

Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur

Kardinah Indrianna Meutia¹, Bintang Narpati²

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tya@ubharajaya.ac.id; bintang.narpati@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.5, No.1, November 2021

Halaman : 42 - 52

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Beban Kerja, Insentif dan
Kepuasan Kerja

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan riset ini adalah mengukur akibat pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja di PT SGI. Metode penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif yang melibatkan 35 karyawan. Metode kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Hasil riset menjelaskan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan tempat Kerja, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. SGI. Beban kerja dapat dilaksanakan oleh karyawan dengan penuh rasa tanggung jawab diimbangi dengan insentif yang disesuaikan dengan kinerja dan harapan karyawan, dengan demikian karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas di perusahaan.

The purpose of this study was to measure the impact of the influence of workload and incentives on job satisfaction at PT SGI. This research method uses quantitative descriptive analysis involving 35 employees. Questionnaire method used in data collection. The results showed that there was a significant positive effect between Work Environment, Workload and Incentives on Job Satisfaction at PT. SGI. The workload can be carried out by employees with a full sense of responsibility balanced with incentives that are tailored to the performance and expectations of employees, thus employees can feel job satisfaction in carrying out their duties in the company.

A. PENDAHULUAN

Menjadi karyawan dalam suatu perusahaan adalah keinginan dari sebagian besar lulusan perguruan tinggi dimanapun berada. Setiap lulusan mahasiswa berlomba – lomba dalam mencari pekerjaan yang diinginkan. Para penyedia jasa lowongan pekerjaan seperti seperti jobstreet.com, jobsdb.com, infoloker dan masih banyak lagi mengadakan berbagai pameran untuk memfasilitasi lulusan mahasiswa yang berlomba – lomba menginginkan pekerjaan. Dalam pameran tersebut ada juga perusahaan yang langsung merekrut pelamar – pelamar yang baru lulus ataupun sudah memiliki pengalaman kerja. Perusahaan tersebut menyediakan tempat untuk tes tulis ataupun wawancara.

Disisi lain ketika seorang lulusan mahasiswa atau pelamar yang sudah diterima dalam suatu perusahaan, hal yang dilakukan pertama kali dalam bekerja adalah adaptasi dengan lingkungan barunya. Bila pelamar yang baru saja diterima dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya maka kemungkinan besar pelamar tersebut akan bertahan lama dalam bekerja namun sebaliknya apabila pelamar tersebut tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya maka pelamar tersebut tidak akan lama bertahan dan bahkan pergi meninggalkan kantor tersebut dengan cepat.

Beradaptasi bagi seorang karyawan baru sangatlah penting. Untuk itu bagi karyawan baru sebaiknya dapat menyesuaikan diri secara bertahap untuk dapat menerima lingkungan barunya, berupa teman, atasan, bawahan, fasilitas dan lainnya. Dengan menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang baru, umumnya karyawan akan menjadi nyaman dalam bekerja karena karyawan tersebut dapat diterima oleh lingkungan barunya.

Satu hal yang harus diperhatikan bagi karyawan baik yang baru maupun yang lama adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pada PT. SGI ini beban pekerjaan atau target yang diberikan kepada karyawannya adalah relatif cukup banyak karena setiap akhir bulan karyawan diharuskan mencapai target. Masing – masing karyawan diberikan target yang sama dan ada juga yang berbeda. Namun disamping beban kerja yang diberikan, insentif yang diberikan perusahaan merupakan sebuah stimulus bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam kerja. Karena perusahaan mengharapkan dengan adanya pemberian insentif akan memotivasi semangat kerja karyawan, sedangkan bagi karyawan sendiri, insentif merupakan harapan dan memberikan semangat bagi karyawan dalam bekerja dan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan bekerja karyawan di 'PT. SGI'.

A. KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. Seorang karyawan yang berada di level bawah tidak diberikan tugas ataupun beban kerja seperti yang dikerjakan oleh atasannya, melainkan atasannya akan melimpahkan delegasi kepada bawahannya sesuai dengan kapasitasnya.

