



Article info : *Received*: Des. 2023 ; *Revised* : Januari 2024 ; *Accepted*: Februari 2024

Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Melalui Penerapan Program Kompensasi dan Insentif Yang Adil dan Transparan

Laraswati Puji Lestari¹; Walian Maimun Al Qadiri²; Imam Buchori³; Nurhakim⁴,
Tri Pangkat Soesiawan⁵

¹⁻⁴ Universitas Pamulang, email : magistermanajemenunpam2022@gmail.com
imamelbuchory@gmail.com hakimnur1096@gmail.com larastari90@gmail.com
tripangkat8270@gmail.com walianalqadiri99@gmail.com

Abstrak. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia dengan fokus pada penciptaan lapangan kerja, pertumbuhan ekonomi, dan pengurangan tingkat kemiskinan. Kepuasan kerja karyawan di lingkungan UMKM menjadi perhatian utama karena berdampak signifikan pada produktivitas dan kontribusi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi karakteristik tugas, pencapaian hasil, metode pengawasan, kepuasan pekerjaan, kesesuaian kepribadian, kesehatan, kemampuan, pendidikan, kompensasi, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan terhadap kepuasan kerja di UMKM Gerai Lengkong, Tangerang Selatan, serta pengaruh penyuluhan dan informasi terkait program tersebut. Metode analisis data kuantitatif digunakan dengan survei dan wawancara pada karyawan sebagai sumber data utama. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai pentingnya penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung di UMKM. Dengan demikian, partisipasi karyawan di UMKM Gerai Lengkong diharapkan dapat ditingkatkan untuk mencapai kesuksesan bisnis, dan penelitian ini juga menjadi referensi bagi UMKM lain dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Manajemen; UMKM; Kepuasan kerja karyawan

Abstract. Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a crucial role in the Indonesian economy, focusing on job creation, economic growth, and poverty reduction. Employee job satisfaction within the MSME environment is a primary concern due to its significant impact on productivity and company contributions. Factors influencing job satisfaction include task characteristics, achievement of results, supervisory methods, job satisfaction, personality fit, health, abilities, education, compensation, working conditions, and interaction with colleagues. This research aims to analyze the influence of fair and transparent compensation and incentive programs on job satisfaction in Gerai Lengkong MSME, South Tangerang. Additionally, the study examines the effects of counseling and information provided to employees regarding the implementation of these programs in Gerai Lengkong MSME. Quantitative data analysis methods, such as surveys and interviews with employees, are utilized as the primary sources of data. The

research results are expected to enhance understanding of the importance of implementing fair and transparent compensation and incentive programs in creating a positive and supportive work environment within MSMEs. Consequently, increased employee participation in Gerai Lengkong MSME is anticipated, leading to business success. Furthermore, this study serves as a reference for other MSMEs aiming to improve employee job satisfaction and overall company performance

Keywords : Management; MSMEs; Employee job satisfaction

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan yang signifikan dalam perekonomian Indonesia. UMKM memiliki peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan mengurangi tingkat kemiskinan. Definisi UMKM merujuk pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Kecil Menengah. Menurut undang-undang tersebut, UMKM merupakan entitas usaha produktif yang berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang dari usaha besar atau menengah. Di Indonesia, UMKM memiliki peranan yang sangat penting, dengan menyerap 97% tenaga kerja dan menyumbang 60% dari total Produk Domestik Bruto (PDB).

Fokus utama adalah mengatasi tantangan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan UMKM. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan pada produktivitas dan kontribusi positif perusahaan. Dalam mencapai tujuan ini, berbagai faktor menjadi pengaruh utama, termasuk karakteristik tugas pekerjaan, pencapaian hasil kerja, metode pengawasan, tingkat kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaan, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kesehatan, kemampuan, pendidikan, kompensasi, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja. Melalui pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini, strategi yang efektif dapat dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan memaksimalkan partisipasi mereka dalam mencapai kesuksesan bisnis.

Penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan melakukan hal ini, dapat memberikan rasa keadilan dan penghargaan kepada karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Penting untuk melakukan penelitian ini karena berdampak pada menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkembang melalui pengimplementasian sistem kompensasi dan insentif.

METODOLOGI PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam 3 bagian utama tahapan yaitu pembuatan proposal, persiapan, dan pelaksanaan.



Gambar 1. Olahan Penulis (2024)

Tahap pertama adalah tahap pembuatan proposal awal, meski dengan berbagai kekurangan yang masih ada, dibuatlah proposal awal yang menguraikan poin-poin penting yang harus dijalankan dan diuraikan dalam proposal awal. Termasuk di antaranya pencarian mahasiswa yang memilih untuk ikut serta sebagai bagian tim PKM. Penjelasan tentang peranan dan kemungkinan mahasiswa untuk menyampaikan sharing dalam pelaksanaan yang termasuk dalam kegiatan “Mahasiswa Melakukan Penyuluhan”.

