

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT NUSA TRANS PERKASA



## SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**Ricky Perdana Hutabarat**  
2011120255

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN – PT  
No. 227/SK/BAN-PT/AK-XVII/S/XI/2013)

**BANDUNG**

No. Kode	: MANAJ HUT P/18	2018
Tanggal	: 23 April 2018	
No. Ind.	: 22933 - FE /SKP 35462	
Divisi	:	
Hadiah / Beli	:	
Dari	: Fakultas Ekonomi	

# THE EFFECT OF WORKLOADS AND INCENTIVES ON JOB SATISFACTION IN PT NUSA TRANS PERKASA



## UNDERGRADUATED THESIS

Submitted to fulfill part of the requirement  
For Bachelor Degree of Economics

By:

**Ricky Perdana Hutabarat**

2011120056 255

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS**

**MANAGEMENT PROGRAM STUDY**

(Accredited by BAN – PT

No. 227/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2018**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI  
PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DI PT NUSA TRANS PERKASA**

Oleh:

**Ricky Perdana Hutabarat**  
2011120255

Bandung, Januari 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

Pembimbing Skripsi,

Ko-pembimbing Skripsi

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

**Angela Teressia, S.Ip., M.M.**

# PERNYATAAN:



Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Ricky Perdana Hutabarat  
Tempat, tanggal lahir : Kupang, 11 Juni 1993  
Nomor Pokok : 2011120255  
Program Studi : Manajemen  
Jenis naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Nusa Trans Perkasa**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan:

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. dan Angela Teressia, S.Ip., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.200juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal: Januari  
2018  
Pembuat pernyataan :



(Ricky Perdana Hutabarat)



## ABSTRAK



Perkembangan bisnis travel pariwisata dan penyewaan mobil di Indonesia saat ini telah mengalami kemajuan yang pesat. Termasuk perusahaan di bidang travel yaitu PT. Nusa Trans Perkasa. Adanya beberapa keluhan terhadap sopir di perusahaan oleh pelanggan, hal ini dapat terjadi karena beberapa hal seperti beban pekerjaan, insentif, maupun kepuasan pegawai sopir. Tanpa didukung oleh kepuasan karyawan maka keluhan-keluhan yang sama dari karyawan maupun konsumen akan tetap ada. Situasi seperti ini membuat pemilik dan perusahaan harus bertindak secara profesional dan terorganisir dalam mencapai tujuan perusahaan, khususnya untuk perusahaan jasa travel pariwisata dan penyewaan mobil seperti ini. Jika tidak maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk bersaing secara kompetitif dalam industri ini. Hal ini bisa dimulai dengan melihat apakah pegawai sudah puas atau tidak terhadap perusahaan.

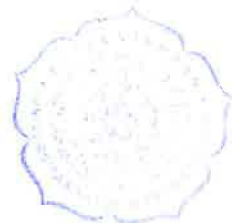
Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan atau *applied research*. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja di PT Nusa Trans Perkasa. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sopir di perusahaan yaitu sebanyak 15 orang karyawan yang seluruhnya diambil menjadi subjek penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai *pvalue* sebesar 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi sebesar 0,016. Ditemukan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,052. Hasil analisis secara bersama-sama ditemukan bahwa beban kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,3%.

Perusahaan harus memperhatikan jumlah upah, keadilan dalam pemberian insentif dan komunikasi dengan pegawai. Ada sebagian pegawai yang menganggap bahwa hal-hal tersebut yang membuat mereka belum puas dengan perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih terbuka terhadap pegawai, jelaskan apakah sebab yang membuat sehingga jumlah gaji maupun elemen insentif yang diberikan sementara hanya cukup dengan jumlah tersebut apakah karena keuangan perusahaan yang memang masih kekurangan atau biaya operasional yang tinggi. Perusahaan juga dapat membatasi beban kerja mereka dengan membuat sistem penjadwalan yang konsisten sehingga pekerjaan dapat terbagi secara seimbang.

Kata kunci: Beban kerja, insentif, kepuasan kerja.

