

Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari Motivasi Ekstrinsik-Instrinsik, Lingkungan dan Beban Kerja

Heni Susilowati¹, Ignatius Soni Kurniawan^{2*}, Nala Tri Kusuma³,

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

heni008003.mhs@ustjogja.ac.id, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 20 Desember 2024

Direview 23 Januari 2025

Disetujui 13 Mei 2025

Keywords :

Extrinsic Motivation, Environment, Job Satisfaction, Intrinsic Motivation, Environment, Workload

Purpose – This study aims to determine the influence of extrinsic motivation, intrinsic motivation, physical work environment, and workload on employee job satisfaction in UMKM (Micro, Small, and Medium Enterprises) located in Kampung Batik Giriloyo, Bantul.

Design/methodology – A quantitative approach was employed. A total of 100 employees working at UMKM in Kampung Batik Giriloyo, Imogiri, Bantul, Yogyakarta, participated as respondents. Primary data were collected through questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software.

Findings - The results show that intrinsic motivation, physical work environment, and workload have a significant positive effect on employee job satisfaction, while extrinsic motivation does not have a significant effect. These findings suggest that UMKM managers should focus on strengthening intrinsic motivation, creating a conducive physical work environment, and managing workload proportionally to enhance employee job satisfaction, which in turn can improve overall performance and competitiveness.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi tujuan organisasi. Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompensasi. Semua ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing usaha. UMKM tidak hanya berkontribusi pada pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di

Indonesia, tetapi juga memiliki dampak signifikan lainnya yang perlu diperhatikan peran dalam mengatasi pengangguran. UMKM yang memiliki kinerja baik harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam hal kompetensi pengetahuan, keterampilan dan juga karakter kepribadian.

Bhargava et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon seseorang baik individu maupun perusahaan yang dilakukan pada pekerja. Kepuasan kerja karyawan digambarkan dalam sikap mereka

terhadap pekerjaan tanggung jawab yang diberikan. Kepuasan kerja berbeda dengan motivasi karena dapat diasumsikan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kebutuhan pribadi baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik.

Research gap penelitian ini berhubungan dengan variabel motivasi ekstrinsik yang dilakukan oleh Wibisono (2022) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian Erwan dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Kurniawan dan Purnamarini (2022) mendapatkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Adam dan Efni (2021) mendapatkan hasil yang berbeda dimana motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja yang dilakukan oleh Funny dan Widjaja (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lumentut dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian dari Inegbedion *et al.* (2020) menemukan bahwa beban kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan yang dihadapi oleh batik Giriloyo terletak pada variabilitas kepuasan kinerja karyawan di UMKM Kampung Batik Giriloyo, Bantul. Tingkat kepuasan yang rendah di kalangan para pembatik menunjukkan bahwa masih ada individu yang belum mampu menunjukkan kinerja optimal dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan pengetahuan, penggunaan teknologi, dan penerapan metode kerja yang baru belum dilakukan secara maksimal, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang memuaskan. Kinerja para pembatik belum mencapai potensi penuhnya, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berkontribusi terhadap rendahnya disiplin kerja. Masih terdapat keterlambatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas, yang disebabkan oleh belum adanya penetapan standar operasional prosedur (SOP). Keadaan ini mengakibatkan gangguan pada proses operasional produksi secara keseluruhan.

Adanya kegiatan bagi para pekerja tentu sebagai upaya dalam memasuki era persaingan

yang semakin ketat, tajam, dan berat pada masa ini. Yang di ketahui bahwa perkembangan teknologi dan minat pelanggan dalam dunia batik tentunya semakin berkembang dan untuk mengimbangi era tersebut dibutuhkan pelatihan pada setiap pekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaan. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen efektif. Dalam pelaksanaan kerja, motivasi ekstrinsik merupakan salah satu pendorong agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Motivasi ini datang dari luar diri karyawan, teman kerja, untuk menumbuhkan motivasi ekstrinsik (Pratama *et al.*, 2023).

B. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Ekstrinsik

Penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berasal dari luar karyawan, seperti keselamatan, kondisi kerja, pedoman perusahaan, status, gaji dan hubungan interpersonal. Dalam motivasi ekstrinsik, terdapat faktor eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu dengan berlandaskan pada lingkungan di luar dirinya. Agar motivasi ekstrinsik dapat terwujud dengan baik, faktor lingkungan yang mendukung juga perlu memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai. Beberapa elemen ini tidak dapat dipenuhi oleh individu itu sendiri, melainkan harus disediakan oleh lingkungan eksternal, dengan tujuan untuk menghindari hukuman dan meningkatkan profesionalisme dalam karier. Munawwar *et al.* (2023) memberikan pengembangan motivasi karyawan salah satu caranya dengan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bagi karyawan untuk melakukan peningkatan kualitas yang dihasilkan. Motivasi ekstrinsik merupakan proses dalam pencapaian suatu tujuan individu dalam memperbaiki kinerjanya, dengan adanya dorongan terhadap diri individu untuk meningkatkan kinerja secara sukarela terhadap organisasi berdasarkan pernyataan (Susilo *et al.*, 2021). Berdasarkan Mahfud *et al.* (2023) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menemukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah suatu bentuk interpretasi yang digunakan untuk

menggambarkan tentang perilaku seseorang. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang telah dibebankan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai standar operasional suatu perusahaan (Paais dan Pattiruhu, 2020). Sehingga motivasi dapat dibedakan menjadi dua konsep yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri individu seperti prestasi (Ose Idiegbeyan Jerome, 2019). Motivasi intrinsik mengacu pada suatu aktivitas untuk meningkatkan kepuasan yang melekat pada suatu aktivitas itu sendiri. Mitchell *et al.*, (2020) menyampaikan bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan dengan diri sendiri yang dapat tercermin dari prestasi, pengakuan, percepatan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri. Motivasi intrinsik adalah keinginan diri untuk menemukan hal hal baru dan tantangan baru, motivasi intrinsik digunakan untuk menilai dan mengamati potensi diri sendiri, serta untuk memperoleh pengetahuan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menciptakan tingkat kenyamanan yang tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang diciptakan oleh lingkungan kerja berimbas pada bagaimana karyawan serius dalam bekerja, sehingga mendapatkan dukungan sehingga membuat karyawan menjadi lebih baik (Harjatno, 2020). Lingkungan kerja ialah wujud sesuatu yang melengkapin pekerja ditempat kerja, baik fisik maupun non fisik, secara langsung ataupun tidak langsung yang mempengaruhi pekerjaannya. Purwana *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang menjalankan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat memuat tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga relasi kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

Penelitian Pono *et al.*, (2022) sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berwujud fisik yang ada disekitar yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan non fisik lingkungan kerja ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan relasi kerja, baik relasi

dengan atasan maupun relasi dengan sesama rekan kerja. (Pardamean, 2022) menyatakan bahwa segala sesuatu dilingkungan sekitar yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi individu atau kelompok saat mereka melakukan tugasnya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja.

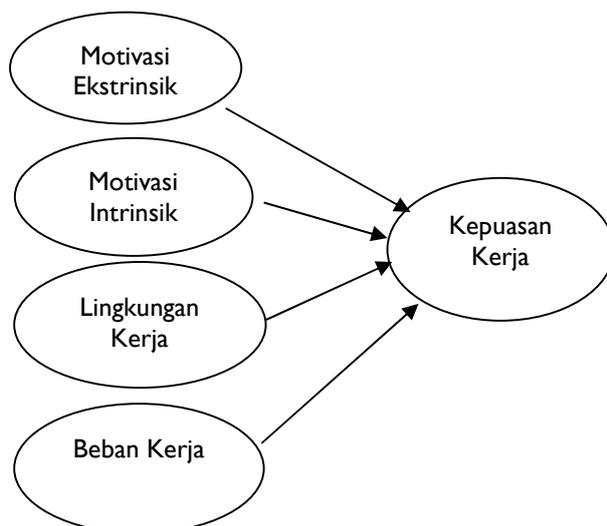
Beban Kerja

Beban kerja/*workload* dapat dijelaskan sebagai sejauh mana individu dituntut untuk bekerja cepat dan memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan (Shao *et al.*, 2019). Hal ini dapat menyangkut berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam periode waktu tertentu dan mencakup jumlah dan kecepatan kerja serta berkaitan dengan tekanan waktu. (Inegbedion *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa beban kerja karyawan dan turnover perusahaan karena jika beban kerja mereka dibawah standar beban kerja akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menganggur dan menikmati kegiatan non-proaktif seperti politik kelompok dengan implikasi petugas pada kinerja. Sebaliknya jika beban kerja diatas beban kerja standar ada kecenderungan bahwa karyawan akan kewalahan; ini akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan gangguan berikutnya serta perasaan sakit dan ketidakpuasan dan kemudian menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat. Karyawan dalam organisasi sangat sering merasakan pekerjaan ketidakamanan dalam bekerja. Selain itu ketika fasilitas dalam organisasi tidak memadai, mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan untuk tinggal atau tidak dalam organisasi (Ariani, D *et al.*, 2020). Masta dan Riyanto, (2020) menyatakan bahwa ketika beban kerja meningkat maka akan mengurangi penurunan pada kepuasan kerja, beban kerja yang tinggi dapat membuat karyawan stres dan bisa terjadi sebaliknya, jika beban kerja yang tidak terlalu tinggi membuat karyawan merasakan beban dan kebosanan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Anggota organisasi yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan rasa positif terhadap apa yang mereka lakukan. Sebaliknya, mereka yang