Faktor beban kerja (Manuaba, 2000), pada satu sisi adalah faktor eksternal bagi seseorang terhadap beban kerja berasal dari fisik karyawan itu sendiri, seperti :

1. Tugas yang diberikan oleh atasan
antara lain kompleksitas pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana kerja, tingkat kesulitan kerja dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Organisasi tempat bekerja,
Yaitu lamanya waktu bekerja bagi karyawan, istirahat, jam pulang, lembur, shift kerja, wewenang dan tanggung jawab..

3. Lingkungan kerja

lingkungan kerja ditinjau dari aspek fisik dan psikis.

Sedangkan faktor internal dari beban kerja yaitu ditimbulkan dari dalam diri individu itu sendiri, seperti jenis kelamin, usia, bentuk tubuh, gizi dan kesehatan dan juga faktor lainnya yaitu persepsi terhadap beban kerja, motivasi, kepercayaan dan kepuasan.

Indikator beban pekerjaan (Putra, 2012), yaitu :

- 1) Target pekerjaan yang harus dipenuhi
Penyelesaian beban pekerjaan dalam periode tertentu.
- 2) Keadaan Pekerjaan
Keadaan pekerjaan misalnya adanya jam tambahan diluar waktu yang telah ditentukan untuk mengambil keputusan dengan cepat.
- 3) Standar Pekerjaan
Dengan adanya beban pekerjaan pada waktu yang ditentukan harus selesai menjadikan timbulnya perasaan atas beban kerja tersebut.

Insentif

Insentif merupakan cara perusahaan dalam menilai karyawan atas prestasi yang dicapainya. Besaran insentif tergantung dari kebijakan masing – masing organisasi. Insentif ini merupakan stimulus bagi karyawan untuk memberikan kepuasan atas prestasi yang dicapainya.

Menurut (Panggabean, 2004), insentif diberikan bila karyawan bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dalam bentuk uang. Menurut Simamora (Simamora, 2004) insentif adalah program terkait dengan produktivitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2015), insentif penghargaan berbentuk uang kepada karyawan oleh atasan agar tujuan organisasi tercapai (Ranupandojo, H., 2002) menyatakan bahwa insentif adalah motivasi dalam bentuk uang.

Kesimpulan insentif dari beberapa pendapat di atas adalah program memberikan semangat kepada karyawan agar dalam bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor – Faktor Pemberian Insentif

Besaran pemberian insentif merupakan kebijakan dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja, umunya perusahaan akan memberikan imbalan insentif itu terkait dengan :

1. Prestasi yang dicapai karyawan karena telah melebihi dari pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Dapat menyelesaikan tugas melebihi standar kerja yang sarannya sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Adanya tanggung jawab yang dinilai oleh organisasi merupakan tanggung jawab yang besar dan berhasil dijalankan oleh karyawan
4. Memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan dan pengembangan organisasi.
5. Memiliki standar kerja yang tinggi baik dari segi kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja.
6. Memiliki skill dan kompetensi dalam mengelola manajemen pengembangan organisasi sesuai dengan tujuannya.

Contoh insentif material seperti pemberian uang, hadiah dalam bentuk barang dan sebagainya yang berbentuk fisik, sedangkan insentif berbentuk non material berupa penghargaan dari pimpinan atas pencapaian kinerja dari karyawannya, perhatian dari pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan ucapan selamat atas keberhasilan bagi karyawan oleh pimpinan besar dan insentif lainnya yang tidak bersifat materi.

