organisasi untuk mempertahankan karyawan.

Kornelius, dkk (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai harapan maka akan meningkatkan rasa puas, begitu juga dengan beban kerja, kepuasan pekerja akan ditunjukan apabila beban pekerjaan yang diberikan dianggap sesuai. Pemberian kompensasi harus memiliki ketentuan yang tepat dan baik bagi pekerja.

Sondang P. Siagian (2019) mengemukakan bahwa suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif serta bisa bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi.

Ada beberapa asas kompensasi yang dapat didefinisikan agar pekerja tidak merasa terdiskriminasi sehingga mendapatkan keadilan dari usaha yang sudah diupayakan. Menurut Hasibuan (2017) program kompensasi balas jasa harus ditetapkan atas asas keadilan dan layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik mungkin supaya balas jasa ini dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Pricila dan Lusia (2022) mengatakan dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kegiatan pekerjaan yang dilakukan bisa berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berikut jenis asas kompensasi menurut asas adil dan asas layak atau wajar yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) :

1) Asas Adil

Berdasarkan kompensasi yang dibayar kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas Layak atau Wajar

Kompensasi yang diterima pekerja dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Jenis-jenis kompensasi menurut Hartatik (2014) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah) prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua atau saham kuantitatif).

2) Kompensasi tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiunan. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Elmi (2018) pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya dan secara garis besar terbagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor internal organisasi, pribadi pekerja yang bersangkutan, dan faktor eksternal organisasi pekerja.

Berikut penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi :

a) Faktor Internal Organisasi

Contoh faktor internal organisasi mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

b) Faktor Pribadi Karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan, dan pengalaman serta sifat pekerjaan.

c) Faktor Eksternal

Contoh faktor eksternal pekerja dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan pekerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, kondisi perekonomian Nasional.

Menurut Hartatik (2014) ada beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan yaitu sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak atau borongan. Fathoni (2006) dalam penelitiannya menentukan besaran gaji dapat dilihat dari latar belakang (pendidikan, usia, pengalaman, dll). Fathoni (2006) menurutnya kompensasi merupakan pemberian upah/gaji yang memadai dan adil kepada pegawai atas pekerjaan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Sistem kompensasi yang efektif membutuhkan suatu keseimbangan antara gaji dan tunjangan yaitu semua unsur bukan gaji seperti asuransi, cuti, dan pelayanan pegawai lainnya.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan untuk pekerja dari hasil balas jasa yang sudah diberikan atas capaian atau prestasi kerja

untuk perusahaan atau organisasi agar mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan serta menjadi cara untuk mempertahankan organisasi.

b. Indikator kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) terdapat indikator kompensasi secara umum, yaitu :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

Selain itu ada indikator lain yang dapat digunakan mengacu pada definisi jenis kompensasi menurut Hasibuan (2014) sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pekerja tetap
- 2) Mempunyai jaminan yang pasti
- 3) Berpedoman atas perjanjian yang disepakati bersama
- 4) Mempunyai prinsip adil
- 5) Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja

2. Pengertian Beban Kerja

Pekerja akan merasa nyaman jika saat bekerja mendapat kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga perusahaan bisa memperhatikan bagaimana beban kerja dari setiap tugas yang diberikan untuk pekerja. Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Yo dan Surya (2015) menyatakan kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang tinggi. Ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari beban kerja sehari-hari dan pekerja lebih puas ketika mendapatkan beban kerja yang lebih rendah.

Menurut Tarwaka (2015) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerja dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu yang ditentukan. Beban kerja menurut Sophia (2012) adalah *stresor* hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena pekerja merasakan beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerja akibat restrukturisasi pekerjaan, sehingga sebagian pekerja mendapatkan kelebihan tugas yang ditinggalkan akibat kekurangan sumber daya untuk menyelesaikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut penelitian Soleman (2011) adalah faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

1) Faktor eksternal

meliputi tugas fisik organisasi meliputi stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat, sedangkan yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja. Kedua dari faktor Organisasi kerja yaitu lama waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja. Ketiga dari faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

adalah yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan). Untuk Faktor psikis (motivasi, Persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

b. Indikator beban kerja

Menurut Aminah Soleman (2011) berikut indikator dari beban kerja meliputi :

