

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelaku UKM di Yogyakarta

Aria Elshifa<sup>1</sup>, Syamsulbahri<sup>2</sup>, Hendi Budiman<sup>3</sup>,

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan; [elshifapusmanu@gmail.com](mailto:elshifapusmanu@gmail.com)

<sup>2</sup>Philippine Women's University (PWU), Manila, Philippine/AI Madinah International University (MEDIU), Malaysia; [syamsulbahri\\_27@yahoo.com](mailto:syamsulbahri_27@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Siber Asia; [hendibudiman88@gmail.com](mailto:hendibudiman88@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received Februari 2024

Revised Februari 2024

Accepted Februari 2024

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja Karyawan, Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Tunjangan

### Keywords:

Employee Job Satisfaction, Small and Medium Enterprises (SMEs), Human Resource Management, Work Environment, Compensation and Benefits

## ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan mengumpulkan data dari 225 responden melalui survei terstruktur. Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk menilai model pengukuran, dan pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasilnya menunjukkan dukungan yang kuat terhadap dampak positif dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Validitas diskriminan dan indeks kecocokan memvalidasi ketergantungan model pengukuran dan hubungan struktural. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan di UKM, praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis sangat penting, menurut temuan ini. Bagi para praktisi dan pembuat kebijakan yang ingin mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan memajukan kesejahteraan karyawan di UKM, studi ini memberikan wawasan yang berharga.

## ABSTRACT

This study investigated the effect of job training, work environment, and compensation on employee job satisfaction in Small and Medium Enterprises (SMEs) in Yogyakarta. This study used a quantitative approach, by collecting data from 225 respondents through a structured survey. Confirmatory Factor Analysis (CFA) is used to assess measurement models, and structural equation modeling (SEM) is used to test relationships between variables. The results show strong support for the positive impact of job training, work environment, and compensation on employee job satisfaction. Discriminant validity and fit index validate the dependability of measurement models and structural relationships. To improve employee satisfaction in SMEs, strategic human resource management practices are essential, according to these findings. For practitioners and policymakers looking to develop a positive work environment and advance employee well-being in SMEs, this study provides valuable insights.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Name: Aria Elshifa

Institution: Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan

Email: [elshifapusmanu@gmail.com](mailto:elshifapusmanu@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pembangunan ekonomi. Perusahaan-perusahaan ini memainkan peran penting dalam mendorong inovasi, kewirausahaan, dan pertumbuhan ekonomi di wilayah Yogyakarta yang dinamis. Pengembangan dan pengelolaan UKM sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan mereka. Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi UKM, seperti manajemen bisnis yang terbatas, takut mengambil risiko, dan kurangnya pembinaan dan keterlibatan dari instansi terkait (Dilah et al., 2021; Iskandar & Kaltum, 2022). Akses terhadap pembiayaan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja UKM, dengan perusahaan kecil menghadapi lebih banyak kesulitan dibandingkan dengan usaha menengah (Priyana, 2022; Supriandi, 2022). Untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan di sektor UKM, para pembuat kebijakan harus merancang kebijakan pajak yang menguntungkan yang memberikan insentif untuk investasi dan pertumbuhan bisnis. Selain itu, UKM harus memanfaatkan kebijakan pajak yang menguntungkan ini secara strategis untuk mendorong pertumbuhan dan daya saing.