Indikator Insentif menurut (Siagian, 2010) adalah :

1. Adanya upah dan gaji yang berlaku dalam suatu wilayah

2. Tuntutan dari serikat pekerja yang menginginkan adanya insentif
3. Produktifitas kerja dari masing masing karyawan
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji yang dibayarkan kepada karyawan
5. Peraturan Perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan

Dapat diambil kesimpulan dari indikator insentif adalah :

1. Adanya rasa kepuasan dalam bekerja bagi karyawan
2. Karyawan lebih merasakan adanya engagement terhadap organisasi
3. Adanya harapan yang lebih baik terhadap perusahaan
4. Persepsi positif terhadap image perusahaan
5. Karyawan lebih termotivasi dalam bekerja
6. Kinerja karyawan umumnya akan meningkat sesuai dengan insentif yang diterima
7. Karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang diinginkan karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang kondusif baik dari sesama rekan kerja, atasan dan bawahan, imbalan yang sesuai dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi merupakan salah satu kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Robbins, 2006) kepuasan kerja adalah jumlah yang diyakini diterima oleh karyawan dengan perbedaan jumlah penghargaan (Handoko, 2000) menyatakan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan dari emosional seseorang adalah kepuasan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2005) menyatakan, kepuasan kerja terkait dengan beberapa variabel seperti adanya pergantian karyawan (*turnover*), tingkat kehadiran karyawan (absensi), umur karyawan, tingkat pekerjaan sesuai jabatan dan besar kecilnya atau ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari karyawan yang merasakan adanya nyaman dalam bekerja. Karyawan merasakan adanya keterikatan dengan perusahaan. Beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kinerja cenderung akan meningkat
Dengan memiliki kepuasan kerja bagi individu akan mengakibatkan semangat bekerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula.
- 2) Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Adanya peran membantu dari karyawan kepada karyawan lainnya diluar jobdesc atau uraian pekerjaan dari karyawan tersebut. Dimana dengan kepuasan kerja, antar karyawan saling membantu untuk bersama – sama mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kepuasan Hidup
Adanya kepuasan dalam bekerja, menjadikan hidup lebih bersemangat dan memberikan kepuasan. Karyawan yang pulang bekerja akan merasakan hidup yang lebih nyaman karena dalam bekerja mendapatkan kepuasan.
- 4) Kesehatan jasmani dan rohani
Bagi karyawan yang merasakan adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan dengan semangat dalam bekerja.
- 5) Kepuasan dalam bekerja
Adanya dukungan baik dari rekan sesama kerja dan atasan dalam bekerja. Selain itu adanya kepuasam dalam menerima imbalan atau gaji dari perusahaan.

Penelitian Sebelumnya

Beberapa ini adalah penelitian yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja, jurnal penelitian oleh (Melati Purbaningrat Yo & Bagus Ketut Surya, 2015), menyatakan antara lain beban pekerjaan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban pekerjaan meningkat maka kepuasan dalam bekerja menurun, dan sebaliknya. Penelitian ini

menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang berlawanan, secara umum untuk kenaikan beban kerja yang tinggi biasanya diikuti kepuasan kerja yang menurun. Hal inilah yang dilakukan pada penelitian ini.

Peneliti dari (Navika Sari, 2016) bahwa variabel insentif non materiil (X_2) berdampak pada kepuasan kerja sedangkan materiil (X_1) tidak berdampak. Penelitian ini menjelaskan bahwa insentif secara materiil tidak berpengaruh signifikan sedangkan insentif non materiil berpengaruh signifikan hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja pada pegawai perawat ini tidak semata uang yang membuat mereka puas bekerja namun ada rasa penghargaan (kesejahteraan) yang diberikan oleh atasan yang membuat pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian (Makmur, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja pada perawat dipengaruhi oleh insentif secara positif dan signifikan, beban pekerjaan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat sehingga insentif dan beban kerja bersama-sama memiliki kepuasan dalam bekerja bagi perawat. Hal ini memperkuat yaitu dimana beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan dalam bekerja.

