

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food

Aris Kusnadi

Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
aris10120219@digitechuniversity.ac.id

Siska Fajar Kusuma

Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 24 Februari 2024; Received in revised form 27 Februari 2024; Accepted 12 Maret 2024; Published 1 Juni 2024.
All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kusnadi, A., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (3). 1692-1702. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2429>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja pada UMKM Azalea Food. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di UMKM Azalea Food. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UMKM Azalea Food yaitu berjumlah 30 karyawan. Penarikan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa beban kerja, kompensasi dan lingkungan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UMKM Azalea Food.

Keywords: beban kerja, kompensasi, lingkungan, semangat kerja

Pendahuluan

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) membentuk pilar penting dalam struktur ekonomi global, mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan pada masyarakat, UMKM tidak hanya menciptakan lapangan kerja tetapi juga berperan dalam menggerakkan roda ekonomi lokal. Kementerian koperasi dan UKM mencatat terdapat 64,2 juta unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia pada 2021. Usaha mikro, dengan kriteria omzet maksimal Rp2 miliar pertahunnya, menjadi yang paling dominan dalam struktur UMKM. Usaha mikro mencapai 63.955.369 unit pada 2021 atau berkontribusi 99,62% dari total unit usaha di Indonesia. Proporsinya tidak banyak berubah dalam 10 tahun terakhir. Data tersebut membuktikan UMKM memiliki kontribusi yang luar biasa untuk perekonomian nasional dan harus didukung dengan adanya potensi pekerja yang memadai. Sebuah bisnis tidak bisa lepas dari peran pekerja sebagai penggerak roda operasional. Harus diakui bahwa peran karyawan sebagai aset berharga dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam konteks UMKM, UMKM mungkin menghadapi tantangan yang unik seperti kebutuhan akan fleksibilitas dan sumber daya yang terbatas sehingga dalam hal ini semangat kerja karyawan menjadi krusial.

Semangat kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Semangat kerja Menurut (Busro, 2018:15) adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Lebih lanjut menurut Hasibuan (dalam Basri, 2021:4), semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan terhadap kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, bahkan dalam situasi beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan atau pengakuan dapat mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan keseimbangan yang baik antara semangat kerja dan beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan aspek kritis dalam lingkungan kerja modern. Tuntutan terhadap produktivitas individu cenderung meningkat, pekerja sering dihadapkan pada tekanan waktu, tanggung jawab yang kompleks, dan ekspektasi yang tinggi. Dampaknya dapat dirasakan tidak hanya pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi. Beban kerja seringkali menjadi tantangan utama dalam UMKM. Karyawan UMKM sering memegang berbagai peran dan tanggung jawab, karena sumber daya dan tim yang terbatas. Para pemilik UMKM perlu bijaksana dalam mendistribusikan tugas, memprioritaskan pekerjaan, dan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi. Dalam UMKM, hubungan antara beban kerja dan kompensasi juga sangat relevan. Karyawan UMKM seringkali memegang banyak peran dan tanggung jawab atas berbagai aspek bisnis. Oleh karena itu, perlu diperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2020:199), kompensasi adalah segala sesuatu yang diinstitusikan atau dianggap sebagai suatu balasan jasa yang ekuivalen. Kompensasi dalam konteks bisnis dan sumber daya manusia, mencerminkan sistem yang kompleks untuk membalas jasa dan kontribusi karyawan terhadap organisasi sebagai aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi di UMKM mencerminkan tantangan dan kenyataan dari lingkungan bisnis yang seringkali dinamis dan sumber daya terbatas. Kebanyakan UMKM cenderung memiliki skala operasional yang lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan besar yang mempengaruhi strategi kompensasi. Kompensasi di UMKM seringkali bersifat lebih fleksibel dan bergantung pada kinerja serta kontribusi individu. Kompensasi yang adil dan memadai dan menciptakan atmosfir yang positif di lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam persepsi karyawan terhadap nilai kompensasi mereka. Pemilik bisnis dan manajer perlu memastikan bahwa sistem kompensasi sejalan dengan budaya perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja di UMKM dapat memiliki ciri khasnya sendiri. Beberapa karakteristik lingkungan kerja di UMKM melibatkan fleksibilitas, interaksi tim yang dekat, dan peran karyawan yang serbaguna. Penting bagi UMKM untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dan memberikan pengarahan terhadap kontribusi karyawan. Dengan cara ini, UMKM dapat memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan dorongan positif terhadap karyawan.

