

## Implikasi Humor dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja UMKM di Indonesia: Studi Literatur

**Akh Jalal**

Universitas Trunojoyo  
[akhjalal0@gmail.com](mailto:akhjalal0@gmail.com)

**Helmi Buyung Aulia Safrizal**

Universitas Trunojoyo  
[helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id](mailto:helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162; Telepon: (031) 3011146

\* Corresponding Author: [akhjalal0@gmail.com](mailto:akhjalal0@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to describe the implications of humor interaction and employee satisfaction on the performance of MSMEs in Indonesia. The method used in this research is literature study, which examines research problems with data sources derived from previous studies, books, and other literary sources. This study obtained results in the form of several positive and negative implications of the interaction of humor and employee satisfaction on the performance of MSMEs in Indonesia. These implications form the basis for formulating strategies to improve MSME performance through improvements to humor interactions and increased employee satisfaction. This research is expected to be a guide in improving the work environment to reduce physical and mental pressure at work, so as to maximize performance for the development of MSMEs.*

**Keywords:** *Humor, Employee Satisfaction, MSME Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implikasi interaksi humor dan kepuasan karyawan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah studi pustaka, yang mengkaji masalah penelitian dengan sumber data berasal dari penelitian terdahulu, buku, dan sumber literatur lainnya. Penelitian ini memperoleh hasil berupa beberapa implikasi positif dan implikasi negatif interaksi humor dan kepuasan karyawan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Implikasi-implikasi tersebut menjadi landasan dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja UMKM melalui perbaikan pada interaksi humor dan peningkatan kepuasan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam membenahan lingkungan kerja untuk mengurangi tekanan fisik dan mental dalam bekerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja untuk pengembangan UMKM.

**Kata Kunci:** Humor, Kepuasan Karyawan, Kinerja UMKM

## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan usaha. Hal ini sejalan dengan Rosa (2019), bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan, termasuk kinerja individual, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rosa, 2019). Juga dikuatkan oleh Widhiastana, dkk (2017), bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja karyawan, serta memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya (Widhiastana et al., 2017).

Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja yang positif adalah humor. Humor diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membantu dalam membangun hubungan yang baik antara rekan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Hal ini dikemukakan dalam penelitian Jalalkamali, dkk (2018), bahwa penggunaan humor dalam lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Jalalkamali et al., 2018). Sehingga, menurut Goswami, dkk (2016), iklim humor yang positif dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Goswami et al., 2016).

Kecenderungan terkini menunjukkan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah berkembang pesat di Indonesia. Namun, kinerja UMKM masih mengalami berbagai kendala seperti kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dan masalah manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif. Hal ini sejalan dengan Hanifah, dkk (2020), yang mengemukakan bahwa banyak UMKM di Indonesia yang belum menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara negatif (Hanifah et al., 2020). Juga dijelaskan oleh Bismala (2017) dalam penelitiannya bahwa UMKM di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan masalah manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif (Bismala, 2017). Oleh karena itu, studi tentang pengelolaan dan pengembangan lingkungan kerja dan kinerja perusahaan masih perlu untuk dikaji lebih mendalam agar menemukan solusi yang tepat.