1) Faktor Eksternal

- a) Tugas-tugas bersifat fisik (sikap kerja)
- b) Tugas-tugas bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas, pekerjaan, emosi pekerja)
- c) Waktu kerja dan waktu istirahat paramedis
- d) Kerja secara bergilir
- e) Pelimpahan tugas dan wewenang

2) Faktor Internal

- a) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan)

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja menurut koesoemowidjojo (2017) yaitu :

- 1) kondisi pekerjaan
- 2) penggunaan waktu kerja
- 3) target yang harus dicapai

Sedangkan indikator menurut Putra (2012) dari beban kerja meliputi :

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar pekerjaan

Menurut Soleman (2011) indikator beban kerja yaitu dipengaruhi dari faktor internal, faktor eksternal, dan faktor psikis

- 1) faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

2) Faktor internal

adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor meliputi faktor somatik (Jenis kelamin, umur, status, gizi, kondisi kesehatan, dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang ada disekitar pekerja. Sudibya, dkk (2012) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pekerja. Menurut Sari, Megawati, dkk (2020) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pekerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pekerja, diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pekerja dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Menurut Yantika, Herlambang, dkk (2018) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan.

Darmadi (2020) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja termasuk yang berada pada sekitar para pekerja mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban, yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain. Menurut Effendy dan Fitria (2019) dalam penelitiannya lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja sesuatu yang ada disekeliling pekerja sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan

dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dalam penelitian Beti dan Pamikatsih (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana prasarana yang berada disekitar pekerja untuk mendukung penyelesaian tugas.

a. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut teori dari Dharma (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi faktor lokasi, kondisi kerja, kondisi organisasi, adaptasi, dan komunikasi kerja.

Berikut ini merupakan faktor yang dikemukakan Sedarmayanti (2016) dapat terbentuknya kondisi lingkungan kerja diantaranya :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Sirkulasi udara
4. Ukuran ruang kerja
5. Tata Letak ruang kerja
6. Privasi ruang kerja
7. Kebersihan
8. Suara bising
9. Penggunaan warna
10. Peralatan kantor
11. Keamanan kerja

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) adapun indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Indikator yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016) :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

4. Pengertian Kepuasan Kerja

Kornelius, dkk (2022) dalam penelitiannya mengatakan Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap dalam menilai apa yang diberikan organisasi atau lembaga terhadap hasil kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2017) menyatakan kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasa.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam menciptakan salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dhanial (2010) mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, pekerja lebih puas ketika diberikan beban kerja yang lebih rendah.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut teori Luthans, Fred (2012) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pay
2. The Work Itself
3. Promotion

4. Opportunities
5. Supervision
6. Co-workers
7. Working Condition

Menurut Harold dalam Sinambela (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Faktor hubungan antar pekerja, antara lain hubungan antara manajer dengan pekerja, faktor fisik dengan kondisi kerja, hubungan sosial antar pekerja, saran dari teman kerja, emosi dengan instansi situasi kerja.
2. Faktor individu yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
3. Faktor luar (eksternal) yang berhubungan dengan keadaan keluarga pekerja, rekreasi, dan pendidikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment*)
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen Generik (*Dispositional/Genetic Components*)

Menurut Fathoni (2006) Adapun faktor-faktor kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat tingginya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

6. Sikap Pemimpin dan kepemimpinan

7. Sifat Pekerjaan monoton atau tidak

Menurut teori Herzberg (2003) bahwa faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, internal dan individu. Faktor lingkungan eksternal meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, pengawasan, teknis, hubungan antar pribadi pekerja, prestasi, pengakuan (apresiasi), penghargaan, promosi pangkat, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, komunikasi, dan informasi. sedangkan faktor internal adalah berkaitan dengan persepsi dan emosi meliputi pujian, sanjungan, pengakuan, dan prestasi.

b. Indikator kepuasan kerja

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu pekerja berbeda standarnya. Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tiga indikator antara lain :

1. Kedisiplinan

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

2. Moral Kerja

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

3. Turnover Pekerja

Keinginan pekerja untuk ingin mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

2. Upah

3. Promosi

4. Pengawasan

5. Rekan Kerja

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Menurut Randi (2018) menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu mengacu pada variabel yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terkait kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Berikut Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Hidayat, dkk (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek	Analisis ini menggunakan regresi linier berganda dan bantuan program software IBM SPSS 25	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek.

