

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT WOM FINANCE CABANG PASURUAN

Muhammad Syaifuddin¹, Nurul Akramiah², Hari Wahyuni³

Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan

Jl. Ir. H. Juanda No.68, Kota Pasuruan, Indonesia

Email : msyaifuddin384@gmail.com¹, nurul.aidan04@gmail.com², yuniprasetya55@gmail.com³

ABSTRAK

Kepuasan kerja setiap karyawan diharapkan mampu berkontribusi bagi perusahaan baik untuk saat ini atau masa mendatang dalam mencapai visi, misi serta tujuan. Namun, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT WOM Finance Cabang Pasuruan dengan metode sampling yang digunakan adalah probability sampling. Maka terdapat 35 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Analisis yang di gunakan adalah Uji Instrumen, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan dengan nilai sig 0.000. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan dengan nilai sig 0.031. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan dengan nilai sig 0.000.

Kata Kunci : Insentif, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Employee job satisfaction is expected to contribute to the company both in the present and in the future in achieving its vision, mission, and goals. However, one of the factors that influence job satisfaction is incentives and workload. This study aims to examine and analyze the effect of incentives and workload on job satisfaction at PT WOM Finance, Pasuruan Branch. The population of this study includes all employees of PT WOM Finance, Pasuruan Branch, with the sampling method used being probability sampling. As a result, 35 employees were selected as respondents. The analyses used in this study include Instrument Testing, Descriptive Analysis, Classical Assumption Testing, Multiple Linear Regression Analysis,

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing. The results show that incentives and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at PT WOM Finance, Pasuruan Branch, with a significance value of 0.000. Partially, incentives have a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of 0.031, and workload also has a positive and significant effect on job satisfaction with a significance value of 0.000.

Keywords : Incentives, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Tidak cukup hanya mengandalkan fasilitas, teknologi, dan dana operasional, keberhasilan suatu entitas bisnis juga sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah sistem insentif dan beban kerja. Insentif yang tepat berperan sebagai alat motivasi yang mampu meningkatkan semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2018; Rangkuti, 2019). Sementara itu, beban kerja yang proporsional membantu menciptakan suasana kerja yang sehat, mencegah stres, dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Heryati, 2016).

Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara insentif, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Akbar & Ibrahim, 2017; Heryati, 2016). Ketidakseimbangan dalam faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, yang berdampak pada peningkatan turnover dan penurunan kinerja organisasi. Fenomena ini juga terjadi di PT Wom Finance Cabang Pasuruan, di mana selama satu tahun terakhir tercatat penurunan kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan oleh tingginya angka pergantian tenaga kerja. Dugaan penyebabnya meliputi ketidaksesuaian antara skema insentif dengan harapan karyawan serta ketidakseimbangan beban kerja akibat struktur pekerjaan yang kurang terorganisir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Wom Finance Cabang Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Robbins (2015) memakanai kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis positif di mana seorang karyawan merasa puas dan bahagia dengan aspek-aspek pekerjaannya, termasuk pengakuan atas kontribusi mereka, lingkungan kerja yang mendukung, dan pencapaian tujuan karir.

2. Insentif

Hasibuan (2018) menjabarkan bahwa insentif ialah bentuk reward tambahan yang diberi pada individu atau tim dalam organisasi sebagai pengakuan atas pencapaian atau kontribusi yang luar biasa, melebihi standar yang ditetapkan.

3. Beban Kerja

Beban kerja ialah jumlah kerjaan yang wajib dijalankan oleh seorang individu atau kelompok dalam lingkungan kerja, mencakup aktivitas rutin, proyek khusus, dan kewajiban administratif (Koesomowidjojo, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada bidang MSDM, khususnya tentang pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wom Finance Cabang Pasuruan. Pengumpulan datanya melalui metode wawancara dan kuisioner. Analisis datanya melalui skala likert lalu dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang dengan pengambilan datanya memakai teknik probability sampling atau menggunakan seluruh populasi. Tempat penelitian dilakukan di Jl. Dr Wahidin Sudiro Husodo No. 5, Pekuncen, Kec. Panggungrejo, Kota Pasuruan. Alasan penentuan lokasi dikarenakan belum ada penelitian di PT Wom Finance Cabang Pasuruan.

Pada penelitian ini pengumpulan datanya menggunakan beberapa teknik yaitu riset pustaka dan riset lapangan, dan pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS, melalui penganalisaan data seperti analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuisioner data. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur, buku dan web resmi dari pihak terkait.