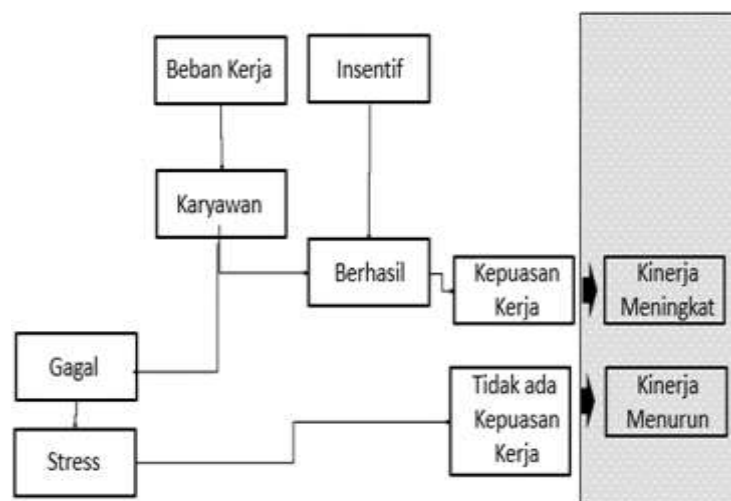
Kerangka Penelitian

Beban kerja dan insentif adalah dua variabel yang saling terkait dengan kepuasan kerja, Beban kerja yang tinggi namun tidak selaras dengan insentif yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan mengakibatkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Karyawan akan menjadi malas bekerja, stress, terjadi turn over yang tinggi, adanya fraud atau bahkan dapat membahayakan organisasi. Belum lagi serikat pekerja yang akan menuntut manajemen perusahaan untuk memberikan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dan bila tidak dipenuhi dapat terjadi demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Sebaliknya apabila dengan adanya beban kerja dan pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan akan memberikan kepuasan bekerja bagi karyawan. Beban kerja dan insentif tidak sama bagi setiap perusahaan, hal itu tergantung dari kebijakan perusahaan. Dengan adanya kepuasan bekerja maka kegiatan operasional akan berjalan lancar, karyawan lebih merasa bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan menjaga nama baik perusahaan dan bagi perusahaan sendiri akan dapat mengembangkan kegiatannya dengan memperluas jaringannya.

Namun tidak semua karyawan ataupun perusahaan tergantung dengan variabel beban kerja dan insentif dalam mendapatkan kepuasan kerja. Melalui penelitian ini akan dianalisa dampak dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat terhadap PT. SGI.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



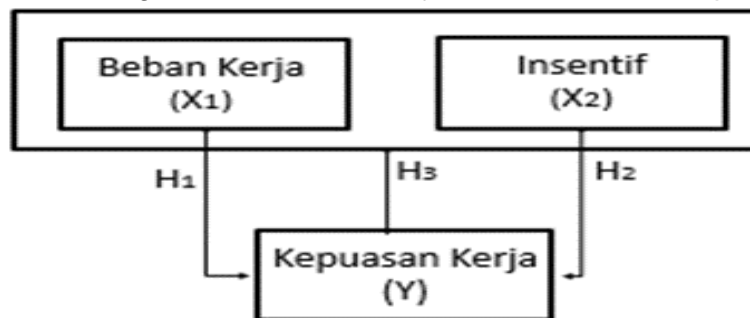
Pada gambar 1, dapat dijelaskan sbb :

Beban kerja yang diberikan oleh organisasi melalui atasan kepada karyawan akan berdampak pada keberhasilan ataupun kegagalan karyawan dalam melaksanakannya. Apabila karyawan gagal dalam melaksanakan tugas atau beban kerja yang diberikan oleh atasannya akan berdampak adanya gejala stress pada karyawan yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun.