Keberhasilan UKM terkait erat dengan kepuasan dan produktivitas tenaga kerja mereka. Memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan UKM yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif namun secara statistik tidak signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan secara statistik oleh lingkungan kerja (Puryanti et al., 2023; Wijaya, 2020). Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja sangat penting. Lingkungan kerja yang berkelanjutan secara positif dapat memprediksi retensi karyawan, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan; yang terdiri dari iklim yang dirasakan, hubungan supervisi, interaksi kelompok sebaya, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan (EP) dan manajemen sumber daya manusia elektronik (E-HRM) memiliki efek positif yang substansial terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam operasi UKM, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi pengalaman karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Meskipun pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi telah diakui sebagai faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terdapat kesenjangan yang nyata dalam literatur yang ada mengenai konteks spesifik UKM di Yogyakarta. Kebutuhan untuk memahami hubungan yang bernuansa antara faktor-faktor ini dan kepuasan karyawan di wilayah ini sangat penting. Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kompensasi dan perputaran karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap perputaran karyawan (Guarango, 2022; Jufrizen, 2017; Suhendar, 2021). Selain itu, lingkungan kerja telah diakui memiliki efek jangka panjang yang positif terhadap kinerja karyawan dan tidak, pada dasarnya, memperpendek kinerja melalui kepuasan kerja. Namun, perlu dicatat bahwa kompensasi berdasarkan kinerja karyawan bukan merupakan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau pengaruh pelatihan (DP, 2018; Tarigan, 2021). Karena alasan ini, makalah penelitian dibatasi ruang lingkupnya dan digunakan untuk menyelidiki dinamika spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja, bahasa kerja, dan kompensasi kerja di UKM Yogyakarta, dengan rencana kontinjensi untuk kerja karyawan. Penelitian ini berusaha menjembatani kesenjangan ini dengan melakukan analisis kuantitatif yang menggali

dinamika unik dari program pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan struktur kompensasi dalam UKM di Yogyakarta.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*

Pentingnya pelatihan kerja dalam membentuk kepuasan kerja karyawan telah diakui secara luas dalam literatur organisasi. Program pelatihan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada pengembangan rasa kompetensi dan kepercayaan diri di antara karyawan. Dalam konteks UKM, literatur menunjukkan bahwa inisiatif pelatihan kerja yang dirancang dengan baik dan diimplementasikan secara efektif akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa keterampilan mereka terus dikembangkan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengarah pada peningkatan komitmen dan produktivitas dalam organisasi.

Selain itu, relevansi pelatihan kerja dalam lanskap UKM yang dinamis juga ditekankan. UKM sering kali beroperasi di lingkungan yang membutuhkan kemampuan beradaptasi dan inovasi. Karyawan yang dibekali dengan keterampilan terkini melalui program pelatihan memiliki posisi yang lebih baik untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan dan daya saing organisasi (Erlina, 2018; Vitryani Tarigan, 2020). Oleh karena itu, hubungan positif antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja karyawan diantisipasi, khususnya dalam konteks UKM di Yogyakarta.

### 2.2 *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja telah diidentifikasi sebagai komponen utama yang membentuk lingkungan kerja. Ketika mempertimbangkan usaha kecil dan menengah (UKM), yang sering kali dicirikan oleh tim yang terikat erat, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sangat signifikan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan lingkungan kerja yang positif yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, rasa saling menghormati, dan sentimen yang mendukung (Hackman & Oldham, 1976).

Praktik kepemimpinan dalam UKM memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan motivasi inspirasional dan pertimbangan terhadap kebutuhan individu, berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan (Iskandar, Ardhiansyah, et al., 2023b, 2023a; Supriandi & Iskandar, 2021, 2022). Karena UKM di Yogyakarta sering beroperasi dengan pendekatan yang lebih personal, memahami karakteristik spesifik dari lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja menjadi penting.

### 2.3 *Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*

Kompensasi adalah kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain implikasi finansial, kerangka kerja remunerasi yang adil dan kompetitif dapat menumbuhkan persepsi nilai dan pengakuan di antara anggota staf. Yang paling penting dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM), di mana sumber daya keuangan mungkin terbatas, adalah desain strategis program kompensasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan diprediksi oleh keadilan yang dirasakan dari sistem kompensasi, bukan oleh jumlah absolutnya, menurut penelitian.

Selain itu, keselarasan kompensasi dengan kinerja individu dan organisasi merupakan pertimbangan utama dalam UKM. Struktur insentif yang menghargai kontribusi dan prestasi telah terbukti berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja (Iskandar, Pahrijal, et al., 2023). Memahami bagaimana struktur kompensasi dirasakan dan dihargai oleh karyawan di UKM di Yogyakarta akan memberikan wawasan tentang dinamika faktor penting ini.