Penelitian ini difokuskan pada intensif dan beban kerja sebagai variabel independen atau bebas, dan kepuasan karyawan sebagai variabel dependen atau terikat. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 35 responden, diperoleh dari seluruh karyawan di PT Wom Finance Cabang Pasuruan. Metode perhitungan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan probability sampling, yakni semua populasinya punya ruang untuk bisa diambil jadi sampel.

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilaksanakan memakai perangkat lunak statistik seperti SPSS 20.0 for Windows dengan memeriksa korelasi total item yang telah dikoreksi. Penilaian dilaksanakan dengan membandingkan skor korelasi yang dihitung (rhitung) dengan skor kritis (Rtabel). Bilamana skor r hitung lebih tinggi dari r tabel, maka indikator-item dinilai valid; sebaliknya, bilamana lebih rendah, dinilai tidak valid. Uji ini dilaksanakan pada tingkat signifikan 5%, yang mencerminkan tingkat kepercayaan statistik dalam menentukan validitas instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti. Dasar pengambilan keputusannya ialah :

Tabel 1. Hasil uji validitas

| No | Variabel | r-hitung | r-tabel | Keterangan | |
|----|---------------|----------|---------|------------|-------|
| 1 | Insentif (X1) | X1.1 | 0,728 | 0,325 | Valid |
| | | X1.2 | 0,837 | 0,325 | Valid |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|------|-------|-------|-------|
| | | X1.3 | 0,422 | 0,325 | Valid |
| | | X1.4 | 0,591 | 0,325 | Valid |
| | | X1.5 | 0,641 | 0,325 | Valid |
| | | X1.6 | 0,524 | 0,325 | Valid |
| 2 | Beban Kerja (X2) | X2.1 | 0,776 | 0,325 | Valid |
| | | X2.2 | 0,799 | 0,325 | Valid |
| | | X2.3 | 0,739 | 0,325 | Valid |
| | | X2.4 | 0,772 | 0,325 | Valid |
| | | X2.5 | 0,730 | 0,325 | Valid |
| | | X2.6 | 0,886 | 0,325 | Valid |
| 3 | Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,898 | 0,325 | Valid |
| | | Y2 | 0,791 | 0,325 | Valid |
| | | Y3 | 0,650 | 0,325 | Valid |
| | | Y4 | 0,816 | 0,325 | Valid |
| | | Y5 | 0,794 | 0,325 | Valid |
| | | Y6 | 0,337 | 0,325 | Valid |
| | | Y7 | 0,853 | 0,325 | Valid |
| | | Y8 | 0,843 | 0,325 | Valid |
| | | Y9 | 0,445 | 0,325 | Valid |
| | | Y10 | 0,518 | 0,325 | Valid |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan perolehan pengujian validitas pada Insentif (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa seluruh pernyataannya yang ditanyakan pada responden didapati hasil yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada kajian ini ditemui r_{tabel} pada 35 sampelnya yakni 0,325 dan dari hasilnya dapat diketahui seluruh sistem pernyataan setiap indikator ialah valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menjabarkan bahwasanya pengujian ini ialah proses untuk mengevaluasi seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau tes. Tujuan dari uji ini ialah untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan hasil yang konsisten bilamana dipakai berulang kali dalam kondisi yang sama. Keandalan instrumen dinilai baik bilamana skor Cronbach Alpha $> 0,60$, dapat diketahui instrumen tersebut memberi konsistensi yang memadai dalam pengukuran yang dilaksanakan. Perolehannya pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|--------------------|------------------------|------------|
| 1 | Insentif (X1) | 0,712 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja (X2) | 0,905 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,898 | Reliabel |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, perolehan pengujian reliabilitas dipahami bahwa sangat baik ke Cronbach Alpha dari seluruh variabelnya melebihi 0,60. Insentif diperoleh mencapai 0,712,

Beban Kerja diperoleh hasil mencapai 0,905 dan untuk Variabel Kepuasan Kerja diperoleh mencapai 0,898. Dengan demikian semua variabel dari kuesionernya dibidang reliabel. Indikator Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terbukti reliabel atau bahkan bisa dipercayai menjadi alat ukur variabel yakni bilamana dilaksanakan pengukuran ulang, alhasil datanya akan sama.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dipakai untuk menguji model regresi apa variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil distribusi mengatakan data normal atau data yang mendekati dinyatakan normal, maka dibidang baik (Ghozali, 2018:161-167). Maksud dari pengujian ini ditujukan guna mengetahui apakah residu, model regresi, dan variabel pengganggu terdistribusi secara normal. Pengujian ini dilaksanakan memakai uji Kolmogrov – Smirnov (KS). Pemilihan jawaban pada uji Kolmogrov – Smirnov (KS) berdasar bahwa bilamana signifikan $< 0,05$ alhasil dinyatakan data berdistribusi tidak normal atau diartikan hipotesis ditolak. Lalu, bilamana skor signifikan $> 0,05$ alhasil dibidang data berdistribusi normal atau diartikan hipotesis diterima. Berikut hasilnya:

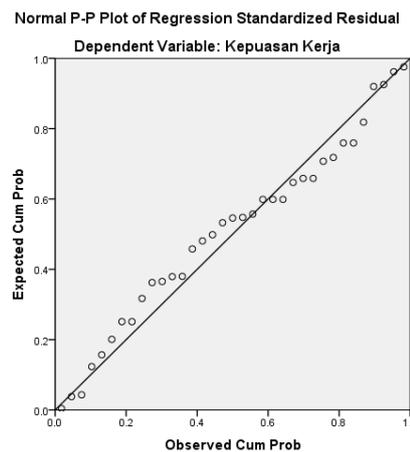
Tabel 3 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

| Kriteria | Nilai | Keterangan |
|----------------------|-------|----------------------|
| Asymp Sig (2-tailed) | 0,200 | Berdistribusi Normal |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa skor sig. 0.200 $> 0,05$ bisa dibidang normal, maknanya model ada regresi Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai data yang berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil uji normalitas P-Plot



Sumber : Output SPSS diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 1 perolehan pengujian normal *P-Plot* diatas, dapat diketahui data menyebar di sekeliling garis diagonal dan ikut ke arah garis diagonal, alhasil bisa diambil kesimpulan bahwa model regresi variabel Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) punya distribusi data normal atau sangat normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Selain itu, Ghozali menjelaskan bahwa untuk menentukan skor multikolinearitas, kita bisa melihat pada skor *tolerance* dari faktor ekspansi fluktuatif atau yang disebut VIF, sebab kedua kualitas tersebut mencerminkan variabel independen yang diuraikan oleh variabel dependen lain. Bilamana Variance Inflation Factor (VIF) mempunyai skor di bawah 10 dan Tolerance tidak kurang dari 0,1, ini dapat diketahui model tidak mengalami masalah multikolinearitas. Multikolinearitas diperiksa dengan melihat skor *Tolerance* dan VIF untuk memastikan model dapat dinilai bebas dari masalah tersebut (Ghozali, 2018:107). Berikut hasilnya:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|---------------------|-------------------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | | Tolerance | VIF | |
| Insentif (X1) | Kepuasan | 0,882 | 1,134 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Beban Kerja (X2) | Kerja (Y) | 0,882 | 1,134 | |

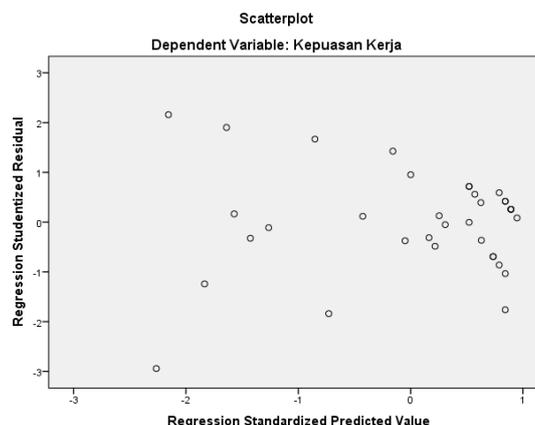
Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa skor *Tolerance Value* Insentif (X1) ialah $0,882 > 0,1$ dan Beban Kerja (X2) ialah $0,882 > 0,1$ bisa diambil kesimpulan bahwa semua skor *Tolerance Value* variabel independen > 0.1 . Sedangkan skor VIF harus < 10.00 , dimana hasil yang didapat dari varibel Insentif (X1) ialah $1,134 < 10.00$ dan Beban Kerja (X2) ialah $1,134 < 10.00$ bisa diambil kesimpulan bahwa semua skor VIF variabel independen < 10.00 . Alhasil, bisa disimpulkan pula bahwa variabel independen yakni Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak terjadi multikolinieritas dalam memberi pengaruh Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian jenis ini dipakai sebagai uji yang mengetahui apakah terdapat perbedaan yang ada pada perubahan residu dari satu persepsi ke persepsi berikutnya dalam sebuah model regresi. Perbedaan residual antara dua pengamatan tersebut disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS diolah peneliti, 2025

Dari grafik pada gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa ZPREED dan SRESID mencerminkan penyebaran titik-titiknya acak dan tak menyusun pola tertentu dengan jelas serta menyebar luar di atas juga bawah angka 0 pada sumbu Y, alhasil diambil kesimpulan bahwa tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak memberikan prediksi semua variabelnya.