Apabila beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat dijalankan oleh karyawan dengan berhasil, maka perusahaan akan memberikan imbalan berupa insentif sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Perumusan Hipotesis

Gambar 2. Hubungan antara Beban Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja



1. H_1 - H_2 : hipotesa secara parsial Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja?
3. H_3 : hipotesa secara simultan

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh atasan akan diterima oleh karyawan secara penuh tanggung jawab. Namun hal inipun harus dilihat apakah beban kerja ini menjadi kepuasan kerja naik atau menurun. Dalam penelitian ini beban kerja naik maka akan meningkatkan kepuasan kerja, dimana beban kerja (target) yang diberikan kepada karyawannya merupakan hal yang wajar atau karyawan sudah terbiasa karena umumnya adanya stimulus berupa insentif ataupun komisi lainnya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian dari (Makmur, 2018).

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Insentif merupakan stimulus bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pada penelitian ini insentif memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Juliana et al., 2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Indikator yang berpengaruh adalah bonus jika pekerjaan mencapai target.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT SGI berlokasi di kawasan Industri MM2100 Cibitung Jawa Barat. Sample 35 (tiga puluh lima) yang diambil adalah karyawan yang ada dibagian produksi dengan analisis regresi linier berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikatnya adalah valid sesuai tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	r - hitung			r-tabel 5%, N=35	Keterangan
	Beban Kerja (X1)	Insentif (X2)	Kepuasan Kerja (Y)		
1	0.764	0.652	0.712	0.3338	valid
2	0.736	0.581	0.802	0.3338	valid
3	0.842	0.742	0.729	0.3338	valid
4	0.792	0.730	0.749	0.3338	valid
5	0.686	0.672	0.679	0.3338	valid

Nilai Cronbach Alpha untuk variabel $X_1 = 0,882$, $X_2 = 0,701$ dan $Y = 0,778$ (tabel 2.) yang seluruh nilainya lebih besar dari 0,60. Uji variabel ini dikatakan reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Beban Kerja (X1)	Insentif (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N of Items	5	5	5
Cronbach's Alpha	0.822	0.701	0.778

Pada tabel 3. Variabel bebas dan terikat keduanya memiliki distribusi normal dengan nilai sig 0,131 atau lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31649341
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.056
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c

a. Test distribution is Normal.

Nilai uji Heteroskedasitas antara Beban Kerja dengan Unstandardized Residual bernilai 0,908 sedangkan untuk Insentif dengan Unstandardized Residual bernilai 0,841.

Table 4. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Beban Kerja	Insentif
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.020	.035
		Sig. (2-tailed)	.	.908	.841
		N	35	35	35
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	-.020	1.000	.447**
		Sig. (2-tailed)	.908	.	.007
		N	35	35	35
	Insentif	Correlation Coefficient	.035	.447**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.841	.007	.
		N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,369 + 0,248 X_1 + 0,693 X_2$. Dalam uji t secara parsial diperoleh nilai Beban Kerja (X_1) sebesar 2,554 dengan sig 0,016 atau dibawah 0,05 dan Insentif sebesar 6,142 dengan sig 0,00 atau dibawah 0,05.

Tabel 6. Uji t – secara parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.369	2.098		.653	.519		
	Beban Kerja	.248	.097	.279	2.554	.016	.816	1.226
	Insentif	.693	.113	.671	6.142	.000	.816	1.226

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada uji-t secara parsial dihasilkan :

- Nilai Beban Kerja (X_1) sig. 0,016 < 0,050 dan t-hit 2,554 > 2,035 t-tabel, terjadi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
- Nilai Insentif (X_2) sig. 0,000 < 0,050 dan t-hit 6,142 > 2,035 t-tabel, terjadi pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.689	.669	2.388	1.775

a. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada uji R square ini dihasilkan nilai yaitu 68,90 % yang menunjukkan adanya kombinasi antar variabel (Kuncoro, 2007) Sisa variabel antara lain lingkungan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji secara Simultan (F_{-test}) diperoleh nilai 35,380 dan sig 0,00 yaitu kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji F – Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.437	2	201.718	35.380	.000 ^b
	Residual	182.449	32	5.702		
	Total	585.886	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Shinwoo Global Indonesia