Studi tentang lingkungan kerja dan kinerja perusahaan telah banyak dikaji dalam beragam penelitian. Penelitian-penelitian yang sudah ada tersebut cenderung mengkaji pada tiga aspek. *Pertama*, aspek kepuasan kerja, banyak penelitian yang membahas tentang hubungan antara lingkungan kerja yang baik dan kepuasan kerja karyawan (Latifah et al., 2020; Safitri et al., 2019; Suputra & Sriathi, 2018). *Kedua*, aspek kesehatan dan kesejahteraan, hal ini dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Qomariah & Mustikawati, 2016; Syahputra et al., 2018; Wardhani, 2017). *Ketiga*, aspek budaya organisasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Rusmiati, 2022; Saf'ani & Ratnawati, 2020; Susanti, 2019). Penelitian ini memiliki persamaan dengan ketiga kecenderungan tersebut, yakni mengkaji pada aspek intervensi lingkungan kerja pada kinerja perusahaan. Tetapi, penelitian ini akan mengkaji kinerja perusahaan dari aspek yang berbeda yakni pada aspek implikasi humor lingkungan kerja dan tingkat kepuasan karyawan pada lingkungan kerja terhadap kinerja UMKM. Posisi penelitian ini diantara penelitian-penelitian sebelumnya ialah sebagai studi lanjutan dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak-dampak yang ditimbulkan oleh pola interaksi humor dan tingkat kepuasan karyawan pada lingkungan kerja terhadap kinerja UMKM, serta menyusun strategi yang dapat diimplementasikan oleh UMKM dalam pengembangan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pemilik UMKM dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, dapat digunakan pula sebagai pedoman para karyawan dalam memperbaiki kondisi sosial lingkungan kerja dengan membenahi pola interaksi humor yang tepat untuk mengurangi tekanan psikis dalam bekerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja untuk mengembangkan perusahaan.

Penelitian ini didasarkan pada argumen bahwa penggunaan humor yang sesuai memiliki hubungan positif pada peningkatan kepuasan kerja karyawan yang dapat berimplikasi positif pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bahwa situasi sosial dalam lingkungan kerja yang berpengaruh pada kondisi psikis karyawan memiliki implikasi yang besar terhadap pengembangan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan dalam rangka menemukan strategi pengembangan kinerja perusahaan UMKM melalui perbaikan pada pola interaksi humor dan kepuasan kerja karyawan yang didahului

dengan mengidentifikasi implikasi humor dan tingkat kepuasan karyawan pada lingkungan kerja terhadap kinerja UMKM.

## **2. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur. Langkah awal adalah melakukan pencarian dan seleksi sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi artikel ilmiah, jurnal, buku, dan sumber-sumber lain yang terkait dengan implikasi humor dan kepuasan karyawan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Setelah sumber literatur terpilih, dilakukan analisis kualitatif terhadap isi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Analisis kualitatif ini dilakukan dengan cara membaca dan mengidentifikasi ide-ide utama dari setiap sumber literatur yang terpilih. Kemudian, ide-ide tersebut dianalisis dan disintesis untuk mendapatkan kesimpulan yang terkait dengan implikasi humor dan kepuasan karyawan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Selain itu, untuk memastikan keabsahan sumber literatur yang digunakan, dilakukan evaluasi terhadap kualitas sumber literatur yang terpilih. Evaluasi ini dilakukan dengan memperhatikan kredibilitas dan keandalan sumber literatur, seperti reputasi penerbit, kredibilitas penulis, dan metode penelitian yang digunakan dalam sumber literatur tersebut. Dalam penelitian ini, metode studi literatur digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang implikasi humor dan kepuasan karyawan terhadap kinerja UMKM di Indonesia. Metode ini dianggap relevan karena dapat membantu peneliti memahami konsep dan teori yang terkait dengan topik penelitian, serta memberikan dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji pada penelitian selanjutnya.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Humor Dalam Lingkungan Kerja**

Humor adalah suatu bentuk ekspresi yang menghasilkan perasaan senang atau lucu dan sering digunakan untuk menghibur orang lain. Humor dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti cerita lucu, tebak-tebakan, pantun, humor visual, dan lain-lain. Humor juga dapat memengaruhi emosi, sikap, dan perilaku seseorang, serta dapat memiliki dampak positif pada kesehatan mental dan fisik. Humor adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan kecerdasan

emosional, dan digunakan sebagai strategi untuk mengurangi stres, meningkatkan suasana hati, dan memperbaiki hubungan interpersonal (Susilo, 2016). Menurut Suyasa, dkk (2020), humor adalah suatu cara untuk mengalihkan perhatian dari stresor dan mengubah pandangan seseorang terhadap suatu situasi, sehingga mengurangi dampak negatif dari stres (Suyasa et al., 2020).