Salah satu UMKM yang ada di kabupaten bandung adalah Azalea Food yang memproduksi siomay. Siomay merupakan makanan sepinggan yang terbuat dari bahan dasar tepung terigu. Dibuat dengan cara dikeringkan agar memberikan tekstur yang lebih padat dan tahan lama. Proses pengeringan dapat dilakukan

dengan memaparkan siomay ke udara atau dengan teknologi pengering. Siomay kering umumnya tetap mempertahankan rasa dan kelezatan, membuatnya menjadi opsi cemilan yang praktis. Siomay juga merupakan makanan khas Bandung. UMKM Azalea Food berlokasi di Rt01/Rw04 Gunung Leutik, Kec. Ciparay, Kab. Bandung. Azalea Food merupakan salah satu produsen pembuatan siomay dari sekian banyak UMKM yang memproduksi siomay di kabupaten Bandung. Hasil produksi siomay dari Azalea Food tidak hanya di distribusikan di daerah Bandung saja tetapi sudah sampai ke pasar-pasar tradisional di luar kota Bandung. Mulai dari Sukabumi, Banten dan Cianjur.

Jumlah karyawan di UMKM Azalea Food sebanyak 30 karyawan yang dibagi menjadi beberapa staff yaitu, staff produksi, staff packing, staff oprasional, dan staff transportasi. Karyawan di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam menggerakkan roda bisnis tersebut. Karyawan UMKM menghadapi lingkungan kerja yang dinamis dan memerlukan fleksibilitas tinggi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas utama sesuai peran masing-masing, tetapi juga sering terlibat dalam berbagai aspek operasional. Pemilik perusahaan harus dapat menawarkan imbalan sesuai dengan kinerja, menciptakan budaya organisasi yang positif dan menyediakan sarana yang menunjang produktivitas agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada UMKM Azalea Food".

Tinjauan Pustaka

Semangat Kerja

Hidayat (2019:23), semangat kerja adalah kekuatan internal atau dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, berdedikasi, dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan atau karir. Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Wukir (dalam Turnip, 2019:8-9), bahwa Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan. Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Terdapat indikator semangat kerja yang menurut Juliandi (dalam Turnip, 2019:12), Yaitu Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi, individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja menyesuaikan diri dengan teman sekerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga, Keterlibatan ego dalam bekerjabekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti tanggung Jawab, lancarnya aktivitas.

Beban Kerja

Beban kerja Menurut Eni Mahawati (2021:5) adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja dijelaskan lebih lengkap menurut Tarwaka (dalam Eni Mahawati, 2021:6) Faktor Eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi faktor somatis (jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll).

Berbeda dengan jenisnya, indikator beban kerja adalah penyebab saat karyawan tidak sanggup melakukan tugasnya. Menurut Suci R (2017:6). Terdapat beberapa indikator beban kerja antara lain. Penggunaan waktu kerja, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam setiap proses produksi. Dengan jadwal yang sudah ada. Target yang harus dicapai, setiap pekerjaan selalu ada target di dalamnya, perusahaan menetapkan target kerja agar karyawan memaksimalkan kinerja mereka. Namun, kadang juga perusahaan memberikan beban kerja tinggi tanpa melihat jangka waktu yang ada. Hal ini akhirnya berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Kondisi pekerjaan, merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Hal ini mendukung dengan adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang ditetapkan perusahaan. Dengan pemberlakuan SOP diharapkan karyawan bisa terbantu dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Mujanah (2019:1), Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standar atau target yang ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2018:105) adalah Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, serikat Buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, peraturan pemerintah, undang-undang dan Keppres, biaya hidup, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil, Posisi Jabatan Karyawan

