

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK INCENTIVES ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT TIRTA SUKSES PERKASA IN JEMBER REGENCY

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIRTA SUKSES PERKASA DI KABUPATEN JEMBER

¹**Agussalim Andriansyah**

²**Listya Paramita**

[²listyap74@gmail.com](mailto:listyap74@gmail.com)

³**Lidia Andiani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkuçeçwara
Jalan Terusan Candi Kalasan – Malang - 65142

E-Mail: listyap74@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh beban kerja dan insentif kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh beban kerja dan insentif kerja secara simultan maupun individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi peneliti dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan pengembangan literatur tentang hubungan antara beban kerja, insentif kerja, dan kepuasan kerja, serta diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengelola beban kerja secara proporsional dan efektif yang dapat mengurangi dampak negatif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Insentif Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee job satisfaction, the effect of work incentives on employee job satisfaction, and the effect of workload and work incentives simultaneously on employee job satisfaction at PT Tirta Sukses Perkasa in Jember Regency. This research uses descriptive quantitative research. In this study, researchers used data collection techniques by distributing questionnaires to employees of PT Tirta Sukses Perkasa in Jember Regency. Based on the results of the study, researchers found that workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction, then work incentives have a positive and significant effect on employee job satisfaction, and the effect of workload and work incentives simultaneously and individually has a significant effect on employee job satisfaction. The contribution of researchers in this study is expected to help in providing literature development on the relationship between workload, work incentives, and job satisfaction, and is expected to help companies to manage workload proportionally and effectively which can reduce the negative impact on job satisfaction and increase productivity.

Keyword: Workload; Job Satisfaction; Work Incentives

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat

diperlukan perusahaan. Sebagian besar perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu menghasilkan keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Sekalipun perusahaan menggunakan teknologi yang canggih, perusahaan tidak dapat beroperasi jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas. Karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia adalah bagian penting dari keberhasilan bisnis. Hal ini menjadikan perusahaan perlu untuk memahami elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti beban kerja dan insentif kerja (Siregar & Linda, 2022).

PT Tirta Sukses Perkasa, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri air mineral dalam kemasan yang salah satu cabangnya berada di Kabupaten Jember, menghadapi tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Menurut Wahyuni & Irfani (2019), beban kerja merupakan unsur penting bagi karyawan sebagai penentu kepuasan karyawan dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi seringkali dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan karyawan. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat membuat karyawan bosan dan tidak tertantang. Karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja karyawan seimbang, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

Selain beban kerja, insentif kerja juga menjadi faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan yang tidak boleh diabaikan. Insentif kerja seperti bonus, tunjangan, atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Adapun pernyataan dari Wahyuni & Irfani (2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari insentif kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Bentuk insentif yang diterima setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan dan posisi mereka (Heryati, 2016). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai di tempat kerja mereka cenderung lebih puas dengan hasil pekerjaan mereka. Karena itu, penting untuk melihat bagaimana kepuasan kerja dan insentif kerja berhubungan di perusahaan ini.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan (Firdaus & Anah, 2024). Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi, penurunan kinerja, dan masalah disiplin. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, absensi yang rendah, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan ini mencakup perasaan puas terhadap gaji, tunjangan, beban kerja, lingkungan kerja, peluang untuk berkembang, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja perusahaan dan karyawan secara keseluruhan. Karena itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan harus menciptakan budaya kerja yang mendukung serta memberikan kompensasi yang adil dan mengelola beban kerja dengan baik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun terdapat perbedaan hasil terkait efek keduanya. Menurut Meutia & Nerpati (2021), pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat tetap berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan jika diimbangi dengan insentif yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Namun, penelitian ini belum membahas secara menyeluruh bagaimana tingkat beban kerja tertentu dapat berdampak pada berbagai industri. Disisi lain, menyatakan bahwa kompensasi yang cukup atau insentif kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi hasil penelitian tersebut tidak mendalami bagaimana faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan atau lingkungan kerja dapat memengaruhi hubungan antara insentif kerja dan kepuasan kerja di konteks yang berbeda-beda (Hutami, 2019; Indra, 2024). Dari hasil penelitian terdahulu, fokus penelitian sering kali terfokus pada pengaruh tunggal dari beban kerja atau insentif kerja tanpa mempertimbangkan hubungan keduanya. Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan menganalisis

pengaruh keduanya terhadap kepuasan karyawan khususnya di PT Tirta Sukses Perkasa, yang terletak di Kabupaten Jember.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena tertentu yang bertujuan untuk mengukur variabel yang ada, menguji hipotesis, dan menentukan bagaimana masing-masing variabel berhubungan satu sama lain yang biasanya menggunakan teknik statistik (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan metode pengumpulan data dan analisis data numerik untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang fenomena yang terjadi dengan tujuan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi pada penelitian diambil dari beberapa posisi karyawan di PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Jember, meliputi: 1 manajer, 1 *supervisor*, 8 staff, dan 23 karyawan operasional dengan total sampel 33. Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang kemudian data yang sudah terkumpul nantinya akan diolah menggunakan *software* SPSS.

HASIL

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error		
1 (Constant)	15.131	2.333		6.487	.000
Beban Kerja	-.275	.093	-.367	-	.006
Insetif Kerja	.623	.094	.826	2.959	
				6.653	.000

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja mereka, semakin rendah pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, menurunnya produktivitas, menurunkan motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Zaki Hamzah & Marzolina (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana setiap rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan akan semakin turun jika beban kerja yang mereka terima terlalu tinggi. Dengan adanya pernyataan ini, semakin membuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap insentif kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap insentif kerja yang mereka terima, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Setiap karyawan pasti memiliki persepsi bahwa kontribusi yang dilakukan mereka terhadap perusahaan akan memberikan hasil yang memuaskan dan hasil tersebut akan dihargai dengan insentif yang tepat yang tentunya secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Persepsi positif terhadap insentif kerja, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi karyawan secara internal dan

eksternal, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Irawan & Safaria (2023), yang menyatakan hasil dari analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa memberikan insentif berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pernyataan ini, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara individu maupun simultan, variabel beban kerja dan insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Penelitian Meutia (2021), juga menyatakan bahwa beban kerja dan insentif berdampak positif dan signifikan secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat ketika beban kerja dan insentif meningkat secara bersamaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian kali ini diperoleh beberapa hasil, meliputi: beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta beban kerja dan insentif kerja, baik secara individu maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Jember. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sehingga peneliti tidak dapat mengamati perubahan dalam hubungan variabel dalam jangka waktu lama. Selain itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat digunakan oleh perusahaan manufaktur lain mengingat responden dari penelitian ini hanya diambil dari karyawan PT Tirta Sukses Perkasa di Kabupaten Jember. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut yang mempelajari masalah serupa dalam berbagai konteks. Untuk mendapatkan pemahaman lebih tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 6(3), 347–357. <Https://Doi.Org/10.33752/Bima.V6i3.6730>
- Heryati, A. (2016). *Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus 2016*.
- Hutami Putri, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pt. Tri Poda Parama)*.
- Indra Muhammad Adri Pramana. (2024). 12. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan. 105–119.
- Irawan, I., & Safaria, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ulamm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.

Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 99. <Https://Doi.Org/10.56174/Jrpma.V5i2.158>

Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.

Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>

Meutia, K. I., Narpati, B., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2021). *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Kontribusi Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam)*. 5(1).

Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Graha Teknik*. <Https://Doi.Org/10.54964/Manajemen/25>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal Psyche 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).

Zaki Hamzah, & Marzolina. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru*.