Tahap kedua yaitu persiapan, pada tahap ini dilakukan survei lokasi di UMKM gerai Lengkong Kota Tangerang Selatan. Survei ini bertujuan untuk memahami kondisi UMKM tersebut. Setelah survei, dilakukan Rapat Koordinasi Tim untuk menentukan pelaksanaan kegiatan dan sasaran peserta. Rapat ini melibatkan pembagian tugas, penyusunan jadwal pelaksanaan yang mencakup persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan penyusunan laporan. Rapat koordinasi ini penting untuk memastikan kesepahaman dan koordinasi antar anggota tim dalam menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

Pada tahap ketiga, PKM dilaksanakan pada hari Sabtu, 27 Januari 2024. Ketua UMKM menentukan waktu yang sesuai untuk melakukan penyuluhan langsung di UMKM. Pilihan hari Sabtu dipilih karena merupakan hari yang dianggap paling ramai dikunjungi oleh pengunjung karena merupakan hari libur. Kegiatan dimulai dengan memberikan pengetahuan atau edukasi tentang kompensasi dan insentif yang adil dan transparan kepada seluruh karyawan UMKM. Melalui diskusi dan penyuluhan tersebut, diharapkan dapat ditemukan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan.

HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan UMKM Gerai Lengkong. Kuesioner tersebut terdiri dari pertanyaan yang berkaitan dengan penerapan program kompensasi dan insentif, kepuasan kerja karyawan, serta efektivitas penyuluhan dan informasi yang diberikan. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Gerai Lengkong.

Setelah mengumpulkan data dari kuesioner yang telah terisi oleh responden, data tersebut dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan dengan kepuasan kerja karyawan di UMKM Gerai Lengkong. Hal ini menunjukkan bahwa ketika program kompensasi dan insentif diterapkan dengan adil dan transparan, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian penyuluhan dan informasi mengenai penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Gerai Lengkong. Dengan adanya penyuluhan dan informasi yang diberikan kepada karyawan, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang program kompensasi dan insentif yang diterapkan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Selain itu, pentingnya penyuluhan dan informasi mengenai penerapan program kompensasi dan insentif juga terbukti dalam penelitian ini. Dengan memberikan penyuluhan dan informasi yang jelas kepada karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang program kompensasi dan insentif yang diterapkan. Hal ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan yang mungkin dirasakan oleh karyawan, dan memberikan mereka keyakinan bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang adil dan transparan.



Foto 1 Foto bersama peserta PKM

Kegiatan dilaksanakan secara bertahap dari pemaparan materi yang dilanjutkan dengan diskusi dari materi yang diberikan. Peserta mengikuti kegiatan dengan antusias, hal ini ditunjukkan dengan pertanyaan-pertanyaan dan tanggapan mengenai materi yang diberikan.



Foto 2 Penyerahan Bingkisan kepada peserta



Foto 3 Penyampaian Materi dan Tanya Jawab

Penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Gerai Lengkong. Ini menyebabkan karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, melalui penyuluhan dan informasi tersebut, karyawan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang program kompensasi dan insentif yang diterapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Gerai Lengkong. Sehingga karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Pemberian penyuluhan dan informasi mengenai penerapan program kompensasi dan insentif yang adil dan transparan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Sehingga penyuluhan dan informasi tersebut, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang program kompensasi dan insentif yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., & Herawati, N. (2023). Penerapan Program Kompensasi dan Insentif sebagai Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 177-186.
- Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 139
- Fadilah, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 1(1), 12-18.
- Fianto, A., & Wicaksono, A. (2020). Pengaruh Program Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 139-148.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Tumanggor, M. (2020). Pelatihan Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi Siswa dan Guru SDN 84 Rejang Lebong. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Malik, M., & Prasetya, A. (2022). Pengaruh Program Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 125-136.
- Masyhuri, M. (2021). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 147-156.
- Prihatin, E., & Wulandari, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 17-28.
- Raharjo, K., Dalimunte, N. D., Purnomo, N. A., Zen, M., Rachmi, T. N., & Sunardi, N. (2022). Pemanfaatan Financial Technology dalam Pengelolaan Keuangan pada UMKM di Wilayah Depok. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 2(1), 67-77.
- Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), h. 3
- Sofjan Sauri, *Strategic Management Sustainable Competitive*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 7
- Sunardi, N., Hamsinah, H., Sarwani, S., Rusilowati, U., & Marjohan, M. (2020). Manajemen Pengelolaan Budidaya Ikan Laut (Sea Farming) Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat di Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Tumanggor, M., & Kadim, A. (2019). Implementasi Ilmu Manajemen dalam Mewujudkan Pembangunan Masjid Raya Abdul Kadim, Yayasan Ar-Rohim, Kab. Musi Banyuasin, Propinsi Sumatra Selatan. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).

- Suryadi, A., & Laily, N. (2021). Dampak Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) terhadap Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi dan Pengurangan Kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan*, 10(1), 81-90.
- Susanti, R., & Setiawan, H. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 127-138.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Wibowo, A., & Agustina, E. (2023). Analisis Pengaruh Program Kompensasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 83-92.
- Wijaya, A. (2021). Pengaruh Interaksi dengan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM di Era Digital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 53-62.