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (dalam Sa'adah, 2022:60), Yaitu dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan. Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan. Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan. Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2018:43), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Jenis Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:26), Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sunyoto (2020:11), Indikator lingkungan kerja fisik yaitu : Penerangan, penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Kebisingan, kebisingan dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang

mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Suhu udara, keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Pewarnaan, pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Keamanan, erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

- Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja

Beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak buruk pada semangat kerja karyawan. Hal ini bisa menyebabkan kelelahan, stress dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan. Dalam penelitian terdahulu Hafidz (2021:29), Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, tingginya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan. bahwa semakin tinggi target yang ditetapkan untuk dicapai setiap karyawan, maka karyawan akan merasakan beban kerja yang tinggi. Tingginya target yang harus dicapai mengindikasikan tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Dengan observasi yang dilakukan pada UMKM Azalea Food, sebagian karyawan mengalami double job desc ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja.

- Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja

Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi. Dalam penelitian terdahulu Perwira (2020:104), Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

- Pengaruh lingkungan terhadap semangat kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan dapat memutuskan apakah akan selalu bekerja di perusahaan atau pindah ke tempat lain, sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan. Menurut Nitiseminoto (2020:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina (2019:175), Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keamanan kerja juga harus terjamin, karena rasa aman menciptakan ketenangan pikiran sehingga meningkatkan semangat kerja. Yang terakhir adalah hubungan karyawan. Keharmonisan antara rekan kerja dengan atasan dan bawahan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi, maka akan berdampak pula pada prestasi kerja yang baik. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dalam lingkungan kerja yang baik.

- Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan terhadap semangat kerja

Semangat kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan seseorang cenderung meningkatkan semangat kerja. Tantangan yang seimbang dapat membuat seseorang merasa terlibat dan termotivasi. Kompensasi, seperti gaji yang adil dan tunjangan lainnya, juga memiliki dampak besar. Ketika seseorang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka lebih mungkin termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, jika kompensasi tidak sebanding dengan usaha yang diberikan, semangat kerja dapat terkikis. Lingkungan kerja juga memainkan peran kunci. Suasana kerja yang positif, dukungan tim, dan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Sebaliknya, lingkungan yang toksik atau konflik dapat merugikan semangat dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja, perusahaan dan pemilik usaha perlu memperhatikan seimbangannya beban kerja, menyediakan kompensasi yang adil, dan menciptakan atmosfer positif di tempat kerja. Dengan memperhatikan tiga aspek ini, dapat ditingkatkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Metodologi

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari para karyawan UMKM Azalea Food. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Untuk penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan pernyataan kuesioner yang diutarakan kepada responden. Terdapat variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian kali ini adalah Semangat Kerja. Teknik analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini, karena terdapat jumlah variabel bebas lebih dari satu. Tujuan dari penggunaan teknik adalah untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh signifikan dari Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap (Y) Semangat Kerja. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan alat pengolah data SPSS ver 23 agar diperoleh hasil yang akurat.