Humor juga telah diteliti dalam konteks lingkungan kerja, dan terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Studi-studi terbaru juga menunjukkan bahwa penggunaan humor oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Robert & Da Motta Veiga, 2017). Humor dalam lingkungan kerja merujuk pada penggunaan lelucon, candaan, atau situasi lucu dalam konteks kerja yang dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih santai, positif, dan menyenangkan di tempat kerja. Penggunaan humor dalam lingkungan kerja tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas (Kamalan & Sutha, 2018).

Dalam lingkungan kerja yang mengedepankan humor, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan terlibat dalam pekerjaannya. Humor dapat menjadi alat untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih santai dan humoris juga dapat membantu menciptakan iklim sosial yang lebih positif, meningkatkan hubungan kerja antara karyawan, serta mendorong kerja tim dan kolaborasi. Humor dalam lingkungan kerja adalah aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Humor dalam lingkungan kerja dapat diartikan sebagai penggunaan unsur-unsur lucu atau menyenangkan untuk menciptakan suasana kerja yang santai, menyenangkan, dan positif. Penggunaan humor dalam lingkungan kerja dapat membantu memperbaiki hubungan antara karyawan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas, serta memperkuat ikatan sosial di antara karyawan.

Humor yang tepat dalam lingkungan kerja adalah jenis humor yang tidak merendahkan atau menyakiti orang lain, dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai organisasi. Humor yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, dan mempererat hubungan antara karyawan (J. B. Evans et al., 2019). Di sisi lain, humor yang tidak tepat dalam lingkungan kerja adalah jenis humor yang merendahkan atau menyakiti orang lain, dan bertentangan dengan nilai-nilai organisasi. Jenis humor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak profesional, dan dapat merugikan kinerja perusahaan UMKM

secara keseluruhan. Beberapa contoh humor yang tepat dalam lingkungan kerja adalah humor yang bersifat netral atau positif, seperti humor tentang kejadian sehari-hari, humor self-deprecating, atau humor yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, beberapa contoh humor yang tidak tepat dalam lingkungan kerja adalah humor yang bersifat kasar, seksis, atau rasis, dan humor yang merendahkan atau menyakiti orang lain (T. Evans et al., 2015).

Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk memperkuat penggunaan humor dalam lingkungan kerja adalah dengan meningkatkan keahlian komunikasi interpersonal, mengidentifikasi jenis humor yang tepat untuk situasi tertentu, dan mengembangkan kemampuan untuk menangani humor yang tidak pantas atau tidak menyenangkan. Selain itu, organisasi juga dapat memperkuat penggunaan humor dalam lingkungan kerja dengan mengadakan kegiatan atau acara yang bersifat menyenangkan dan menghibur karyawan. Penggunaan humor di tempat kerja juga harus dikelola dengan bijak agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti diskriminasi atau pelecehan. Sebagai contoh, penggunaan humor yang bersifat seksual atau merendahkan kelompok tertentu dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengurangi kepuasan kerja karyawan (Mills et al., 2019).

### **Kepuasan Karyawan**

Kepuasan karyawan adalah evaluasi yang dilakukan oleh karyawan tentang bagaimana mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja (Febrianti & Triono, 2020). Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Kepuasan karyawan yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Maslichah & Hidayat, 2017). Tingkat kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Kepuasan karyawan merupakan hal yang penting karena dapat memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Setyawan, 2018).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja adalah manajemen yang buruk, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak sehat. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dan kinerja UMKM, perlu

dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti memberikan peluang untuk pengembangan karir, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan pengakuan atas prestasi kerja, dan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Mayasari & Baene, 2021).

