

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KELAYAKAN BISNIS UMKM KULINER BAKSO

Saharuddin¹, Andi Salmiahfiyah², Susilawati³, Dyah Aliah Rezky⁴

^{1,2,3,4} STIE Amkop Makassar
Email: saharstieamkop@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to determine the impact of employee job satisfaction on the feasibility of MSME firms in Makassar. The variables in this study are employee job satisfaction (x) and company feasibility (y). The population of this study is all about Makassar. The sampling technology used a proportional sampling technique using 37 samples. The data recording techniques used were questionnaires. The data analysis techniques used are hypothetical tests consisting of simple linear regression analysis, coefficients of determination, and T-test. Based on the results of a simple linear regression analysis, the equation model $y = 3.345 + 0.825x$ is obtained. In other words, for each additional job satisfaction value, the company's feasibility value increases by 0.825. From the analysis of the coefficient of determination (R^2), the value $R^2 = 61.4\%$ is preserved. In other words, employee job satisfaction contributes 61.4% to the company's ability to live, with the remaining 38.6% being influenced by other factors. In the meantime, a significant value of 0,000 from the results of the t-test analysis

Keywords: Employee; Job Satisfaction; Business Feasibility

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kelayakan usaha UMKM di Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (x) dan kelayakan usaha (y). Populasi penelitian ini adalah seluruh wilayah Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional sampling dengan jumlah sampel sebanyak 37 sampel. Teknik pencatatan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji-t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh model persamaan $y = 3,345 + 0,825x$. Dengan kata lain, untuk setiap penambahan nilai kepuasan kerja maka nilai kelayakan usaha bertambah sebesar 0,825. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai $R^2 = 61,4\%$ yang dipertahankan. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi sebesar 61,4% terhadap kelayakan usaha perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu, nilai signifikan sebesar 0,000 dari hasil analisis uji t.

Kata Kunci: Karyawan; Kepuasan Kerja; Kelayakan Bisnis

1. LATAR BELAKANG

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Kota Makassar. UMKM menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, UMKM juga memiliki banyak tantangan dan persaingan yang semakin ketat antar UMKM. Dalam persaingan, UMKM harus memiliki keunggulan kompetitif. Salah satu faktor yang dapat menghasilkan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya akan lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja UMKM secara keseluruhan. Namun, pada kenyataannya, masih banyak UMKM di Makassar yang memiliki permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seorang karyawan. Banyak perasaan yang muncul mengenai apakah pekerjaan yang dilakukan sudah nyaman atau belum. Sikap umum pekerja terhadap pekerjaan menunjukkan besarnya kompensasi yang diterima karyawan dan besarnya kompensasi yang menurut mereka seharusnya diterima (Afandi, 2018). Kepuasan kerja karyawan juga merupakan suatu penyakit mental yang menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karier, dan persepsi pekerjaan.

Beberapa masalah yang sering muncul terkait kepuasan kerja karyawan yaitu gaji yang tidak sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, dan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja. Masalah-masalah ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kelayakan bisnis UMKM secara keseluruhan. Menurut Husnan dan Muhammad (2020), kelayakan suatu proyek bisnis berarti apakah proyek bisnis (biasanya proyek bisnis investasi) dapat dilaksanakan dengan sukses.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi UMKM sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya

meningkatkan kelayakan usaha UMKM, bagi Pemerintah sebagai bahan masukan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan UMKM, bagi Akademisi sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya diterima (Afandi, 2018). Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja berkaitan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Hal ini berkaitan dengan pemeliharaan sikap. Afandi (2018) menunjukkan indikator kepuasan kerja: 1) Pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dilakukan seseorang, apakah pekerjaan tersebut dilakukan melalui unsur memuaskan atau tidak. 2) Upah, yaitu pembayaran atas pembayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan, apakah pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai sesuatu yang adil atau tidak. 3) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui promosi. 4) Supervisor, yaitu orang yang selalu memberi perintah atau instruksi dalam bekerja. 5) Karyawan, mereka yang saling membantu dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan budaya organisasi (Afandi, 2018).

2.2 Kelayakan Proyek

Menurut Husnan dan Muhammad (2020), yang dimaksud dengan kelayakan suatu proyek usaha adalah apakah suatu proyek usaha (biasanya proyek usaha investasi) dapat dilaksanakan dengan sukses. Menurut Kasmir (2020), studi kelayakan perusahaan merupakan suatu kegiatan yang menggunakan suatu perusahaan atau usaha secara terperinci untuk mengetahui apakah suatu perusahaan layak untuk dikelola. Studi kelayakan usaha dapat dilakukan untuk menilai kelayakan investasi baik pada

proyek maupun perusahaan yang sedang berjalan. Menurut Sunyoto (2019) aspek-aspek kelayakan bisnis adalah: 1) Aspek pemasaran yang meliputi analisis pasar, permintaan, penawaran, harga, dan strategi pemasaran. 2) Aspek Finansial yang meliputi analisis pendapatan, biaya, keuntungan, arus kas, dan rentabilitas. 3) Aspek Operasional yang meliputi analisis proses produksi, kapasitas produksi, teknologi, dan sumber daya manusia. 4) Aspek Hukum yang meliputi analisis perizinan, legalitas, dan peraturan yang berlaku. Menurut Rumengan et al. (2017) metode yang umum digunakan untuk menilai kelayakan bisnis antara lain *Net Present Value* (NPV), *Internal Rate of Return* (IRR), *Payback Period* (PBP), dan *Benefit-Cost Ratio* (BCR).