memiliki tingkat kepuasan kerja rendah cenderung tidak merasakan hal yang sama, dan sering kali memiliki pandangan negatif tentang aktivitas yang mereka lakukan. (Purnomo *et al.*, 2023). Selain itu, kepuasan kerja memastikan kebahagiaan karyawan diseluruh organisasi yang merupakan alat yang sangat penting untuk keberhasilan manajerial. Gopinath & Kalpana (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan utama didalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku konsumen. Saridakis *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai jawaban emosional terhadap semua faktor yang dialami individu dalam penempatan kerja. Konsep dan operasionalisasi kepuasan melibatkan penilaian subjektif seseorang dari berbagai faktor spesifik pekerjaan, seperti peluang, gaji dan tunjangan, hubungan kerja otonomi pekerjaan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.



Gambar I. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Motivasi ekstrinsik merujuk pada kekuatan yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti imbalan yang berkaitan dengan gaji, promosi, lingkungan kerja yang kondusif, insentif, dan sebagainya. Tingkat motivasi ini sangat berkaitan dengan kepuasan serta keinginan karyawan untuk tetap berada di tempat kerja. Apabila motivasi ekstrinsik ini kuat, individu cenderung akan bekerja lebih keras, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga dikaitkan dengan kepuasan (Ismatilla, 2020). Hasmi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa hasil motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saefudin, Prayekti, & Septyarini (2023) diuraikan bahwa semakin motivasi ekstrinsik kuat maka semakin individu puas.

H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi intrinsik ditandai oleh penilaian yang mendalam terhadap investasi dan keterlibatan pribadi. Ia berkaitan erat dengan rasa puas terhadap diri sendiri, yang dapat terlihat melalui prestasi, pengakuan, kecepatan dalam bekerja, tanggung jawab, serta pengembangan diri. Diasumsikan ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik dan cenderung meningkat maka kepuasan kerja akan mudah didapat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisianto (2021) ditunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan lain (Hasmi *et al.*, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan fisik yang mampu mendukung daya tahan fisik serta kesejahteraan psikologis. Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, penting untuk menyusun peraturan perusahaan yang jelas dan membangun sistem komunikasi yang efektif, sehingga dapat mendorong karyawan untuk tetap termotivasi. Menurut Jabbar *et al.* (2020) lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja karyawan yang nyaman dan aman, fasilitas kerja yang memadai lingkungan yang bersih bagi pekerjaan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmaya Putri dan Gilang (2020) menjelaskan bahwa hubungan diantara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja yang dilakukan oleh Funny dan Widjaja (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Ketika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dirasa kurang memadai, hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja, bahkan memicu keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kepuasan

kerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan bisa membuat karyawan merasa kejenuhan dan terbebani. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama et, (2019), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka dapat menunjukkan semakin berat juga menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Rahyuda (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Kampung Batik Giriloyo Imogiri Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dengan populasi sebanyak 100 karyawan. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan yang menjadi populasi yaitu 100 orang yang diambil secara sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan pada 100 responden melalui bagian informasi batik giriloyo sekaligus untuk menjaga kualitas pengambilan data. Data yang sudah ada kemudian diolah dan dianalisis dengan metode kuantitatif menggunakan software SPSS dan lemasswo. Software SPSS digunakan untuk uji instrumen uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, melakukan evaluasi terhadap model yang digunakan, serta menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Instrumen yang digunakan berbasis skala Likert.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frakuensi	Persentase(%)
Laki-laki	6	3.4%
Perempuan	94	52.8%
Total	100	100

Sumber: Data diolah, 2024

Identifikasi katakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh sampel dalam penelitian ini. Responden tertinggi berjenis kelamin perempuan sebesar 52.8% (94 responden), sedangkan laki-laki sebesar 3,4% (6 responden), hal ini dikarenakan pekerjaan pada batik giriloyo lebih dominan perempuan yang lebih dibutuhkan tenaganya.