### **Hubungan Humor Dan Kepuasan Karyawan Dalam Lingkungan Kerja**

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa ada hubungan yang erat antara humor dalam lingkungan kerja dan tingkat kepuasan karyawan (Daryansyah & Duryati, 2015; Jalalkamali et al., 2018; Robert & Da Motta Veiga, 2017). Humor yang tepat dalam lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan mengurangi stres, meningkatkan kepercayaan diri, memperkuat hubungan antar karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Namun, sebaliknya, humor yang tidak tepat atau yang menyinggung dapat mengurangi tingkat kepuasan karyawan, bahkan dapat mengganggu hubungan kerja antar karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas (Jalalkamali et al., 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa humor yang tepat dalam lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2018), menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan humor yang tepat dari atasan dan rekan kerja mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Hartati, 2018). Penelitian lain yang dilakukan oleh Salam, dkk (2021) menunjukkan bahwa penggunaan humor yang tepat oleh manajer dalam memberikan umpan balik terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kinerja mereka. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa humor yang tidak tepat dalam lingkungan kerja dapat mengurangi tingkat kepuasan karyawan (Salam et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Suyasa, dkk (2020) menunjukkan bahwa penggunaan humor yang tidak tepat oleh rekan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dan memperburuk hubungan kerja antar karyawan (Suyasa et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan UMKM untuk memperhatikan penggunaan humor yang tepat dalam lingkungan kerja dan memastikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Perusahaan dapat memberikan pelatihan atau workshop bagi karyawan dan manajer untuk memahami penggunaan humor yang tepat dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan strategi perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja perusahaan.

## **Implikasi Humor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja UMKM**

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa humor dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan hidup, termasuk di lingkungan kerja. Humor juga dapat membantu memperbaiki hubungan antar individu dan meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Namun, penggunaan humor yang tidak tepat atau berlebihan dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan mengurangi kinerja individu. Humor juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut salah satu penelitian terbaru yang dilakukan oleh Susilo (2016), penggunaan humor di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat hubungan antara karyawan (Susilo, 2016). Dalam prakteknya, penggunaan humor dalam lingkungan kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti mengadakan acara atau kegiatan yang bersifat lucu dan menyenangkan, menyisipkan humor dalam presentasi atau pidato, atau menggunakan pesan-pesan humoris dalam komunikasi internal perusahaan. Namun, perlu diingat bahwa setiap organisasi dan lingkungan kerja memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda, sehingga penggunaan humor juga harus disesuaikan dengan konteks kerja yang ada.

Namun, penggunaan humor dalam lingkungan kerja harus dilakukan dengan bijak dan tepat sasaran. Humor yang tidak sesuai dengan konteks pekerjaan atau kurang sensitif terhadap perbedaan individu dapat menjadi sumber konflik dan merugikan lingkungan kerja. Penggunaan humor dalam lingkungan kerja juga harus diimbangi dengan keseriusan dan profesionalisme, sehingga tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab kerja. Penggunaan humor dalam lingkungan kerja juga dapat memiliki efek negatif jika tidak dilakukan dengan bijak atau jika mengandung unsur diskriminatif atau tidak pantas. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan dalam penggunaan humor di lingkungan kerja (Maslichah & Hidayat, 2017). Humor yang tidak pantas atau tidak tepat dapat menyebabkan ketidaknyamanan atau bahkan konflik di antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa penggunaan humor dalam lingkungan kerja tetap dalam batas-batas yang pantas dan menghormati norma-norma sosial yang berlaku.

Humor dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan UMKM. Berikut adalah beberapa implikasi positif dari humor dalam lingkungan kerja, yaitu: 1) Meningkatkan motivasi kerja karyawan: Humor dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dengan membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan



membuat karyawan lebih antusias dalam melakukan pekerjaan mereka (Jalalkamali et al., 2018); 2) Meningkatkan produktivitas karyawan: Lingkungan kerja yang menyenangkan dan penuh dengan humor dapat membantu mengurangi stres karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Daryansyah & Duryati, 2015); 3) Meningkatkan hubungan sosial antar karyawan: Humor dapat membantu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung terciptanya hubungan sosial yang lebih baik antara karyawan, sehingga memperkuat kerja tim dan kemitraan di antara mereka (Susilo, 2016); 4) Meningkatkan kreativitas karyawan: Lingkungan kerja yang berisi humor dapat membantu merangsang kreativitas karyawan dalam mencari solusi untuk masalah atau tantangan yang mereka hadapi, sehingga meningkatkan kualitas inovasi dan kreativitas dalam perusahaan UMKM (Goswami et al., 2016).