Hasil dan pembahasan

Analisis Terhadap Kuesioner

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari beban kerja adalah 1.452. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan beban kerja berada pada kategori tinggi. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari kompensasi adalah 1.363. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompensasi para karyawan di UMKM Azalea Food berada pada kategori sangat tinggi. Nilai kumulatif skor yang diperoleh lingkungan kerja adalah 1.483. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja di UMKM Azalea Food berada pada kategori tinggi. Artinya, responden menilai lingkungan kerja di UMKM Azalea Food tinggi. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari semangat kerja di UMKM Azalea Food adalah 1.562. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan semangat kerja di UMKM Azalea Food berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, maka dapat terlihat kondisi beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja di UMKM Azalea Food. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat terlihat kondisi Beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja di UMKM Azalea Food. Secara keseluruhan berada dalam kategori sangat tinggi. Maka, dapat disimpulkan Beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja di UMKM Azalea Food dalam keadaan sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Table 1. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53201831
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.121
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keempat variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,145 > $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Table 1. Uji Multikolieniritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.905	1.105
	Total_X2	.904	1.106
	Total_X3	.998	1.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji multikolieniritas pengujian pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa nilai TOL (*Tolerance*) pada masing-masing variabel bebas yakni beban kerja (X1) 0,905. Kompensasi (X2) 0,904. Dan Lingkungan Kerja (X3) 0,996. Sementara itu, nilai VIF (*variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas adalah beban kerja (X1) 1,105, kompensasi (X2) 1.106, dan Lingkungan kerja (X3) 1,002, dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Table 3. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.581	3.079		-.189	.852
	Total_X1	-.007	.035	-.043	-.212	.834
	Total_X2	.023	.058	.081	.397	.695
	Total_X3	.024	.033	.143	.736	.468

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa pada model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas, ini karena Sig. variabel beban kerja terhadap absolut residual sebesar 0,834 > 0,05, Sig. variabel kompensasi terhadap absolut residual sebesar 0,695 > 0,05, dan Sig. variabel Lingkungan Kerja

terhadap absolut residual sebesar $0,468 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat satu variabel yang terjadi heteroskedastisitas.

Table 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 ^a	.593	.546	1.618	2.494

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : olah data SPSS 23

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, *tabel statistic dw (Durbin-Watson)* nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai $\alpha = 5\%$; $k = 3$ dan $n = 30$ adalah $dL = 1,2138$ $dU = 1,6498$. Apabila dimasukkan kedalam rumus kriteria maka: $1,6498 < 2,494 < 4 - 1,6498$ atau $1,6498 < 2,494 < 1,350$. Keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Table 5. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.467	6.169		2.669	.013		
	Total_X1	.169	.070	.317	2.410	.023	.905	1.105
	Total_X2	.522	.116	.592	4.502	.000	.904	1.106
	Total_X3	.078	.066	.148	1.182	.248	.998	1.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : olah data SPSS 23

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 16,467 + 0,169 X_1 + 0,522 X_2 + 0,078 X_3$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda:

- 1) α merupakan nilai konstanta 16,467, ini mengindikasikan bahwa semangat kerja senilai 16,467 jika tanpa adanya variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- 2) β_1 merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel beban kerja, bernilai positif senilai 0,169, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat semangat kerja dipengaruhi oleh variabel bebas beban kerja senilai 0,169, jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat semangat kerja senilai 0,169.
- 3) β_2 merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas kompensasi, bernilai positif senilai 0,522, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat semangat kerja dipengaruhi oleh variabel bebas kompensasi senilai 0,522, jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat semangat kerja senilai 0,522.
- 4) β_3 merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas lingkungan kerja, bernilai negatif senilai 0,078, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat semangat kerja dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja senilai 0,078, jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat semangat kerja senilai 0,078.

Koefisien Determinasi

Table 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.546	1.618

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : olah data SPSS 23

Dari tabel model summary sub-struktur, diperoleh angka *R square* sebesar 0,546. *R square* dapat disebut juga koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar angka *R square* maka akan berpengaruh pada semangat kerja. *R square* pada beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,546. Artinya, variabel semangat kerja dapat dipengaruhi oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 54,6% sehingga pengaruh nilai variabel semangat kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti) adalah sebesar 46,4%.

Uji t (Parsial)

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 2,410 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,042. Nilai absolute *thitung* adalah 2,410, oleh karena itu dari hasil perhitungan diketahui *thitung* sebesar 2,410 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,041 sehingga *thitung* > *ttabel* atau sig (0,023) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

Pengujian secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 4,502 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,042 sehingga *thitung* > *ttabel* atau sig (0,000) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Pengujian secara parsial antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *thitung* sebesar 1,182 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai *ttabel* sebesar 2,042 sehingga *thitung* < *ttabel* atau sig (0,248) > alpha (0,05). Dengan demikian dapat diartikan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y), hasil penelitian ini selaras dengan penelitian R. Firdaus (2021:19).