2	Fatania (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan instrumen kuesioner, populasi dan sampel, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f)	Hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3	Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021)	Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan masa pandemi covid-19	metode penelitian menggunakan populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan uji parsial (uji t)	Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dimasa pandemi covid-19. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

			dan uji simultan (uji f)	
4	Anggrain, R (2019)	Pengaruh Motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Tirta Anugrah rezeki pekanbaru	Metode penelitian menggunakan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f)	Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Irma, Ade. Yusuf (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai	metode pengujian yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi	Hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

			sederhana, uji t. jenis penelitian menggunakan asosiatif	
6	Wibowo, dkk (2022)	Kepuasan kerja karyawan UMKM Di era New Normal	Data diambil menggunakan kuesioner, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji f sebagai hipotesis	Hasil uji menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif baik secara individual maupun bersamaan antara motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan employe engagement terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Akar Selang Surabaya
7	Lestari dan Pangesti, (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi CV Aneka Jaya)	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner pengujian pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji analisis regresi, analisis korelasi, koefisien	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

			determinasi, dan uji hipotesis	
8	Maha, Anfal Kabal Kirana. Herawati, (2022)	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta	Metode penelitian menggunakan metode <i>non probability sampling</i> merupakan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
9	Putra, Sisiawan Riyan. Muhaimin (2022)	Pemberian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi UMKM Dayudju Caffé)	Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan deskriptif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
10	Cahya, A. D. W.	Pengaruh Kompensasi	Penulis melakukan	Hasil pengujian penelitian menunjukan

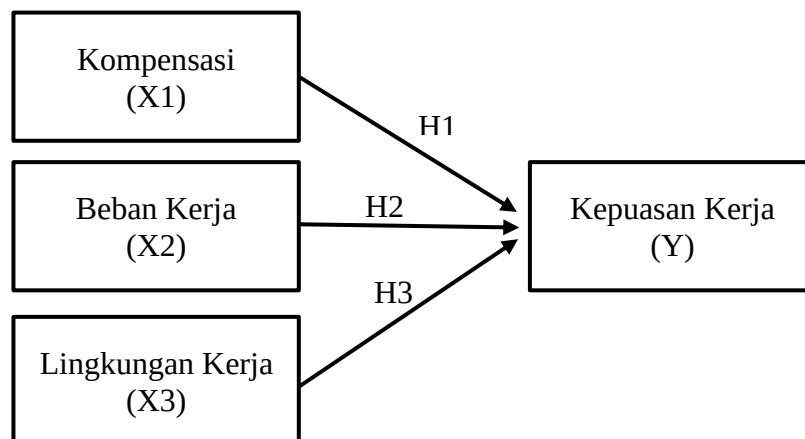
	I, dkk (2021)	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel)	pengumpulan data dengan metode wawancara, kuesioner, skala pengukuran dengan skala likert	bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lancar Ponsel Jogja Tronik
11	Saputra, A A (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM- PLS).	Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja.

Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah gambar kerangka yang memuat konsep atau rumusan sebagai landasan dalam pembuatan hipotesis. Menurut Sugiyono (2018) kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan. Kerangka pikir ini dapat membantu menggambarkan pernyataan yang ada dalam rumusan masalah yang disajikan untuk mengacu dari tujuan penelitian. Berikut alur pikir penelitian dalam bentuk bagan yang akan menjadi kerangka pikir selama proses penelitian :

