

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BEST  
JAYA SUKSES**

**Sella Agustin<sup>1</sup>, Sri Budi Kasiyati<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

[sellaagustin0308@gmail.com](mailto:sellaagustin0308@gmail.com) , [k\\_sribudi@untag-sby.ac.id](mailto:k_sribudi@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and determine the influence of workload, incentives, and job satisfaction on employee performance at CV Best Jaya Sukses. This research is based on the importance of internal company factors, such as proportional workload, adequate incentives, and high levels of job satisfaction, in optimally improving employee performance. The research method used was a quantitative method with an associative approach. Respondents consisted of 60 divisions of CV Best Jaya Sukses, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that: (1) Workload had a negative and significant effect on employee performance; (2) Incentives had a positive and significant effect on employee performance; (3) Job satisfaction also had a positive and significant effect on employee performance; and (4) Workload, incentives, and job satisfaction simultaneously had a significant effect on performance. The conclusion of this study is that to improve employee performance, companies need to manage workload proportionally, provide appropriate incentives, and create a work environment that supports employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Workload, Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Best Jaya Sukses. Penelitian ini didasari oleh pentingnya faktor internal perusahaan, seperti beban kerja yang proporsional, pemberian insentif yang memadai, dan

**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no  
80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2  
.365](https://doi.org/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/)

tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Responden terdiri dari 60 Divisi CV Best Jaya Sukses, yang dipilih menggunakan teknik Sampling Jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) Secara simultan, beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional, memberikan insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan yang berperan dalam merencanakan dan menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas, kompeten, dan kompetitif dapat dicapai melalui pemberdayaan yang sistematis dan teratur. Dalam era modern yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dan daya saing tinggi, karena mereka adalah penggerak utama dalam aktivitas perusahaan (Raymond, 2023). Kinerja karyawan mencerminkan hasil usaha individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nurjaya (2021), kinerja merupakan bentuk pencapaian hasil yang berorientasi pada pemenuhan tugas tertentu. Kontribusi karyawan sangat memengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kinerja menjadi indikator penting dalam keberhasilan operasional suatu organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu tekanan dan menurunkan produktivitas. Nabawi (2020) mengartikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Penelitian Yuli (2021) dan Nisak (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain beban kerja, pemberian insentif juga menjadi strategi perusahaan dalam mendorong motivasi kerja. Insentif yang diberikan secara adil dan proporsional membuat karyawan merasa dihargai. Elfiansya (2021) menegaskan bahwa insentif mampu meningkatkan semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Maria Okraria (2020) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang turut memengaruhi kinerja. Rosmaini & Tanjung (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara harapan karyawan dengan kenyataan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada hasil kerja. Penelitian terdahulu oleh Susanto (2019) dan Rosmaini & Tanjung (2019) mendukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. CV Best Jaya Sukses adalah perusahaan di Surabaya yang bergerak di bidang perdagangan kertas dan pembuatan kemasan. Meskipun mengadopsi teknologi modern, perusahaan ini menghadapi permasalahan terkait beban kerja yang tinggi, insentif yang dirasa belum memadai, dan kepuasan kerja yang menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen untuk menyusun strategi sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung produktivitas kerja.

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi terhadap beberapa karyawan dan beberapa perbedaan hasil dari temuan atau penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Best Jaya Sukses”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Beban Kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan Menurut Tarwaka dalam (Bahri et al., 2022). Menurut (Rohman&ichsan, 2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang

cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Nabawi 2020). Indikatornya menurut Budiasa (2021) antara lain: (1) Target yang harus dicapai; (2) Kondisi pekerjaan; (3) Penggunaan waktu kerja; (4) Standar pekerjaan.

## **Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah (Elfiansyah 2021). Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Suatu bentuk kompensasi yang menekankan pada kinerja dan keuntungan. Dengan kata lain, karyawan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya (Efendi et al., 2020). Indikatornya menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018) antara lain: (1) Kinerja; (2) Lama Kerja; (3) Senioritas; (4) Kebutuhan; (5) Keadilan dan Kelayakan; (6) Evaluasi jabatan.

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kumpulan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Basri & Rauf, 2021). Menurut (Nurhasanah et al., 2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Aisyah, 2020). Indikatornya menurut Afandi (2021) antara lain: (1) Pekerjaan; (2) Upah; (3) Pengawas; (4) Rekan Kerja.