2.3 Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Menurut Halim (2020), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah perusahaan yang melakukan kegiatan produksi barang dan jasa yang berbahan baku utama dengan memanfaatkan sumber daya alam, bakat dan karya seni daerah. Ciri khas UMKM adalah sebagian besar hasil produksinya pada dasarnya diserap dan tidak tertutup untuk pasar lokal maupun dalam negeri, selain itu bahan bakunya mudah diperoleh dan alih teknologinya pun mudah dengan menggunakan teknologi. Sebagian lainnya dapat diekspor, dengan produk tertentu yang memiliki ciri khas yang berkaitan dengan budaya dan kesenian daerah, termasuk masyarakat setempat yang berpenghasilan rendah dan menengah. Ada beberapa kriteria khusus perusahaan sebagai UMKM menurut peraturan negara nomor 7 tahun 2021 adalah: 1) Perusahaan Mikro, yaitu perusahaan yang bermodal sampai dengan Rp1 miliar. 2) Usaha Mikro Kecil dan Menengah, yaitu perusahaan yang bermodal di atas Rp1 miliar sampai dengan Rp5 miliar, tidak memiliki tanah dan bangunan di tempat usahanya. 3) Usaha antara, yaitu usaha dengan modal usaha utama Rp5 miliar – 10 miliar, tidak memiliki tanah dan bangunan di atasnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena penyajian data dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran dampak kepuasan kerja karyawan terhadap kelayakan suatu perusahaan. Data yang digunakan adalah data kuantitatif karena data yang diperoleh

diolah dengan menggunakan analisis statistik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh UMKM Kuliner Bakso di Kota Makassar. Sampel yang digunakan adalah target sampling yaitu pemilihan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria sampel adalah UMKM kuliner dengan menu bakso di Kota Makassar dengan jumlah sampel yang diterima sebanyak 37 sampel. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar, dimana subjek dalam penelitian ini adalah UMKM kuliner bakso. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.614	.603	1.711

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasinya adalah sebesar 0,614 atau 61,4%. Artinya kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kelayakan usaha sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan memiliki kapasitas untuk menjelaskan variabel kelayakan usaha UMKM kuliner bakso Makassar.

4.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.345	2.323		1.440	.159
	Kepuasan Kerja Karyawan	.825	.111	.783	7.458	.000

a. Dependent Variable: Kelayakan Bisnis

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear sederhana tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.345 + 0.825X$$

Berdasarkan model persamaan yang tersebut, diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 3,345. Artinya jika kepuasan kerja karyawan adalah nol, maka variabel kelayakan usaha UMKM kuliner Makassar adalah 3,345 satuan. Koefisien regresi (b) bertanda positif, yaitu 0,825. Artinya jika variabel karyawan bertambah satu satuan, maka kelayakan usaha UMKM kuliner Makassar akan bertambah 0,825 satuan.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap variabel kelayakan usaha UMKM kuliner Makassar. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kelayakan usaha suatu perusahaan melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%). Berdasarkan tabel sebelumnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kelayakan usaha UMKM Kuliner Makassar.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kelayakan Usaha

Kepuasan kerja karyawan dalam UMKM kuliner bakso berperan penting dalam menjaga kelayakan usaha, terutama melalui retensi karyawan yang lebih baik. Retensi yang rendah akibat ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunkan kualitas layanan, mengurangi efisiensi operasional, serta melemahkan moral karyawan yang tersisa, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis. Sebaliknya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan upah yang layak, serta mengapresiasi kinerja karyawan, pemilik usaha dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menjaga stabilitas operasional, dan mempertahankan kualitas pelayanan, sehingga mendukung kelayakan serta daya saing usaha di pasar kuliner.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelayakan bisnis UMKM kuliner bakso di Kota

Makassar. Dengan kontribusi sebesar 61,4%, kepuasan kerja terbukti menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlanjutan bisnis UMKM. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif, memberikan pelayanan yang lebih baik, serta memiliki loyalitas tinggi terhadap usaha, yang secara keseluruhan meningkatkan daya saing bisnis. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan menjadi aspek penting dalam memastikan kelangsungan usaha.

Untuk meningkatkan kelayakan usaha, pemilik UMKM kuliner bakso perlu mengembangkan strategi yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Beberapa langkah yang dapat diterapkan antara lain peningkatan kesejahteraan, seperti pemberian insentif yang layak dan sistem upah yang kompetitif; penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, termasuk hubungan kerja yang harmonis dan kondisi kerja yang mendukung produktivitas; serta pengembangan motivasi karyawan, misalnya melalui pelatihan, penghargaan kinerja, dan peluang pengembangan karier. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan UMKM kuliner bakso dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnisnya di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Husnan, S. &. (2020). *Studi Kelayakan Proyek Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit UPP STIM YKPN.
- Kasmir. (2020). *Edisi Revisi Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Palupi., d. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Urban Kayoe. *Jakombis (Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Bisnis* Vol. 2 No. 3.
- Prasetya. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan UMKM Grobogan.
- Rumengan, R. D. (2017). Analisis Kelayakan Investasi Alat Berat Stone Crusher di Kelurahan Kumersot Kota Bitung. *Jurnal Sipil Statik* 5 (10).
- Sunyoto. (2019). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.