Tabel 2. Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-40 tahun	33	18.5%
41-60 tahun	62	34.8%
61-80 tahun	5	2.8%

Sumber: Data diolah , 2024

Responden dengan usia lebih dominan usia 41-60 tahun sebanyak 34.8% sebanyak (62 responden), 20-40 tahun sebanyak 18,5% (33 responden), sedangkan usia paling sedikit 61- 80 tahun sebanyak 2.8% (5 responden). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan batik giriloyo bantul lebih banyak yang sudah berusia 40 tahunan.

Tabel 3. Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	20	11.2%
6-10 tahun	32	18.0%
11-30 tahun	48	27.0%
Total	100	100

Sumber: Data diolah, 2024

Terdapat banyak karyawan dengan masa kerja 11-30 tahun sebesar 27.0% (48 responden), masa kerja 6-10 tahun sebesar 18.0% (32 responden), dan masa kerja 1-5 tahun sebesar 11.2% (20 responden).

Uji Validitas

Pengukuran ini dilakukan untuk menentukan keabsahan suatu angket dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan taraf signifikan 0.05 adalah 0,1654. Dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Motivasi ekstrinsik (X)	ME.1	0.365	0.1654	Valid
	ME2	0.424	0.1654	Valid
	ME3	0.526	0.1654	Valid
	ME4	0.391	0.1654	Valid
Motivasi Intrinsik(X)	MI.1	0.210	0.1654	Valid
	MI.2	0.546	0.1654	Valid
	MI.3	0.329	0.1654	Valid
	MI.4	0.546	0.1654	Valid
Lingkungan Kerja (X)	LK.1	0.485	0.1654	Valid
	LK.2	0.515	0.1654	Valid
	LK.3	0.308	0.1654	Valid
	LK.4	0.337	0.1654	Valid
Beban kerja(X)	BK.1	0.651	0.1654	Valid
	BK.2	0.552	0.1654	Valid
	BK.3	0.701	0.1654	Valid
	BK.4	0.259	0.1654	Valid
Kepuasan kerja(Y)	KK.1	0.740	0.1654	Valid
	KK.2	0.720	0.1654	Valid
	KK.3	0.277	0.1654	Valid
	KK.4	0.461	0.1654	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk setiap variabel adalah valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena $r_{hitung} > 0.1654$.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur, yaitu ketika dicapai hasil yang sama dengan pengukuran berulang kali maka dikatakan reliabel. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach Alpha dengan nilai lebih dari 0.6

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0.644	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.635	Reliabel
Lingkungan kerja	0.641	Reliabel
Beban kerja	0.752	Reliabel
Kepuasan kerja	0.749	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel penelitian bernilai lebih dari 0.6 sehingga dapat dikatakan alat instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Linier Berganda

$$TI = -1.588 - 0.776ME - 9.442MI + 5.294LK - 4.851BK$$

Berdasarkan persamaan diatas mendapatkan perolehan nilai koefisien sebesar -0.776 ME dan bernilai negatif. Hal ini dapat diartikan jika motivasi ekstrinsik semakin meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Jika motivasi ekstrinsik menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

Berdasarkan persamaan diatas mendapatkan perolehan nilai koefisien sebesar 9.442 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan jika motivasi intrinsik semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika motivasi intrinsik menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Berdasarkan persamaan diatas mendapatkan perolehan nilai koefisien sebesar 5.294 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan jika lingkungan kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan persamaan diatas mendapatkan nilai koefisien sebesar 4.851 dan bernilai positif. Hal ini dapat diartikan jika beban kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji t (uji Persial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara individu terhadap kepuasan kerja karyawan kampung batik giriloyo bantul. Variabel X mempengaruhi Y apabila nilai signifikan < 0.05 sebaliknya dinyatakan tidak berpengaruh apabila nilai signifikan > 0.05 .