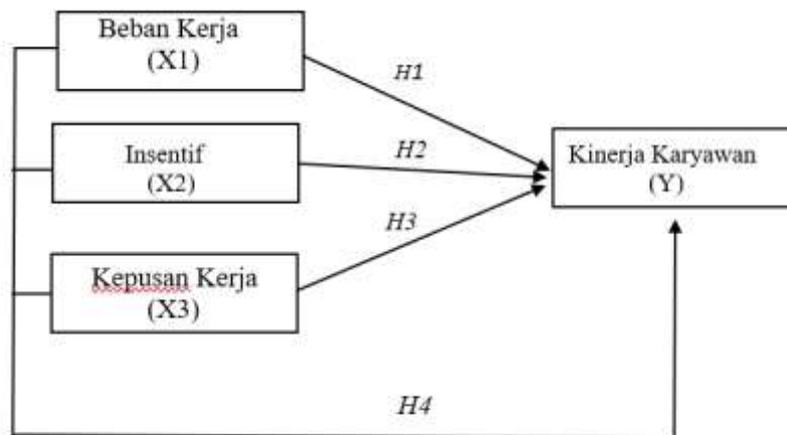
## **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Munasib, 2020). Menurut (Suryani, et al., 2020) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan

bagi organisasi. Suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan (Soehardi et al., 2020). ). Indikatornya (Elfadilla, 2018) antara lain: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut kerangka konseptual dan rumusan hipotesis dalam penelitian ini yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yakni:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Best Jaya Sukses

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Best Jaya Sukses

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Best Jaya Sukses

H<sub>4</sub> : Beban kerja, Insentif dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV best Jaya Sukses.

### METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan jenis eksplanatori yang menerapkan metodologi pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengevaluasi hipotesis secara lebih objektif dan terukur serta mengevaluasi dampak dari hubungan antar variabel. Pengumpulan data bersumber dari data primer dengan instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima poin penilaian. Seluruh divisi CV Best Jaya Sukses

merupakan populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang. Sampel sebanyak 60 responden yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Perangkat lunak statistik SPSS versi 30 yang digunakan untuk memproses data-data yang terkumpul dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Items	r tabel	r hitung	Keterangan
Beban Kerja	X1_1	216	739	Valid
	X1_2	216	636	Valid
	X1_3	216	782	Valid
	X1_4	216	755	Valid
	X1_5	216	816	Valid
	X1_6	216	762	Valid
	X1_7	216	815	Valid
	X1_8	216	697	Valid
Variabel	Items	r tabel	r hitung	Keterangan
Insentif	X2_1	216	700	Valid
	X2_2	216	690	Valid
	X2_3	216	773	Valid
	X2_4	216	752	Valid
	X2_5	216	583	Valid
	X2_6	216	712	Valid
	X2_7	216	829	Valid
	X2_8	216	743	Valid
	X2_9	216	752	Valid
	X2_10	216	816	Valid
	X2_11	216	788	Valid
	X2_12	216	631	Valid
Variabel	Items	r tabel	r hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja	X3_1	216	750	Valid
	X3_2	216	748	Valid
	X3_3	216	812	Valid
	X3_4	216	763	Valid
	X3_5	216	811	Valid
	X3_6	216	806	Valid
	X3_7	216	813	Valid
	X3_8	216	875	Valid

Variabel	Items	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y_1	216	706	Valid
	Y_2	216	749	Valid
	Y_3	216	851	Valid
	Y_4	216	692	Valid
	Y_5	216	612	Valid
	Y_6	216	618	Valid
	Y_7	216	451	Valid
	Y_8	216	610	Valid
	Y_9	216	740	Valid
	Y_10	216	644	Valid

Sumber : Data SPSS Ver. 30 Uji Validitas (2025)

Dapat diketahui dari item pertanyaan yang ada untuk mengevaluasi beberapa variabel sdalam penelitian ini memiliki nilai r hitung > nilai r tabel yaitu sebesar 0,216 seperti pada tabel 1 di atas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ukuran atau pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi seluruh variabel yang diteliti yakni beban kerja, insentif, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Beban Kerja	883	0,6	Reliabel
Insentif	917	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	917	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	866	0,6	Reliabel

Sumber : Data SPSS Ver. 30 Uji Reliabilitas (2025)

Reliabilitas dari berbagai variabel yang dilakukan dalam penelitian ini dikonfirmasi oleh fakta seperti pada tabel jika seluruh variabel menunjukkan nilai dengan *Cronbach Alpha* > 0,6, yang berarti dalam penelitian ini seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26175954