### 2.4 *Kesenjangan dalam Literatur yang Ada*

Meskipun literatur yang ada memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan umum antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan, terdapat kesenjangan yang mencolok mengenai penerapan dan dampaknya secara spesifik dalam konteks UKM di Yogyakarta. Sebagian besar penelitian telah dilakukan di lingkungan organisasi yang lebih besar, sering kali di negara maju, sehingga meninggalkan kekosongan pengetahuan yang signifikan dalam hal tantangan dan peluang unik yang dihadapi oleh karyawan di UKM yang beroperasi di pasar yang sedang berkembang seperti Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi kekosongan ini dengan menempatkan hasil penelitian ini dalam seluk-beluk usaha kecil dan menengah (UKM) di daerah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang elemen-elemen rumit yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di UKM di Yogyakarta. Survei cross-sectional akan dilakukan untuk mengumpulkan data dari karyawan di berbagai UKM yang beroperasi di wilayah tersebut. Dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) sebagai metode analisis data, hubungan antar variabel dapat diperiksa dengan sangat rinci. Fokus penelitian ini berkaitan dengan tenaga kerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang mencakup berbagai sektor yang berada di Yogyakarta. Karena keterbatasan praktis untuk mensurvei seluruh populasi, teknik pengambilan sampel secara acak digunakan untuk memilih sampel yang representatif. Dengan margin of error dan tingkat kepercayaan yang telah diperhitungkan, jumlah sampel yang ditargetkan adalah 225 karyawan. Kriteria inklusi untuk peserta melibatkan individu yang saat ini bekerja di UKM di Yogyakarta, terlepas dari posisi atau peran mereka. Pendekatan pengambilan sampel bertingkat dipertimbangkan untuk memastikan keterwakilan dari berbagai industri dalam sektor UKM.

#### 3.1 Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner akan terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan berskala Likert 1-5 untuk memfasilitasi analisis data kuantitatif. Instrumen survei diuji coba terlebih dahulu pada sampel kecil untuk memastikan kejelasan, keandalan, dan validitasnya.

Untuk memaksimalkan tingkat respons, kombinasi metode distribusi survei online dan offline digunakan. Tautan survei didistribusikan secara elektronik kepada karyawan, dan salinan cetak akan didistribusikan kepada UKM yang bersedia berpartisipasi. Selain itu, pengingat dan komunikasi tindak lanjut digunakan untuk mendorong partisipasi dan meningkatkan kelengkapan data yang dikumpulkan.

#### 3.2 Analisis Data

Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) adalah teknik statistik yang kuat yang memungkinkan pemeriksaan simultan terhadap berbagai hubungan antara variabel laten dan variabel teramati. SEM-PLS sangat cocok untuk model kompleks yang melibatkan beberapa konstruk yang saling terkait, sehingga menjadi pilihan ideal untuk penelitian ini. Proses analisis melibatkan dua langkah utama. Pertama, Confirmatory Factor Analysis (CFA) akan dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas model pengukuran. Langkah ini melibatkan evaluasi hubungan antara variabel laten dan indikator masing-masing (variabel teramati). Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) akan dinilai untuk memastikan keandalan dan validitas konvergen dari konstruk. Validitas diskriminan akan diperiksa untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dalam model. Kedua, hubungan struktural antara variabel laten (pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) akan diperiksa. Bootstrapping akan digunakan untuk menilai

signifikansi dan keandalan koefisien jalur. Kecocokan keseluruhan model akan dievaluasi dengan menggunakan indeks goodness-of-fit, seperti Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI).

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Profil Demografis Responden

Demographic Variable	Frequency	Percentage (%)
Age		
- 18-25 years	45	20%
- 26-30 years	65	29%
- 31-35 years	55	24%
- 36-40 years	30	13%
- 41-50 years	20	9%
- Over 50 years	10	5%
Gender		
- Male	122	54%
- Female	103	46%
Tenure in SMEs		
- Less than 1 year	30	13%
- 1-3 years	80	36%
- 4-6 years	60	27%
- 7-10 years	40	18%
- More than 10 years	15	6%
Education		
- High School	30	13%
- Bachelor's Degree	160	71%
- Master's Degree	35	16%