Uji Linearitas

Sugiyono & Susanto (2015:323) menjabarkan bahwa pengujian ini dipakai guna mengetahui dua variabel (*dependen* dan *independen*) mempunyai korelasi yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian ini kerap dipakai jadi syarat analisa korelasi atau regresi linear. Ketika diuji dengan SPSS pada tingkat signifikansi 0,05 untuk pengujian linearitas. Bilamana skor signifikan dari deviasi dan linearitas melebihi 0,05, itu dapat diketahui tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasilnya

Tabel 5. Hasil uji linearitas

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Nilai Sig. <i>Deviation from Linearity</i> | Alpha | Keterangan |
|---------------------|--------------------|--|-------|-----------------|
| Insentif (X1) | Kepuasan Kerja (Y) | 0,175 | 0,05 | Hubungan Linier |
| Beban Kerja (X2) | | 0,325 | 0,05 | Hubungan Linier |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui skor signifikan dari semua variabel > 0.05 dimana hasil skor sig. *Deviation from Linearity* yang didapat ialah : Insentif ialah 0,175, Beban Kerja ialah 0,325. Dari hasil diatas, semua variabel independen dapat diketahui skor sig. *Deviation from Linearity* > 0,05, alhasil bisa diambil kekesimpulan bahwa muncul korelasi yang linier antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam kajian ini.

Uji Autokorelasi

Pengujian berfungsi guna memahami ada tidaknya korelasi atau hubungan antara suatu periode tertentu dengan periode sebelumnya. Saat melakukan pengujian ini, penting untuk memverifikasi bahwa tidak ada korelasi penting antara observasi saat ini dan data dari observasi sebelumnya. Biasanya diterapkan pada data deret waktu, di mana pengukuran semua variabel terjadi secara bersamaan, uji autokorelasi melibatkan perbandingan skor yang dihitung dengan skor tabel untuk menilai keberadaan korelasi.

Tabel 6. Hasil uji autokorelasi

| Model | Durbin-Watson | dL | dU | 4-dL | 4-dU |
|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2,286 | 1,343 | 1,584 | 2,657 | 2,416 |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 6, didapati skor d mencapai 2,286. Bilamana dibandingkan dengan skor tabel *durbin watson* memakai derajat kepercayaan 5%, dan jumlah variabel independen mencapai 2 variabel. Alhasil skor dL pada tabel *durbin watson* diperoleh mencapai 1,314 dan dU mencapai 1,584. Sedangkan skor 4-dU yakni $4 - 1,584 = 2,416$. Alhasil dapat diperoleh hasil $dU < d < 4 - dU$ ($1,584 < 2,286 < 2,416$) maknanya model regresi ini bebas dari gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Dijalankan guna memahami korelasi antara independennya semua variabel yang dipakai pada kajian ini. Hasil kalkulasinya ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil uji regresi linear berganda

| Variabel Independen | Variabel Dependen | Unstandardized Coefficients | | Hipotesis |
|---------------------|--------------------|-----------------------------|------------|-----------|
| | | B | Std. Error | |
| Insentif (X1) | Kepuasan Kerja (Y) | 0,140 | 0,062 | Diterima |
| Beban Kerja (X2) | | 0,834 | 0,052 | Diterima |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 7, bisa dijabarkan persamaannya yakni:

$$Y = 0.121 + 0.140 X_1 + 0.834 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier bergandanya, alhasil bisa dijabarkan dengan:

- Skor konstanta mempunyai skor positif mencapai 0,121, tanda positif maknanya mencerminkan pengaruh searah antara independen dan dependen, alhasil bisa diambil kesimpulan bahwa bilamana semua variabel independen yakni Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) skornya 0 persen atau konstan, alhasil skor variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) ialah mencapai 0,121.
- Insentif (X1) mempunyai skor koefisien positif yakni mencapai 0,140, artinya bahwa Insentif (X1) punya pengaruh positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja (Y). Itu mencerminkan bilamana Insentif (X1) naik 1% alhasil Kepuasan Kerja akan naik mencapai 0,140 atau 14% dengan asumsinya independen lainnya yakni Beban Kerja tetap.
- Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai skor koefisien positif yakni mencapai 0,834, artinya bahwa Beban Kerja (X2) punya pengaruh positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mencerminkan bilamana Beban Kerja (X2) mengalami kenaikan 1% alhasil Kepuasan Kerja akan naik mencapai 0,834 atau 83,4% dengan asumsi target yang diberikan selaras dengan kompetensi karyawan dan perusahaan memiliki SOP yang dapat meminimalisir kesalahan kerja serta karyawan memahami *job desc* pekerjaan dengan baik dan independen lainnya yakni Insentif dinilai konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) dipakai untuk mengevaluasi kecakapan model untuk menjabarkan variasi variabel dependen. Pada koefisien determinasi mempunyai skor yang sekitar antara nol dan satu. Skor koefisien determinan yang rendah membuktikan bahwa kecakapan variabel independen dalam memahami variabel dependen yang terbatas. Bilamana skor variabel independen dekat dengan skor satu, maka variabel independen memberi informasi untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Kajian ini memakai adjusted R² guna menilai besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Hasilnya yakni:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

| Variabel Independen | Variabel Dependen | R Square | Adjusted R Square |
|---------------------|--------------------|----------|-------------------|
| Insentif (X1) | Kepuasan Kerja (Y) | 0,912 | 0,906 |
| Beban Kerja (X2) | | | |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui perolehan pengujian koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,912 alhasil skor *R-Square* dikategorikan sangat kuat, artinya ialah ketiga variabel independen yakni Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai kecakapan memberi seluruh keterangannya yang diperlukan guna memberikan gambaran atas dependennya yakni Kepuasan Kerja (Y). Skor 0,912 maknanya bahwa variasi yang muncul di Kepuasan Kerja (Y) yakni 91,2% diberikan efek oleh Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) sedangkan lainnya yakni 8,8% diberikan pengaruh lainnya yang tak masuk pada kajian ini.

Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:98) menjabarkan bahwa Uji F dipakai guna menentukan akankah setiap variabel independen yang dimasukkan pada model terdapat dampak pengaruh terhadap variabel dependen. Pilihan keputusan diambil berdasar pada membandingkan skor F yang dihitung dengan terlebih dahulu memandang tingkatan signifikannya untuk kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang ditentukan yakni 5% atau 0,05. Bilamana sig F dihitung kurang dari 0.05, hal tersebut dapat diketahui variabel independen dan dependen saling memberi pengaruh secara simultan, maka hipotesis dinyatakan diterima. Berikut hasilnya:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Variabel Independen | Variabel Dependen | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig | Keterangan |
|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------|-----------------------------|
| Insentif (X1) | Kepuasan Kerja (Y) | 165,355 | 3,280 | 0,000 | H ₁ (1) diterima |
| Beban Kerja (X2) | | | | | |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui perolehan pengujian pada variabel independen yakni Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan punya pengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari skor signifikan dan perhitungannya dengan memakai taraf kesalahan 5% atau (0,05) yakni $F_{tabel} = (df1;df2)$ atau $(2;35-2) = 3,280$, dengan skor sig. $0,000 < 0,05$ dan skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $165,355 > 3,280$, artinya H₁ diterima dan H₀ ditolak atau Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) punya pengaruh signifikan secara simultan terhadap dependen Kepuasan Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dipakai guna menelaah hipotesis tentang perbedaan rata-rata antara dua kelompok. Menurut Ghozali (2018:99), Uji t dipakai guna memahami sejauh mana kontribusi tiap variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Uji t memakai level signifikan mencapai 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut hasilnya:

Tabel 10. Hasil uji parsial (Uji T)

| Variabel Independen | Variabel Dependen | t _{hitung} | t _{tabel} | Sig | Keterangan |
|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------|-----------------------------|
| Insentif (X1) | Kepuasan Kerja (Y) | 2,253 | 2,030 | 0,031 | H ₁ (2) diterima |
| Beban Kerja (X2) | | 16,172 | | 0,000 | H ₁ (3) diterima |