Namun, humor yang tidak tepat dalam lingkungan kerja dapat memiliki implikasi negatif pada kinerja perusahaan UMKM. Beberapa implikasi negatif dari humor yang tidak tepat dalam lingkungan kerja, yakni: 1) Mengganggu produktivitas kerja: Humor yang tidak tepat dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang terganggu oleh humor yang tidak tepat mungkin tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan baik, yang dapat mengurangi produktivitas kerja; 2) Meningkatkan tingkat absensi: Humor yang tidak tepat dapat meningkatkan tingkat absensi karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak profesional mungkin cenderung absen lebih sering, yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan UMKM secara keseluruhan; 3) Menurunkan motivasi kerja: Humor yang tidak tepat dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak profesional mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik, yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan UMKM; 4) Meningkatkan tingkat pergantian karyawan: Humor yang tidak tepat dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak profesional mungkin cenderung mencari pekerjaan lain, yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan UMKM.

### **Implikasi Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja UMKM**

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat memiliki implikasi positif terhadap kinerja perusahaan UMKM. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan lebih produktif, serta lebih cenderung untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan yang merasa puas dalam lingkungan kerja cenderung memiliki tingkat absensi

yang lebih rendah dan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan rekan kerja. Hal ini dapat membantu meningkatkan reputasi perusahaan UMKM dan membuka peluang untuk pertumbuhan bisnis yang lebih besar. Beberapa implikasi positif terhadap kinerja UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), di antaranya:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkualitas dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan UMKM;
- 2) Meningkatkan retensi karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk bertahan dalam perusahaan dan tidak mencari pekerjaan baru. Ini dapat membantu UMKM mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan;
- 3) Meningkatkan loyalitas karyawan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan terikat pada perusahaan. Hal ini dapat membantu meningkatkan citra merek dan reputasi UMKM di mata pelanggan dan masyarakat luas;
- 4) Meningkatkan kepuasan pelanggan: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan layanan yang lebih baik dan lebih ramah kepada pelanggan. Ini dapat membantu meningkatkan kepuasan pelanggan dan menciptakan pengalaman positif yang dapat menghasilkan pelanggan yang kembali;
- 5) Meningkatkan inovasi: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan ide-ide baru dan mencoba hal-hal baru yang dapat membantu UMKM berinovasi dan berkembang.

Tingkat kepuasan karyawan yang rendah dalam lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja UMKM. Karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja mereka dapat mengalami penurunan motivasi, produktivitas, dan kreativitas, yang dapat mengurangi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang rendah juga dapat meningkatkan tingkat turnover, sehingga memperburuk situasi dan menimbulkan biaya lebih tinggi bagi perusahaan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja UMKM secara keseluruhan, seperti:

- 1) Menurunnya produktivitas: Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin kurang bersemangat dan tidak bekerja dengan efektif. Ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan, yang dapat menghambat pertumbuhan UMKM;
- 2) Peningkatan tingkat absensi: Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin cenderung sering absen atau terlambat. Ini dapat mengganggu jadwal kerja dan mengganggu kinerja UMKM secara keseluruhan;
- 3) Peningkatan tingkat pergantian karyawan: Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin akan mencari pekerjaan di tempat lain. Ini dapat menghasilkan tingkat pergantian karyawan

yang tinggi, yang dapat menghambat pertumbuhan UMKM; 4) Peningkatan biaya pelatihan: Jika UMKM sering mengalami pergantian karyawan yang tinggi, maka mereka mungkin harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melatih karyawan baru. Hal ini dapat memakan biaya yang signifikan dan mengurangi keuntungan UMKM. Dalam rangka untuk menghindari implikasi negatif ini, UMKM harus memastikan bahwa karyawan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. UMKM dapat melakukan ini dengan memberikan insentif yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. UMKM juga harus memperhatikan masalah yang mungkin mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti gaji dan tunjangan, lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta peluang pengembangan karir.