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berusia muda, dengan 53% responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun, sebuah tren demografis yang umum terjadi pada UKM yang ditandai dengan kedinamisan dan energi. Distribusi gender relatif seimbang, dengan 54% responden laki-laki dan 46% responden perempuan, yang mencerminkan tenaga kerja yang beragam dan inklusif di sektor UKM Yogyakarta. Khususnya, 36% responden telah bekerja di UKM mereka masing-masing selama 1-3 tahun, yang mengindikasikan tenaga kerja yang stabil dengan pengalaman yang signifikan yang diperoleh dalam organisasi. Selain itu, profil pendidikan responden menyoroti tenaga kerja yang berpendidikan tinggi, dengan 71% memiliki gelar sarjana. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menerapkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang berpendidikan tinggi.

**4.1 Uji validitas dan Reliability**

Model pengukuran menilai reliabilitas dan validitas konstruk yang terlibat dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut meliputi Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 2. Validity and Reliability

Variable	Code	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan Kerja	PK.1	0.884	0.905	0.940	0.840

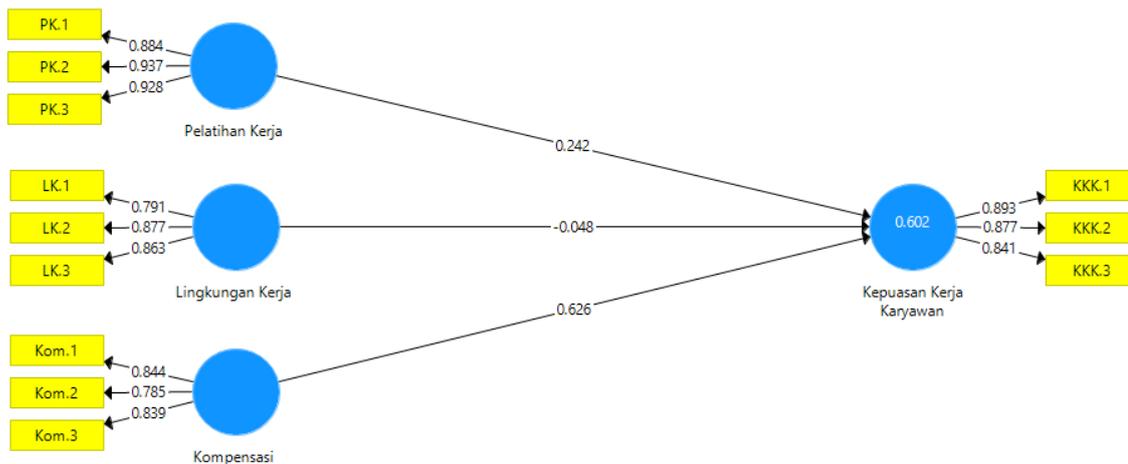
	PK.2	0.937			
	PK.3	0.928			
Lingkungan Kerja	LK.1	0.791	0.798	0.882	0.714
	LK.2	0.877			
	LK.3	0.863			
Kompensasi	Kom.1	0.844	0.775	0.863	0.677
	Kom.2	0.785			
	Kom.3	0.839			
Kepuasan Kerja Karyawan	KKK.1	0.893	0.840	0.904	0.758
	KKK.2	0.877			
	KKK.3	0.841			