Gambar 5 Kerangka Pikir



Dalam Kerangka pikir ini variabel yang digunakan yaitu Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepuasan kerja (Y). Pada Gambar diatas menunjukkan variabel kompensasi berhubungan secara parsial dengan Kepuasan kerja, variabel beban kerja berhubungan parsial dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berhubungan parsial dengan kepuasan kerja.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Wibowo, dkk (2022) Melakukan penelitian Pada Karyawan UMKM Akar Selang Surabaya bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial memperoleh positif dan signifikan. Maka kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Lestari dan Pangesti, (2022) pada karyawan CV Aneka Jaya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bagi pekerja UMKM di Kota Surakarta.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Fatania (2022) dalam penelitiannya variabel beban kerja yang di uji t berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Muara Kayu Sengon Jatilawang. Maka demikian, hipotesis penelitian dapat diterima secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga didukung oleh Anggraini (2019) bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja bagi Pekerja UMKM di Kota Surakarta.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam Penelitian Toni Susilo, dkk (2021) hasil uji menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan dan positif secara parsial untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi karyawan UMKM Akar Selang Surabaya. Maka demikian hipotesis penelitian dapat diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh Hidayat, dkk (2021) pada karyawan UKM Nahla Toys Cikampek bahwa dapat disimpulkan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi pekerja di UMKM kota Surakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerja biasanya mengharapkan imbalan yang sesuai atas hasil kerja yang sudah dilakukan. Pekerja akan merasa puas apabila kompensasi yang diterima sesuai harapan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan yang memberikan dampak 38,5 persen pada setiap ada kenaikan 1 satuannya. Selain itu pekerja sangat mengharapkan kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap pekerjaan biasanya memiliki beban kerja yang ditanggung oleh pekerja. Hasil penelitian ini bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat beban kerja yang diterima oleh pekerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Apabila ada kenaikan beban kerja setiap 1 satuan maka kepuasan kerja akan menurun -0,04 persen. Beban kerja yang diterima oleh pekerja akan mempengaruhi secara fisik, batin, atau mental pekerja sehingga hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Beban kerja yang diberikan hendaknya sesuai dengan kemampuan pekerja agar dapat menyelesaikan permasalahan di tempat kerjanya.

Dari penelitian ini juga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki peran untuk memenuhi kepuasan kerja. Pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja yang

baik, apabila ada peningkatan variabel lingkungan kerja pada 1 satuan maka akan memberikan pengaruh kepuasan kerja senilai 46,1 persen. Setiap orang bekerja pasti tidak terhindarkan dari lingkungan kerjanya baik hubungan kerja, fasilitas kerja, maupun kondisi tempat kerjanya. Faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karena pekerja mengharapkan memiliki hubungan rekan kerja yang baik, mengharapkan fasilitas kerja yang mendukung, dan mempunyai keinginan untuk menciptakan kondisi kerja yang membuat pekerja nyaman selama bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Pengusaha

- a. Bagi para pengusaha UMKM Surakarta dapat memberikan kompensasi berupa tunjangan dalam bentuk barang lain sebagai pengganti tunjangan uang sesuai kebutuhan pekerja. Contoh bahan pangan pokok yang dibutuhkan pekerja, tunjangan kesehatan bagi pekerja sesuai kebutuhan.
- b. Para pekerja dapat diedukasi untuk mampu meningkatkan skill potensi diri melalui pelatihan agar target dapat dicapai.
- c. Pemilik usaha ikut andil jika pekerja mendapati permasalahan yang tidak dapat diselesaikan secara mandiri.
- d. Membangun kedekatan hubungan yang baik antara pemilik usaha dengan pekerja.
- e. Memberikan persepsi moral yang baik bagi para pekerja UMKM dari pemilik usaha.

2. Bagi Penulis

- a. Penulis selama penelitian memiliki keterbatasan waktu.
- b. Ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan untuk riset lebih lanjut.

- c. Disarankan peneliti lain bisa menggunakan metode kualitatif agar kualitas penelitian dapat diketahui.
- d. Menambahkan variabel lain yang dapat digunakan seperti pengaruh kepemimpinan, pelatihan, peran hubungan kerja, kompetensi.

Dari kekurangan yang ada diharapkan peneliti kedepan bisa melakukan penelitian lebih lanjut. Harapannya penelitian yang dilakukan selanjutnya semakin kredibel, terbaru, lebih akurat, dan semakin bermanfaat bagi pemilik usaha atau bagi pihak lain.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Membantu memberikan pendanaan, fasilitas atau dukungan dalam bentuk lain baik barang maupun non barang untuk kebutuhan penelitian.
- b. Dalam penelitian selanjutnya kedepan hal yang bisa diperbarui yaitu memastikan responden selalu menjawab kuesioner sesuai dengan realitas yang ada di lapangan.
- c. Menggunakan variabel lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Memberikan pembinaan bagi para pelaku UMKM agar menciptakan ekonomi yang sehat dan pemberdayaan pekerja yang sehat.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa.
- Akmal, Akhwanul. Tamini, Ihda. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan Gaya makmur mobil medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Anam, Chairul. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Anggraini, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Tirta Anugrah. 6(1), 1–92.
- Ardhifajasa, M. A. (2021). Kerja Sebagai Variabel Intervening (Karyawan UMKM Sektor Garmen di Wonogiri).
- Asmayana. daweng, Muhiddin H.A. Badollahi, Ismail. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makassar. *Jurnal profitability ekonomi dan bisnis*.
- Beti, S. Pamikatsih, Ratna Tri. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 5(November), 1–12
- Cahya, A. D. W. I., Prabowo, V. T., & Febri, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, Vol. 7, No.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.