Tabel 6. Hasil Uji -t

Ind	Unst. Coef		t	Sig
	B	Std. err		
Constant	23.498	1.904	12.340	0.001
Motivasi ekstrinsik	-0.031	0.040	-0.776	0.440
Motivasi Intrinsik	0.068	0.068	9.442	0.001
Lingkungan kerja	0.236	0.045	5.294	0.001
Beban Kerja	0.302	0.062	4.851	0.001

a. Variabel Dependen : kepuasan kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hipotesis pertama yang diajukan peneliti bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dijelaskan dari hasil analisis regresi bahwa hipotesis tersebut ditolak melalui perolehan nilai signifikansi sebesar 0.606 dimana hasil tersebut lebih besar dari derajat signifikansi yang ditetapkan pada penelitian ini yakni sebesar 0.05. Sehingga mampu disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Hipotesis kedua yang diajukan peneliti bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dijelaskan dalam hasil analisis regresi bahwa variabel motivasi intrinsik mendapati nilai signifikansi sebesar 0.001, dimana hasil ini lebih kecil dari derajat signifikansi yang ditetapkan pada penelitian ini yakni sebesar 0.05. Sehingga mampu disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima

Hipotesis ketiga yang diajukan peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dijelaskan dalam hasil analisis regresi bahwa variabel lingkungan kerja mendapati nilai signifikansi sebesar 0.001, dimana hasil ini lebih kecil dari derajat signifikansi yang ditetapkan pada penelitian ini yakni sebesar 0.05. Sehingga mampu disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima

Berlandaskan hipotesis keempat yang diajukan peneliti bahwa beban berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dijelaskan dalam hasil analisis regresi bahwa variabel beban kerja mendapati nilai signifikansi sebesar 0.001 dimana hasil ini lebih kecil dari derajat signifikansi yang ditetapkan pada penelitian ini yakni sebesar 0.05. Sehingga mampu disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima

Uji F (Simultan)

Uji F ditujukan untuk menunjukan apakah keempat variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dimana nilai sig. Sebesar <0.05 , dan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada penelitian ini adalah 2,47 ($df=100-3-1, df=96$) yaitu 2.47. Maka disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen diterima.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y pada kampung batik giriloyo bantul

Tabel 7. Hasil Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0.784	0.615	0.893	1.812

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 nilai koefisien determinasi mendapatkan variabel motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 89,3%.

Pembahasan

Pengaruh motivasi Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pada Kampung Batik Giriloyo Bantul

Hasil pengujian penelitian yang dilakukan oleh Saefudin *et al* (2023) menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengkonfirmasi Erwan dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif eksternal saja belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, aspek-aspek seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau dukungan atasan mungkin memiliki peran yang lebih signifikan. Temuan ini memberikan masukan penting bagi manajemen

untuk lebih fokus pada pendekatan yang memperkuat motivasi intrinsik dan hubungan antar individu di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja pada Kampung Batik Giriloyo Bantul

Hasil pengujian penelitian yang dilakukan oleh Trisianto Budi, (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Kurniawan (2022) terkonfirmasi, motivasi intrinsik berpengaruh secara berarti dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai internal karyawan, seperti rasa pencapaian dan makna dalam pekerjaan, menjadi penentu utama peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu membangun lingkungan yang mendukung pengembangan diri serta pengakuan atas kontribusi individu. Implikasi praktisnya, manajer dapat mempertimbangkan desain pekerjaan yang memfasilitasi otonomi, keterlibatan, dan penghargaan nonfinansial untuk memperkuat motivasi intrinsik karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kampung Batik Giriloyo Bantul

Hasil pengujian memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan artinya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja didukung. Hasil penelitian ini mendukung Funny dan Widjaja (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun lain dari Lumentut dan Dotulong, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menyiratkan bahwa faktor-faktor fisik dan psikologis di tempat kerja berperan penting dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta dilengkapi fasilitas memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, interaksi yang harmonis antar rekan kerja serta dukungan atasan turut memperkuat suasana yang mendorong kesetiaan dan loyalitas karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kampung Batik Giriloyo Bantul

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak berarti, artinya hipotesis yang menyatakan beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terdorong. Hasil penelitian Anees *et al.* (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sari dan Rahyuda, (2019) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahwa individu yang menghadapi beban kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar dapat memunculkan rasa pencapaian, kompetensi, serta kepuasan pribadi yang lebih tinggi. Namun, manajemen perlu berhati-hati dalam memastikan beban kerja tetap seimbang agar tidak berujung pada stres atau kelelahan yang justru menurunkan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan kapasitas dan kemampuan individu, perusahaan dapat memaksimalkan dampak positif beban kerja terhadap kepuasan kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UMKM di Giriloyo, Bantul. Hasil menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh positif signifikan, sementara motivasi intrinsik, lingkungan kerja, serta beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak cukup hanya mengandalkan insentif eksternal, tetapi perlu penguatan motivasi dari dalam diri karyawan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung.