Penilaian terhadap berbagai konstruk menunjukkan sifat-sifat psikometrik yang kuat. Untuk item pelatihan kerja (PK.1, PK.2, PK.3), faktor pemuatan jauh melampaui ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0,7, yang mengindikasikan hubungan yang kuat dengan variabel laten. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi yaitu 0,905 dan Composite Reliability sebesar 0,940 semakin menegaskan konsistensi internal dan keandalan konstruk pelatihan kerja, sementara AVE sebesar 0,840 membuktikan validitas konvergen yang memuaskan. Demikian pula, item-item lingkungan kerja (LK.1, LK.2, LK.3) menunjukkan hubungan yang kuat, dengan faktor pemuatan yang melebihi 0,7. Cronbach's Alpha sebesar 0.798 dan Composite Reliability sebesar 0.882 mencerminkan konsistensi dan reliabilitas internal yang baik, didukung oleh AVE sebesar 0.714 yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Item-item kompensasi (Kom.1, Kom.2, Kom.3) juga menunjukkan faktor loading yang memuaskan di atas 0,7, dengan Cronbach's Alpha yang dapat diterima sebesar 0.775 dan Reliabilitas Komposit sebesar 0.863. AVE sebesar 0.677 memenuhi ambang batas validitas konvergen. Terakhir, untuk item kepuasan kerja karyawan (KKK.1, KKK.2, KKK.3), faktor pemuatan yang kuat di atas 0,7, Cronbach's Alpha yang tinggi yaitu 0.840, dan Reliabilitas Komposit sebesar 0.904 menggarisbawahi konsistensi dan reliabilitas internal yang tinggi. AVE sebesar 0,758 memenuhi kriteria validitas konvergen dalam konteks ini.

Tabel 3. Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Pelatihan Kerja
Kepuasan Kerja Karyawan	0.871			
Kompensasi	0.759	0.823		
Lingkungan Kerja	0.644	0.823	0.845	
Pelatihan Kerja	0.653	0.714	0.732	0.917

Singkatnya, matriks validitas diskriminan mengungkapkan bahwa akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, yang menunjukkan bahwa variabel laten dalam penelitian ini berbeda dan dapat diukur dengan baik.



Gambar 1. Penilaian Model Internal

4.2 Kecocokan model

Indeks kecocokan model sangat penting dalam mengevaluasi kecukupan model struktural yang diusulkan dalam menjelaskan data yang diamati. Di bawah ini adalah indeks kecocokan untuk Model Jenuh dan Model Estimasi:

Tabel 4. Kecocokan Model Kecocokan Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.103	0.103
d_ ULS	0.822	0.822
d_ G	0.430	0.430
Chi-Square	304.332	304.332
NFI	0.730	0.730

Evaluasi berbagai indeks kecocokan menunjukkan kecocokan yang wajar untuk model struktural yang diusulkan. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) untuk Model Jenuh dan Model Estimasi berada di angka 0,103, sedikit di atas ambang batas yang direkomendasikan, yaitu 0,08. Meskipun demikian, indeks kecocokan menunjukkan kecocokan yang dapat diterima untuk model struktural, karena SRMR mengukur perbedaan standar rata-rata antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi. Normed Fit Index (NFI) mencatat nilai 0,730 untuk kedua model, yang mengindikasikan kecocokan yang moderat, meskipun dengan sensitivitas terhadap ukuran sampel dan kompleksitas model. Nilai d\_ ULS (perbedaan kuadrat terkecil tak tertimbang) dan d\_ G (perbedaan kuadrat terkecil tertimbang) memiliki nilai yang konsisten yaitu 0,822 untuk kedua model, yang mencerminkan reproduksi yang memuaskan dari matriks kovarians yang diamati oleh model struktural. Nilai Chi-Square, yang identik pada 304,332 untuk kedua model, sensitif terhadap ukuran sampel, namun kurangnya perbedaan yang signifikan antara Model Jenuh dan Model Estimasi menunjukkan kecocokan yang masuk akal, dengan mempertimbangkan keterbatasan potensial yang terkait dengan Chi-Square dalam sampel yang besar.

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Karyawan	0.602	0.592

R-Square, yang mengukur proporsi varians dalam variabel dependen Nilai yang diperoleh untuk (Kepuasan Kerja Karyawan) setelah memperhitungkan variabel independen (lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi) dalam penelitian ini adalah 0,602. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan menjelaskan sekitar 60,2% dari varians dalam Kepuasan Kerja Karyawan, yang mengindikasikan model dengan kekuatan penjelas yang substansial. Nilai R-Square Adjusted, dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dan penyesuaian yang sesuai, adalah 0.592, sedikit lebih rendah dari R-Square. Penyesuaian ini mengakomodasi kompleksitas model dan menjaga agar daya penjelas tidak terlalu tinggi. Meskipun ada sedikit penurunan, nilai R-Square Adjusted yang tinggi masih menunjukkan model yang kuat dengan keseimbangan yang baik antara kekuatan penjelas dan kompleksitas model, yang menegaskan kembali keandalan model dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

**4.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis melibatkan evaluasi signifikansi statistik dari hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian Anda, hipotesis berhubungan dengan dampak Kompensasi (Kompensasi), Lingkungan Kerja (Lingkungan Kerja), dan Pelatihan Kerja (Pelatihan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Kepuasan Kerja Karyawan).