Dadang, K. (2013). Manajemen Organisasi. Pustaka Setia, Bandung.

Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.

Darmawan, Gede Widya I. Wibawa, Made Artha I. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan kerja non fisik, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan. *E-jurnal Manajemen*.

Dhania, Dhini Rama. (2010). "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan". *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*. Vol 1 No, hal 15-23.

Dharma, Surya (2008). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Jakarta

Dinas Koperasi, U. K. dan M. P. J. T. (2022). Data UMKM Per Kabupaten/Kota. <https://satudata.dinkopumkm.jatengprov.go.id/data/umkm-kabkota>.

Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fachrezi, Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Fatania, C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon Jati Lawang. *Repository.Unugha.Ac.Id*, 8.5.2017, 2003–2005.

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Firdaus, muhammd (2017). *Ekonomika, Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: PT. Bumi AKsara.
- Fitriani, C. (2021). *Indikator Ekonomi Kota Surakarta 2021*. Surakarta.Bps.Go.Id, 17.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black. (2014). *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hartatik, Indah P. (2014) *Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu.(2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Akasara.
- Hermawan, D. Hendratmoko, Christiawan. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622>.

Herzberg, F. (2003). One More Time : How Do You Motivate Employees ?
Harvard Business Review, 1–11.

Harold dan Kathleen (2010). Executive Compensation as a Moderator of the
Innovation – Performance Relationship. *Journal of Business and
Management*. 16(1)

Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi
dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla
Toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*,
5(1), 31–38.

Irma, Ade. Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. Jakarta: Bumi
Aksara.

KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*,
1.

Koesoemowidjojo, S.R.M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban
Kerja. Penebar Swadaya Grup, Jakarta.

Kornelius, Y., Chintya, P., Buntuang, D., & Tadulako, U. (2022). Dampak
kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga
honorar. *Jurnal EK&BI*, 5, 145–150.
<https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.489>.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2019). *Organizational Behavioral*. Ed. 5.
Boston: McGraw-Hill,

Kurniawati, L. (2019). Kota Surakarta Dalam Angka 2019.
Surakartakota.Bps.Go.Id, 202.

Kurniawati, Leni. Andriyani, D. K. K. (2022). Profil Ketenagakerjaan Kota
Surakarta 2021. *Surakarta.Bps.Go.Id*, 4(1), 21.

- Kurniawati, V. (2021). Pengaruh kepemimpinan spiritual, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan umkm roti bolu di magetan skripsi.
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(1).
- Luthans, Fred. (2012). *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw, Hill Companies.
- Maha, Anfal Kabal Kirana. Herawati, J. (2022). Non Probability Sampling. Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta, 16(1), 212–222.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P.A. 2013 Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mubaroq, Sahrul Idwan., Abidin Zainal., H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Narmada Awet Muda. *UNRAM Management Review*, 1(1), 42–50.
- Nainggolan, U. E.(2020). *UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>
- Nazir, Moh (2003). *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta. hlm. 149.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”. *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78-85

- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. 086507, 1–121.
- Peta Surakarta. (2023). Daftar Jalan di Kota Surakarta. https://www.wikiwand.com/id/Daftar_jalan_di_Kota_Surakarta.
- Pricila, D. P., Lusia, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Kerja, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : Survei Pada Karyawan CV Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 36–46.
- Putra Wicaksono, B. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Usaha Dan Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Usaha Pelaku Umkm Di Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun. *Gastronomía Ecuatorianay Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Putra, Sisiawan Riyan. Muhaimin, U. S. (2022). Pemberian Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi UMKM Dayudju Caffé. Mizania: *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 161–166.
- Randi, Berlian Septafio. (2018). Perbaikan Proses Layanan Resto Dengan Menggunakan Qfd (Quality Function Deployment) Dan Internal Benchmarking Pada Kober Mie Setan Gresik.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.

- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. 253.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit. *ARIKA*. Vol. 5,. No. 2, 83-98.
- Sophia. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudibya, I. G., Dhermawan, A. A., Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum provinsi Bali.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: . Alfabeta.
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2006). Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sukmawati, Anggraini. Pranazhira, R. G. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement KaryawanUKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VIII, No 1 (May). <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i1.18601>
- Sunyoto, Danang. (2013). Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta:CAPS.
- Suwarso, S. (2018). Pengaruh Mata Kuliah Kewirausahaan Dan Pengantar Bisnis Terhadap Motivasi Dan Minat Wirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Akademi Akuntansi Pgri Jember). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 98.
- Tambunan, Tulus T.H., (2010), Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia; Beberapa Isu Penting, Salemba Empat, Jakarta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wexley & Yukl, G.A, (2017). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo, T. S., Handayani, C. M. S., & Susanto, D. D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Di Era New Normal. Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian. April, 741–749.
- Wibowo, T. S., Handayani, C. M. S., & Susanto, D. D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Di Era New Normal. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian*, April, 741–749.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.

Yo, P. M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruhu Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. Vol. 4, No. 5, 1149-1165.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamuallaikum Wr Wb.

Responden yang saya hormati,

Perkenalkan saya Dhedy Ahmed Shahebuiddin dari program studi S1 Manajemen di STIE Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir saya mengenai **"PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGI PEKERJA UMKM DI SURAKARTA"**.

Dalam mendukung penelitian ini saya meminta ketersediaanya Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab daftar kuesioner ini dengan sebenarnya agar saya dapat menyelesaikan studi tepat waktu.

Data yang diperoleh akan digunakan sebagaimana mestinya untuk menyelesaikan tugas akhir saya. Atas bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir saya. Saya ucapkan banyak terimakasih, semoga Bapak/Ibu/Saudara/i senantiasa dimudahkan dan dilancarkan segala urusannya baik pribadi ataupun keluarga.

Kriteria Responden : Pekerja UMKM di Surakarta, tidak termasuk owner

Peneliti

Dhedy Ahmed Shahebuiddin
NIM. 19120148

A. Identitas Responden

Nama : (.....)

Usia : ☐ 15-20 ☐ 21-25
☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ > 35

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Apakah anda pekerja termasuk pemilik usaha: ☐ Hanya Pekerja
☐ Pekerja termasuk owner

Berapa jumlah karyawan ditempat anda bekerja : (.....)

Wilayah tempat anda bekerja : ☐ anjarsari
☐ Laweyan
☐ Serengan
☐ Pasar Kliwon
☐ Jebres

Jenis usaha tempat anda bekerja : ☐ Usaha Mikro
☐ Usaha Kecil
☐ Usaha Menengah

Kategori usaha anda bekerja :
☐ Kuliner ☐ Fesyen ☐ Jasa ☐ Retail ☐ Farmasi

☐ Agribisnis ☐ Peternakan ☐ Kerajinan

☐ Lainnya (.....)

B. Petunjuk pengisian :

Jawablah pernyataan berikut dengan teliti sesuai pilihan anda dan jawab dengan sebenar-benarnya.

Opsi Angka

STS= Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

ST = Sangat Setuju

C. Kuesioner

Kompensasi (X1)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup					
2	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan pencapaian kerja saya					
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					

Beban Kerja (X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Kondisi pekerjaan dalam mempengaruhi bekerja					
2	Waktu yang digunakan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan melebihi kemampuan saya					

Lingkungan Kerja (X3)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Fasilitas tempat kerja termasuk lengkap					
2	Tempat kerja terdengar bising					
3	Area kerja memiliki sirkulasi udara yang sesuai					

4	Di tempat kerja saya memiliki hubungan kerja dengan baik					
---	--	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	ST
		1	2	3	4	5
1	Saya puas dengan pekerjaan yang dipercayakan kepada saya					
2	Saya puas dengan upah yang saya terima selama bekerja					
3	Saya puas apabila ada kesempatan promosi atau kenaikan jabatan di tempat kerja saya					
4	Selama bekerja saya puas dengan cara pengawasan pimpinan saya					
5	Saya puas terhadap hubungan dengan rekan kerja saya selama bekerja					