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Most Exstreme Differences	Absolute	,094	
	Positive	,077	
	Negative	-,094	
Test Statistic		,094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2 - tailed) <sup>e</sup>	Sig	,201	
	99% Confidenc e Interval	Lower Bound	,190
		Upper Bound	,211
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber : Data SPSS Ver. 30 Uji Normalitas (2025)

*Kolmogorov-Smirnov* digunakan sebagai acuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel diketahui Asymp Sig > 0,05, seperti terlihat pada tabel di atas sebesar 0,200, artinya data penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

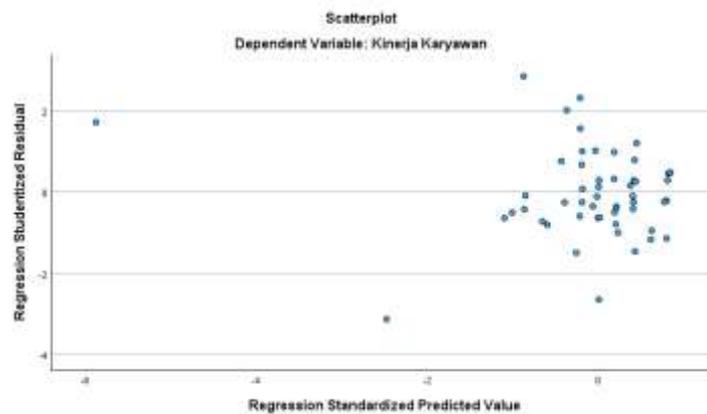
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	,259	3,864
Insentif	,126	7,944
Kepuasan Kerja	,101	9,857

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Ver. 30 Uji Multikolinearitas (2025)

Hasil analisis menampilkan masing-masing variabel yakni beban kerja, insentif, kepuasan kerja menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 seperti yang terlihat pada tabel di atas, yang berarti menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot yang telah digambarkan di atas menampilkan terdapat data yang diolah bebas dari uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena beberapa poin data menunjukkan distribusi yang acak tanpa pola yang jelas.

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.B	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15,826	2,060		7,681	<,001	
1	Beban Kerja	-,337	,077	-,429	-4,379	<,001
	Insentif	,237	,106	,373	2,244	,029
	Kepuasan Kerja	,798	,169	,844	4,735	<,001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Ver. 30 Uji Analisis Regresi Linear Berganda (2025)

Persamaan yang dihasilkan diperoleh dengan melakukan uji regresi linier berganda yakni :

$$Y = 15,826 + - 0,337 + 0,237 + 0,798$$

Koefisien untuk variabel beban kerja adalah - 0,337 yang menunjukkan nilai negatif dan menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengemukakan jika terdapat peningkatan pada beban kerja justru akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan. Sedangkan insentif adalah 0,237, sementara kepuasan kerja 0,798 menunjukkan korelasi positif searah dengan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, jika nilai insentif dan juga

kepuasan kerja naik satu unit, dapat dipastikan kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar nilai koefisien variabel tersebut.

## Uji Koefisien Determinan ( R<sup>2</sup>)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD.Error of the Estimate
1	,897	,804	,794	2,02567

Sumber: Data SPSS Ver. 30 Koefisien Determinasi (2025)

Nilai R Squared menunjukkan sebesar 0,794. Perhitungan menghasilkan hasil ini seperti yang ditunjukkan oleh data, bahwa sebesar 79,4% yaitu variabel beban kerja, insentif, kepuasan kerja memang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 20,6% mungkin dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilakukan atau diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t (Parsial)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.B	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15,826	2,060		7,681	<,001	
1	Beban Kerja	-,337	,077	-,429	-4,379	<,001
	Insentif	,237	,106	,373	2,244	,029
	Kepuasan Kerja	,798	,169	,844	4,735	<,001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Ver. 30 Uji Analisis Regresi Linear Berganda (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel berikut penjelasan dari masing-masing variable;

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan untuk Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $-4,379 > 1.671$  ttabel yang berarti Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Best Jaya Sukes. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan untuk Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,029 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,244 > 1.671$  ttabel yang berarti Insentif (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Best Jaya Sukses. Sehingga dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan untuk Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,735 > 1.671$  ttabel yang berarti Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Best Jaya Sukses. Sehingga dapat disimpulkan H3 diterima.

### Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	943,196	3	314,399	76,620	<,001
	Residual	229,788	55	4,103		
	Total	1172,983	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja  
Sumber: Data SPSS Ver. 30 Hasil Uji F Simultan 2025)

Perhitungan seperti pada tabel tersebut menampilkan F hitung bernilai  $76,620 > F$  tabel bernilai  $3,16$ . Selain itu, signifikansi bernilai  $0,001 < 0,05$ . Mesmbuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu beban kerja, insentif, kepuasan kerja.

### IMPLIKASI PENELITIAN

Signifikansi penelitian ini bersifat teoritis dan mencakup hubungan antara kontribusi terhadap pengembangan teori Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini, Beban Kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin besar atau semakin naik tingkat Beban Kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya akan

menurun. Oleh karena itu implikasi penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menangani tingkat Beban Kerja yang dirasakan karyawan salah satunya dengan menerapkan kebijakan atau melakukan komunikasi yang transparan mengenai situasi perusahaan dan upaya lainnya untuk mengurangi rasa terbebani yang dirasakan karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kinerjanya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Perusahaan menerapkan sistem insentif yang adil, terukur, dan transparan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Terakhir Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih loyal, bersemangat, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja merupakan langkah strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Best Jaya Sukses, dapat diperoleh kesimpulan :

- ❖ Berdasarkan pada hasil pengujian Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Best Jaya Sukses. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan, maka justru akan menurunkan kinerja karyawan CV Best Jaya Sukses.
- ❖ Berdasarkan pada hasil pengujian Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Best Jaya Sukses. Artinya, semakin baik atau semakin tinggi tingkat insentif yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV Best Jaya Sukses.
- ❖ Berdasarkan pada hasil pengujian Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Best Jaya Sukses. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV Best Jaya Sukses.
- ❖ Berdasarkan hasil uji F (simultan) telah dibuktikan bahwa Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Best Jaya Sukses. Artinya, Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Best Jaya Sukses.

## SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis dan kesimpulan yang ditarik dari pengujian, berikut ini saran untuk dipertimbangkan:

### ❖ Bagi Perusahaan

Untuk mencegah adanya beban kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan, Maka sudah seharusnya perusahaan CV Best Jaya Sukses perlu mendistribusikan tugas secara adil, menambah sumber daya jika diperlukan, dan memanfaatkan teknologi untuk otomatisasi. Penting juga untuk menetapkan prioritas kerja, meningkatkan komunikasi antara tim, serta memberikan pelatihan manajemen waktu. Selain itu, perusahaan sebaiknya mendukung kesejahteraan karyawan melalui fleksibilitas kerja dan membangun budaya kerja yang sehat.

### ❖ Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Beban Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan jumlah sampel dan subjek atau objek penelitian yang berbeda serta mengidentifikasi dan mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. A., & Dharasta, Y. S. M. A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. *Student Research Journal*, 1(4), 70–87. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i4>
- Al, H., Al, H., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). 3598-Article Text-13633-1-10-20230130. 2(1), 15–28.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Comission, E. (2016). Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Karyawan CV. Abadi *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis>.
- Dr. Tellma M. Tiwa, M.Si.2022.Manajemen Sumber Daya Manusia: (Anggota IKAPI No.181/JTE/2019) Redaksi.
- Gardapati, N. D., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>

- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga NusaAbadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218.
- Hendra, I. P., & Wijaya, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 3(3),556–563.
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Marsiti, U., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Airtech Globalindo. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(5). <https://doi.org/10.33884/scientiajournal.v5i5.7577>
- Nurjanah, Z. A., Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 797–810.
- Pada, K., & Wahana, P. T. (2014). *PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA The Influence Of Incentives On Employee Performance At Pt . Wahana. 2000*, 87–93.
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Herris Trading Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 554–560. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.696>
- Putra EY, Y. D., & Arini, E. (2023). Pengaruh Insentif Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 252–260. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4504>
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Sallyyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Subsektor

Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68–81. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v18i02.3448>

Silaen, Novia Ruth dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Subardi, I. M., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astrido Jaya Mobilido. *Jurnal Pijar*, 1(3), 439–449. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb/article/view/407>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisike PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2023, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*

Yudha Andarano Putra Pratama, G. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Journal of Tax and Business*, 2(1), 59–65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>

Haribowo, S. F., Soetjipto, B. E., & Wardana, L. W. (2025). Meneliti hubungan antara insentif, beban kerja, dan kinerja karyawan: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 13(1), 106–117. Universitas Negeri Surabaya.