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja Karyawan	0.626	0.626	0.113	5.518	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja Karyawan	0.348	0.347	0.129	2.372	0.002
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja Karyawan	0.442	0.443	0.112	4.162	0.000

Analisis hubungan antara berbagai faktor dan Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang menarik. Mengenai Kompensasi, statistik T yang diperoleh sebesar 5,518 melampaui ambang batas kritis dengan selisih yang cukup besar, seperti yang ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini memberikan bukti kuat yang bertentangan dengan hipotesis nol dan memperkuat klaim bahwa Kompensasi secara positif mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan cara yang sama, T-statistik sebesar 2,372 yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dianggap signifikan pada nilai p-value 0,002. Hal ini memberikan dukungan terhadap hipotesis bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan menunjukkan hubungan yang positif. Selain itu, sehubungan dengan Pelatihan Kerja, statistik T yang substansial sebesar 4,162 dan nilai p-value sebesar 0,000 memberikan dukungan yang kuat untuk gagasan bahwa Pelatihan Kerja berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga bertentangan dengan hipotesis nol. Hasil-hasil tersebut di atas secara kolektif menekankan pentingnya pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

**Dampak Pelatihan Kerja**

Hasil penelitian menegaskan dampak positif dari pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UKM di Yogyakarta. Faktor loading yang tinggi, nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) untuk indikator pelatihan kerja mengindikasikan keandalan dan validitas model pengukuran. Koefisien jalur yang signifikan dalam model struktural menekankan kontribusi substansial dari pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan dan program pelatihan yang berkelanjutan dalam mendorong kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Diskusi ini meluas ke implikasi praktis, menunjukkan bahwa UKM harus berinvestasi dalam program pelatihan yang disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan spesifik tenaga kerja mereka. Selain itu, hubungan positif ini menekankan potensi untuk menciptakan budaya belajar di dalam UKM, yang tidak hanya berkontribusi pada kepuasan karyawan tetapi juga pada kemampuan beradaptasi dan inovasi organisasi.

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja*

Studi ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Analisis model pengukuran menunjukkan faktor pemuatan yang kuat, konsistensi internal, dan keandalan untuk indikator lingkungan kerja. Koefisien jalur model struktural menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan ini sejalan dengan literatur yang lebih luas tentang psikologi organisasi, yang menekankan peran lingkungan kerja dalam membentuk sikap dan kesejahteraan karyawan.

Secara praktis, UKM di Yogyakarta dapat mengambil manfaat dari membina lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan rasa saling memiliki di antara para karyawan. Inisiatif semacam itu tidak hanya dapat berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, tetapi juga pada peningkatan produktivitas dan tingkat retensi di dalam organisasi.

#### *Pentingnya Kompensasi*

Temuan menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Analisis model pengukuran memvalidasi validitas dan ketergantungan indikator kompensasi, dan koefisien jalur dari model struktural mendukung hipotesis. Hal ini menyoroti pentingnya pengaturan kompensasi yang adil dan kompetitif terhadap tingkat kepuasan karyawan di lingkungan UKM.

Secara praktis, organisasi harus secara teratur meninjau dan menyesuaikan struktur kompensasi mereka agar tetap kompetitif di pasar. Sistem kompensasi yang adil dan transparan tidak hanya menarik talenta terbaik, tetapi juga berkontribusi pada tingkat kepuasan dan komitmen karyawan yang lebih tinggi.