Dari penelitian di atas, didapatkan hasil bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT SGI memiliki pengaruh positif sig. $0,016 < 0,050$ dan t-hit $2,554 > 2,030$ t-tabel. Indikator beban kerja diantaranya target kerja yang harus dicapai misalnya dalam input, proses dan output dan memiliki periode waktu. PT SGI dalam hal ini telah menjadikan target atau beban kerja seperti biasa sehingga karyawan tidak menjadi beban kerja merupakan suatu beban lebih. Penelitian ini diperkuat dengan (Makmur, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Shinwoo Global Indonesia

Insentif pada PT SGI merupakan sesuatu yang dianggap penting karena dengan pemberian insentif ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja sig. $0,000 < 0,050$ dan t-hit $6,142 > 2,030$ t-tabel. Salah satu indikator dari insentif adalah adanya rasa kepuasan dalam bekerja bagi karyawan. Pimpinan perusahaan memperhatikan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan beban kerjan karyawannya. Terlihat dari persamaan regresi berganda bahwa insentif memiliki peranan yang penting dalam PT SGI yaitu $Y = 1,369 + 0,248X_1 + 0,693X_2$. Sehingga karyawan merasakan adanya kenyamanan dalam bekerja melalui insentif tersebut. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari (Juliana et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh insentif secara positif dan signifikan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. SGI, dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, semakin bertambah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT SGI dikarenakan beban kerja atau target kerja dari karyawan merupakan hal yang biasa sehingga semakin tinggi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja selain hal ini dipengaruhi pula oleh perhatian atasan kepada karyawan karena adanya pemberian insentif.

2. Insentif (X_2) merupakan komponen yang dianggap memiliki peranan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y). Karyawan diberikan insentif sesuai dengan beban kerja atau target yang telah diberikan oleh atasan sehingga karyawan termotivasi untuk tetap memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Dengan demikian ketika insentif naik maka kepuasan kerja akan menjadi meningkat.
3. Secara simultan Beban Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan hal ini memiliki pengertian bahwa ketika terjadi kenaikan secara bersama antara beban kerja (X_1) dan Insentif (X_2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).
4. Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah pemberian Insentif (X_2) yang diberikan kepada karyawan dibandingkan dengan Beban kerja (X_1).

Kepuasan kerja bagi karyawan yaitu dimana atasan dalam memberikan beban kerja kepada bawahan terlebih dahulu mempertimbangkan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan secara fokus, dengan demikian karyawan tidak terpecah baik pikiran maupun tenaga dalam melaksanakan tugasnya. Sama halnya dengan insentif, dalam memberikan insentif atasan dapat mempertimbangkannya dengan melihat bobot kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (II). BPFE.
- Juliana, J., Ong, J., Nathaniel, N., Marcolino, A., & Tanubrata, J. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Pekerja Perusahaan. *Jurnal Sosiohumaniora Kodepena*, 01(01), 39–51.
https://www.researchgate.net/publication/342707328_PENGARUH_INSENTIF_TERHADAP_KEPUASAN_PKERJA_PERUSAHAAN
- Kuncoro, mudrajad. (2007). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Makmur, A. (2018). Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat Dalam Sistem Jaminan Kesehatan Rakyat Aceh (JKRA) Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. *ETD Unsyiah Online Theses & Disertation Universitas Syiah Kuala*.
https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=49209
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Melati Purbaningrat Yo, P., & Bagus Ketut Surya, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali*, 4, No.5(ISSN: 2302-8912), 1149–1165. <https://media.neliti.com/media/publications/254931-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-k-0a02295c.pdf>
- Navika Sari, R. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4, No.2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3190>
- Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.

Ranupandojo, H., dan S. H. (2002). *Manajemen Personalia*. BPFE.

Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. (D. B. Molan (ed.); 10th ed.). Erlangga.
https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1835/8/12_UNIKOM_CUCU_CAHYATI_BAB_2.pdf

Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).

Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45

Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.