Pemilik dan pengelola UMKM dapat memanfaatkan temuan ini dengan lebih menekankan pada pengembangan motivasi intrinsik, misalnya melalui kesempatan peningkatan keterampilan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta pengaturan beban kerja yang wajar agar karyawan tidak merasa terbebani. Untuk pengembangan penelitian, studi lanjut dapat memperluas cakupan sektor atau wilayah, serta memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan aspek kesehatan serta keselamatan kerja. Pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk menggali perspektif karyawan secara lebih mendalam, sehingga pemahaman tentang

kepuasan kerja menjadi lebih komprehensif dan kontekstual.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Anees, R. ., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. . (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Bhargava, A, Marais, B.,& Lucy, B. (2021). Employees' Perceptions of the Implementation of Robotics, Artificial Intelligence, and Automation (RAIA) on Job Satisfaction, Job Security, and Employability. *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1), 106–113. <https://doi.org/10.1007/s41347-020-00153-8>
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>
- Funny, F., & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS

- Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43–50.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The Impact of Staffing Policies on Retail Buyer Job Attitudes and Behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56.
[https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Gopinath, R., & Kalpana, R. (2019). Employees ' Job Satisfaction Working At Hospitals in Perambalur District. *Jetir*, 6(4), 220–225.
- Hasmi et al. (2020). Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation toward Job Satisfaction among Local Bank Employees. *International Journal of Asian Social Science*, 10(11), 698–705.
<https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.1011.698.705>
- Idiegbeyan-Ose, J., Aregbesola, A., Owolabi, S. E., & Eyiolorunshe, T. (2019). Relationship between motivation and job satisfaction of staffin private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1–12.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), 2–9.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Ismatilla, M. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240.
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Jabbar, M. N., Mahmood, W., & Qambar, G. (2020). Mediating Role of Organizational Commitment and Work Environment on The Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction. *Talent Development & Excellence*, 12(2), 3974–3988.
- Kurniawan, I, S, & Purnamarini, T, R. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Pattimura Proceeding: Conference of Science and Technology*, 4(2), 471–476.
<https://doi.org/10.30598/pattimurasci.2021.knmxx.471-476>
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). Adequacy of sample size in health studies. In *World Health Organization*. Chichester: John wiley & Sons.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74–85.
- Mahfud, R. ., Sadana, S. ., & Safaria, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1), 39.
<https://doi.org/10.56174/jrpma.v7i1.148>
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481.
<https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106(November), 323–330.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Munawwar, M., Badaruddin, & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 12–23.
- Nurmayaputri, S., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *E-Proceeding of*

- Management*, 7(2), 1–8.
- Oliver, R. L., & Anderson, E. (1994). An Empirical Test of the Consequences of Behavior-and Outcome-Based Sales Control Systems A Propositional Inventory: The Nature and Consequences of Control Systems. *Journal of Marketing*, 58(Williamson 1985), 53–67.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., ... Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408.
<https://doi.org/10.1002/job.312>
- Pono, N. F., Hadi, S., & Kirana, K. C. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui OCB di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 10–22.
<https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23942>
- Pratama, R., Prayekti, & Herawati, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik, Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catur Kencana Manajemen Kab. Sleman. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 107–114.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2945>
- Purnomo, A. K., Apriliani, D., & Aziz, T. F. (2023). Intervensi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Organisasi Kemahasiswaan. *Jesya*, 6(2), 1459–1469.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1090>
- Purwana, D., Ahmad, A., & Saptono, A. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2), 57–71.
<https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.64>
- Regina, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 89.
- Saefudin, A., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 1016–1029.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3489>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89.
- Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(8), 174–181.
<https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i8p119>
- Saridakis, G., Lai, Y., Torres, R. I. M., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>
- Shao, Y., Nijstad, B. A., & Täuber, S. (2019).

- Creativity under workload pressure and integrative complexity: The double-edged sword of paradoxical leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155(February 2018), 7–19.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.01.008>
- Sujan, H. (1986). Smarter versus Harder: An Exploratory Attributional Analysis of Salespeople's Motivation. *Journal of Marketing Research*, 23(1), 41-49 .
<https://doi.org/10.2307/3151775>
- Sugito, M., & Harjatno, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada Karyawan PT. Surabaya Laundry Sentosa Di Gempol – Pasuruan. *Scholar.Archive.Org*, 1–50.
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanian Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.60>
- Tentama et, A. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Trisianto, B. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 92–102.
- Wibisono, C. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Penilaian Prestasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Anugerah Karya Bersama Kabupaten Tulungagung. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 108–125.
<https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.458>