#### *Keterbatasan dan Penelitian di Masa Depan*

Mengakui adanya keterbatasan penelitian, seperti potensi bias pengambilan sampel dan fokus eksklusif pada UKM di Yogyakarta, diskusi ini akan menguraikan kendala dan menyarankan bidang-bidang untuk penelitian di masa depan. Hal ini mencakup pertimbangan untuk memperluas studi ke wilayah lain, mengeksplorasi variabel tambahan, atau menggabungkan metode kualitatif untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

## 5. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di UKM di Yogyakarta. Penelitian ini menegaskan dampak positif dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan, yang menekankan pentingnya praktik-praktik sumber daya manusia yang strategis. Model pengukuran dan struktural yang kuat, didukung oleh pengujian hipotesis, menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Temuan ini berkontribusi pada literatur yang ada tentang kepuasan karyawan dalam konteks UKM, memberikan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti untuk organisasi dan pembuat kebijakan. Karena lanskap bisnis terus berkembang, wawasan ini sangat penting untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan UKM secara keseluruhan di Yogyakarta dan sekitarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dilah, E., Rahmah, D., & Iskandar, Y. (2021). *The Effect of Profitability and Financial Risk on Earning Management of Mobile Telecommunication Operators That Registered in Indonesia Stock Exchange Period 2015 - 2018*. 2021, 362–368. <https://doi.org/10.11594/nstp.2021.1041>
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan* "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 15(1).
- Erlina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1.
- Guarango, P. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grosir Sembako CV Jembatan Hitam (Studi Pada Karyawan Grosir Sembako CV. Jembatan Hitam, Ganjar Asri, Kota Metro). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(3), 706–713.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Iskandar, Y., Ardhiyansyah, A., & Jaman, U. B. (2023a). The Effect of Leadership, Supervision, and Work Motivation of the Principal on Teacher Professionalism at SMA Yadika Cicalengka, Bandung Regency. *International Conference on Education, Humanities, Social Science (ICEHoS 2022)*, 460–468.
- Iskandar, Y., Ardhiyansyah, A., & Jaman, U. B. (2023b). The Impact of the Principal's Leadership Style and the Organizational Culture of the School on Teacher Performance in SMAN 1 Cicalengka in Bandung City, West Java. *International Conference on Education, Humanities, Social Science (ICEHoS 2022)*, 453–459.
- Iskandar, Y., & Kaltum, U. (2022). Exploring Human Resource and Organizational Factors That Influence the Performance of a Social Enterprise. *Organizational Cultures: An International Journal*, 22(2).
- Iskandar, Y., Pahrijal, R., & Kurniawan, K. (2023). Sustainable HR Practices in Indonesian MSMEs from a Social Entrepreneurship Perspective: Training, Recruitment, Employee Engagement, Social Impact of Local Communities. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 904–925.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Priyana, Y. (2022). Implementation of President Grants for Micro Business Productive (BPUM) to Increase Productivity of MSMEs Amid Adaptation of New Normal: A Research Proposal. *International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021)*, 324–328.
- Puryanti, A. P., Supriyadi, A., & Rafikasari, E. F. (2023). The Effect of Discipline, Motivation, Work Environment on Employee Performance and Their Impact on Job Satisfaction Employees at Bank Muamalat Tulungagung Branch Office: Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Damp. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)*, 13(1), 67–82.
- Suhendar, A. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182–193.
- Supriandi, S. (2022). PENGARUH MODAL SOSIAL, KAPABILITAS FINANSIAL, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP DAYA SAING BISNIS BERKELANJUTAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA UMKM INDUSTRI KULINER DI KOTA SUKABUMI. Nusa Putra.
- Supriandi, S., & Iskandar, Y. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRAUSAHA: SEBUAH STUDI LITERATUR. *SENMABIS: Conference Series*, 1(1), 96–107.
- Supriandi, S., & Iskandar, Y. (2022). Strategic Business Development of Polosan Mas Ibing with the Business Model Canvas Approach. *International Conference on Economics, Management and Accounting (ICEMAC 2021)*, 164–179.
- Tarigan, D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Unit Bisnis Mekaar Cabang Kutalimbaru*.
- Vitryani Tarigan, W. J. T. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. *JURNAL Edueco*, 3(2), 38–50.
- Wijaya, D. F. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.