Sumber: diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas, dapat diketahui perolehan pengujian t pada tiap independen (X) punya pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) punya pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y), itu dilihat dari skor signifikan dan skor t-tabel yakni = 2,030. Insentif (X1) hasil sig. 0.031<0.05 dan skor t-hitung>t-tabel yakni 2,253>2,030 dan Beban Kerja (X2) hasil skor sig. 0.000<0.05 dan skor t-hitung>t-tabel yakni 16,172>2,030. Alhasil, Insentif (X1), Beban Kerja (X2) punya pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Intensif dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini mengkaji pengaruh intensif dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. WOM Finance cabang Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif dan Beban Kerja secara simultan punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan diketahui dari perolehan pengujian F dengan skor F-hitung>F-tabel yakni 16.355>3.280 dan skor sig. 0.000<0.05. Insentif dan Beban Kerja punya pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja mencapai 0.912 atau 91.2% dan sisanya 8.8% diberi pengaruh oleh variabel lainnya yang tak masuk pada kajian ini.

Karakteristik responden menurut jabatan di PT WOM Finance Cabang Pasuruan yang paling mendominasi ialah *collection officer* dengan banyaknya responden mencapai 8 orang (22.9%). Penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya dari Meliana et al., (2023) bahwa insentif dan beban kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perolehan dalam penelitian ini dapat diketahui insentif dan beban kerja menjadi penentu dalam menaikkan kepuasan kerja seseorang, entah itu pegawai ataupun karyawan perusahaan. Insentif sangat penting bagi karyawan dikarenakan kebutuhan dan keinginannya harus diakui dan dihargai atas usaha yang telah dilakukan.

2. Pengaruh Intensif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Intensif yang diberi pada individu atau tim dalam organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perolehan analisa yang dijalankan, alhasil bisa diambil kesimpulan bahwa Insentif secara parsial punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT WOM Finance Cabang Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan perolehan pengujian t dengan skor t-hitung>t-tabel yakni 2.253>2.030 dan skor sig. 0.031<0.05.

Pada penelitian diketahui bahwa indikator insentif material mempunyai skor rata-ratanya paling tinggi mencapai 4.77 masuk ke golongan sangat baik, artinya ialah responden sangat puas dengan adanya insentif berupa bonus atas pekerjaan yang telah dilakukan. Perolehan penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya dari Fengky et al., (2017) bahwa insentif punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pentingnya memperhatikan hubungan antara insentif dan kepuasan kerja tidak dapat disangkal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berasal dari kebutuhan karyawan untuk diakui dan dihargai atas kontribusinya. Insentif merupakan kompensasi tambahan yang diberi pada karyawan sebagai insentif guna menggapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja ialah faktor yang signifikan dalam memberi pengaruh kepuasan kerja, seperti yang tercermin dalam hasil penelitian ini. Berdasarkan analisis data uji, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT WOM Finance Cabang Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan perolehan pengujian t dengan skor $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yakni $16.172 > 2.030$ dan skor sig. $0.00 < 0.05$. Penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya dari Wulandari et al., (2023), bahwa Beban Kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penting untuk memperhatikan hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji deskriptif penjabaran pada penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator kondisi pekerjaan mempunyai skor rata-ratanya paling tinggi mencapai 4.75 dengan kategori sangat baik, artinya ialah responden sangat puas dengan adanya kondisi pekerjaan (SOP, Job desk) yang diterima oleh masing-masing karyawan. Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan. Beban kerja yang dialami oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja mereka dan mendukung proses aktualisasi diri. Jika beban kerja karyawan terlalu besar, hal ini bisa menjadikan tekanan dan stres yang memberi pengaruh penurunan kepuasan kerja mereka.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dengan memakai uji simultan (uji F), ditemukan bahwa Intensif (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Ini menandakan bahwa insentif dan beban kerja menjadi penentu dalam menaikkan kepuasan kerja seseorang, entah itu pegawai ataupun karyawan perusahaan. Insentif sangat penting bagi karyawan dikarenakan kebutuhan dan keinginannya harus diakui dan dihargai atas usaha yang telah dilakukan.
2. Berdasarkan analisis data melalui uji-t dipahami Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Insentif diberi pada karyawan berdasarkan produktivitas kerja mereka untuk mendorong peningkatan produktivitas.
3. Berdasarkan analisis data melalui uji-t dipahami variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh kepuasan kerja. Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan.

REFERENSI

- Akbar, F., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1–13.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: bumiaksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Fasilkom*, 2(1).
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih asa sukses.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 47-66.
- Meliana, P., Koto, M. S., & Hutagalung, J. A. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) SIBOLGA. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(1), 21-41.
- Robbins, S. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PT TELKOM YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137-156.