### **Strategi Peningkatan Kinerja UMKM Melalui Humor Lingkungan Kerja Dan Peningkatan Kepuasan Karyawan**

Strategi UMKM dalam peningkatan kinerja melalui humor lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, positif, dan mempromosikan humor. Hal ini berdasarkan sejumlah penelitian bahwa penerapan humor dalam lingkungan kerja dapat membantu membangun hubungan yang baik antara karyawan dan mempromosikan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi (Goswami et al., 2016; Lubis & Effendy, 2021; Rokhlinasari & Widagdo, 2019). Sehingga, peneliti merumuskan beberapa strategi yang dapat digunakan oleh UMKM dalam meningkatkan kinerja melalui humor dan kepuasan karyawan meliputi meningkatkan komunikasi, memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, memberikan penghargaan dan pengakuan, dan meningkatkan partisipasi dan keterlibatan karyawan.

Penggunaan humor di lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di UMKM (Robert & Da Motta Veiga, 2017). Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diimplementasikan: 1) Menciptakan budaya kerja yang positif dengan menggunakan humor yang tepat. Humor yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang santai dan mengurangi tekanan di tempat kerja. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan (Prasetyo, 2019); 2) Menggunakan humor untuk mempererat hubungan antara karyawan dan manajemen. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih dekat dengan manajemen jika mereka merasa dihargai dan dihormati (Darmawan & Mardikaningsih, 2021); 3) Menggunakan humor sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan. Humor dapat memberikan energi positif dan membantu karyawan mengatasi tantangan yang sulit di tempat kerja (Jalalkamali et al., 2018); 4) Memanfaatkan media sosial

untuk mengembangkan kampanye humor untuk mempromosikan bisnis dan meningkatkan branding perusahaan. Hal ini dapat membantu memperkuat hubungan dengan karyawan dan pelanggan (T. Evans et al., 2015)

#### **4. SIMPULAN**

Interaksi humor dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan sejauh mana kepuasan pada lingkungan kerja, sehingga akan berdampak pada kinerja perusahaan (UMKM). Terdapat beberapa dampak positif dan negatif dari penggunaan humor dalam interaksi, juga pada kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan, sehingga dirumuskan beberapa strategi dalam mengatasi dampak-dampak negatif dan memaksimalkan dampak-dampak positif yang ditimbulkan. Adapun penelitian ini masih membutuhkan pengkajian lebih mendalam, dikarenakan sumber literatur dan analisa yang dilakukan masih terbatas. Peneliti merekomendasikan adanya kajian lanjutan yang dapat mengkaji aspek lain, seperti evaluasi dari penggunaan humor dalam interaksi lingkungan kerja pada perusahaan-perusahaan tertentu yang telah menerapkan strategi humor dan kepuasan karyawan dalam pengembangan kinerja perusahaan.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Bismala, L. (2017). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 5(1), 19–26. <https://doi.org/10.37715/jee.v5i1.383>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Daryansyah, H., & Duryati. (2015). Hubungan persepsi terhadap sense of humor pimpinan dan kepuasan kerja karyawan pt. x. *Jurnal RAP UNP*, 6(2), 146–156. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6618>
- Evans, J. B., Slaughter, J. E., Ellis, A. P. J., & Rivin, J. M. (2019). Gender and the evaluation of humor at work. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1077–1087. <https://doi.org/10.1037/apl0000395>
- Evans, T., of, G. S.-W.-I. journal, & 2018, undefined. (2015). Humor style clusters: Exploring managerial humor. *Journals.Sagepub.Com*, 55(4), 443–454. <https://doi.org/10.1177/2329488415612478>

- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 105–118. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i2.292>
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1083–1099. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0001>
- Hanifah, S., Sarpingah, S., & Putra, Y. M. (2020). *The Effect of Level of Education, Accounting Knowledge, and Utilization Of Information Technology Toward Quality The Quality of MSME's Financial Reports.*(3). <https://doi.org/10.4108/eai.3-2-2020.163573>
- Hartati, T. (2018). Pengujian neuroticism sebagai moderator pada hubungan antara sensitivitas atasan dengan perilaku kerja kontraproduktif bawahan (studi kasus di PT XYZ). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1800>
- Jalalkamali, M., Iranmanesh, M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2018). An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 24, Issue 2, pp. 295–311). <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.19>
- Kamalan, K., & Sutha, J. (2018). Influence of Fun / Entertainment at Workplace on Employee Performance in Sri Lankan IT sector Scholars Journal of Economics , Business and Management Influence of Fun / Entertainment at Workplace on Employee Performance in Sri Lankan IT sector. *Researchgate.Net*, January. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2017.4.11.1>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lubis, R., & Effendy, S. (2021). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15833>
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1837>
- Mayasari, Y., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75–87. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Mills, C. B., Keller, M., Chilcutt, A., & Nelson, M. D. (2019). No Laughing Matter: Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles. *Workplace Health and Safety*, 67(4), 159–167. <https://doi.org/10.1177/2165079918811318>
- Prasetyo, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14393>

- Qomariah, S., & Mustikawati, I. (2016). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Profita*, 4(7), 1–20. [https://eprints.umm.ac.id/56211/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/56211/81/PENDA HULUAN.pdf](https://eprints.umm.ac.id/56211/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/56211/81/PENDA%20HULUAN.pdf)
- Robert, C., & Da Motta Veiga, S. P. (2017). Conversational humor and job satisfaction at work: Exploring the role of humor production, appreciation, and positive affect. *Humor*, 30(4), 417–438. <https://doi.org/10.1515/humor-2017-0034>
- Rokhlinasari, S., & Widagdo, R. (2019). *Strategi UMKM Berbasis Budaya Pengembangan*. <http://repository.syekhnrjati.ac.id/3130/>
- Rosa, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i3.173>
- Rusmiati, Y. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing* .... <http://repository.stei.ac.id/>. [http://repository.stei.ac.id/id/eprint/6718%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6718/3/BA B 2.pdf](http://repository.stei.ac.id/id/eprint/6718%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6718/3/BA%20B%202.pdf)
- Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Variabel .... *Studi Manajemen Organisasi*. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39167>
- Safitri, H. A., Suddin, A., & Sutarno, S. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Rsud Dr Harjono S Kabupaten .... *Sumber Daya Manusia*. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3587%0Ahttp://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/3587/2970>
- Salam, N., Rifai, A., Ilmu, H. A.-J. M. P. D., & 2020, undefined. (2021). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Dinastirev.Org*, 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–83. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2227>
- Susilo, F. H. (2016). *Hubungan Antara Humor Dengan Hubungan Interpersonal Karyawan*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/45179>

- Suyasa, P., Sari, E., & Putra, I. (2020). *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gzcNEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=penggunaan+humor+yang+tidak+tepat+oleh+rekan+kerja+dapat+menurunkan+tingkat+kepuasan+karyawan+dan+memperburuk+hubungan+kerja+antar+karyawan.&ots=AatMigpJ-a&sig=9A3sA7A\\_C8sJAWFmGU9IVC4M4Zg](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gzcNEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=penggunaan+humor+yang+tidak+tepat+oleh+rekan+kerja+dapat+menurunkan+tingkat+kepuasan+karyawan+dan+memperburuk+hubungan+kerja+antar+karyawan.&ots=AatMigpJ-a&sig=9A3sA7A_C8sJAWFmGU9IVC4M4Zg)
- Syahputra, L., Lie, D., Tarigan, P., & Efendi, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mode Furniture Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v1i1.6>
- Wardhani, M. O. (2017). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (SMK3) Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. In *Tesis*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/447>
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223–250. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/23706/16630>