Uji F (Simultan)

Table 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.301	3	33.100	12.644	.000 ^b
	Residual	68.065	26	2.618		
	Total	167.367	29			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : olah data SPSS 23

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa *Fhitung* sebesar 12,644 sedangkan *Ftabel* sebesar 2,96 atau sig (0,000) ≤ alpha (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan *Fhitung* > *Ftabel* atau 12,644 > 2,96 maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Diterimanya (H_a) menunjukkan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara

Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) di UMKM Azalea Food. Dapat dijelaskan bahwa beban kerja, kompensasi, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh besar yang signifikan terhadap semangat kerja di UMKM Azalea Food.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh, sedangkan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja. Secara simultan Beban Kerja, kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dipaparkan sebelumnya, Beban Kerja dan Kompensasi terdapat pengaruh, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di UMKM Azalea Food. Pengujian secara parsial antara Beban Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,410$ dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai $t_{tabel} = 2,041$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig} (0,023) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Pengujian secara parsial antara Kompensasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,502$ dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai $t_{tabel} = 2,042$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y). Pengujian secara parsial antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) dapat dilihat dari tabel coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} = 1,182$ dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai $t_{tabel} = 2,042$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig} (0,248) > \alpha (0,05)$. Dengan demikian dapat diartikan Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y).

Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food (Y) secara simultan dan parsial dapat dilihat dari uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} = 12,644$ sedangkan $F_{tabel} = 2,96$ atau $\text{sig} (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,644 > 2,96$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Diterimanya (H_a) menunjukkan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap semangat kerja di UMKM Azalea Food (Y). Dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh besar yang signifikan terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja (studi kasus pada UMKM Azalea Food), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keempat variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,145 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.
- 2) Uji multikolinieritas pengujian pada tabel coefficients menunjukkan bahwa nilai tol (tolerance) pada masing-masing variabel bebas yakni beban kerja (x1) 0,905. Kompensasi (x2) 0,904. Dan lingkungan kerja (x3) 0,996. Sementara itu, nilai vif (variance inflaton factor) dari masing-masing variabel bebas adalah beban kerja (x1) 1,105, kompensasi (x2) 1.106, dan lingkungan kerja (x3) 1,002, dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- 3) Variabel beban kerja terhadap absolut residual sebesar $0,834 > 0,05$, sig. Variabel kompensasi terhadap absolut residual sebesar $0,695 > 0,05$, dan sig. Variabel lingkungan kerja terhadap absolut residual sebesar $0,468 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat satu variabel yang terjadi heteroskedastisitas.
- 4) Uji autokorelasi, tabel statistic dw (durbin-watson) nilai kritis dari dl dan du untuk nilai $\alpha = 5\%$; $k = 3$ dan $n = 30$ adalah $dl = 1,2138$ $du = 1,6498$. Apabila dimasukkan kedalam rumus kriteria maka: $1,6498 < 2,494 < 4 - 1,6498$ atau $1,6498 < 2,494 < 1,350$. Keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi
- 5) Beban kerja, dan kompensasi berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja. Sedangkan secara simultan beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di umkm azalea food.

Referensi

- Basri, S. K. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 4.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3, 240-247.
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hafidz, M. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja Terhadap Ketertarikan Karyawan (Studi Di Cv Anugrah Lestari Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (Bion)*, 21-30.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 21-29.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XX1 Di Kota Makasar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 98-105.
- Sa'adah, L. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen*, 55-56.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. Aditama, Ed.) In Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.
- Suci R, M. K. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sunyoto. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Ed.). Jakarta: Kencana Pernada Group.
- Syafrina, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 167-176.
- Turnip, J. A. (2019). Penerapan Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Trimitra Swadaya Medan.
- Vanchapo, A. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Cv. Penerbit Qiara Media.