## ABSTRACT



*The development of tourism travel business and car rental in Indonesia has been progressing rapidly. Including companies in the field of travel such as PT. Nusa Trans Perkasa. The existence of several complaints against the driver in the company by the customer, this can occur due to several things such as workload, incentives, and employee satisfaction of the driver. Without being supported by employee satisfaction, the same complaints from employees and consumers will remain. Situations like this make the owners and the company must act professionally and organized in achieving company goals, especially for travel service companies such as tourism and car rentals. Otherwise it will be difficult for a company to compete competitively in this industry. This can start by looking at whether the employee is satisfied or not with the company.*

*This type of research is applied research. Teknik data processing in this study with multiple linear regression to determine the effect of workload and incentives on job satisfaction in PT Nusa Trans Perkasa. The research population is all employees of the driver in the company that is as many as 15 employees who are entirely taken into the subject of research.*

*The result of multiple linear regression analysis by comparing the value of significance with the value of pvalue of 0.05 indicates that the workload has a significant effect partially on job satisfaction with a significance level of 0.016. It was found that incentives had no significant partial effect on job satisfaction with a significance value of 0.052. The results of the joint analysis found that the workload and incentives simultaneously significantly affect the job satisfaction with a significance level of 0.05. With coefficient of determination equal to 39,3%.*

*Companies should pay attention to the amount of wages, equity in providing incentives and communication with employees. There are some employees who think that these things that make them not satisfied with the company. Companies should be more open to employees, explain what causes make so that the amount of salary and incentive elements provided temporarily only enough with the amount is due to the company's finances are still lacking or operating costs are high. Companies can also limit their workload by creating a consistent scheduling system so that jobs can be balanced in a balanced way.*

*Keywords: Workload, incentive, job satisfaction*

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Nusa Trans Perkasa”**, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Orangtua Papa dan Mama yang selalu mendukung, selalu memberikan doa, dan memberikan masukan dalam proses penulisan karya tulis ilmiah ini menjadi orangtua yang saya banggakan dan saya sayangi terima kasih atas semua dukungan, hiburan dan semangatnya.
2. Yuli, Sari dan Desi yang selalu menjadi adik manis yang baik dan senantiasa memberikan semangat juga hiburan selama proses penulisan karya tulis ilmiah ini.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. yang saya hormati sebagai dosen pembimbing juga sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan ilmu, arahan, masukan berupa kritik maupun saran kepada saya serta selalu memberikan motivasi saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat waktu.
4. Ibu Angela Teressia, S.Ip., M.M. yang saya hormati sebagai dosen di kelas sekaligus ko-pembimbing yang dengan sabar selalu membantu dan memberikan ilmu, arahan, masukan berupa kritik maupun saran kepada saya serta selalu memberikan motivasi saya agar menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat waktu.
5. Ibu Ria Satyarini, S.E., M.Si. yang saya hormati sebagai dosen wali yang tanpa lelah selama kurang lebih 6 tahun, selalu mengarahkan dan



membimbing saya dalam segala hal khususnya hal yang berkaitan dengan studi dari awal hingga akhir masa kuliah saya.

6. Seluruh dosen, seluruh staf petugas tata usaha serta pekarya Universitas Katolik Parahyangan atas sumbangsih dan bantuannya kepada penulis selama masa perkuliahannya.
7. Bapak Genta selaku pemilik dari PT Nusa Trans Perkasa yang telah memberi izin dan membantu dalam penelitian, atas bantuan mereka penulis dapat melakukan penelitian di PT Nusa Trans Perkasa.
8. Alfredo Ronny, Aalvar Dwiwugo, Arthur Wibisono, Brian Armanta dan Menchen Maximillian selaku teman baik yang rela menjadi teman diskusi, senantiasa membantu proses penulisan karya tulis ilmiah ini dan menjadi teman disaat susah maupun senang.
9. Abah, Teja Jatmika, Mamang, Ryan Jo, Kemal Adi selaku saudara di kampus yang senantiasa menemani, membantu dan menghibur penulis selama menghabiskan masa tingkat akhir dan menjadi teman baik yang selalu meringankan beban pikiran penulis.
10. Seluruh pemuda SC yang selalu menghibur dan menemani penulis selama masa perkuliahan.
11. Seluruh keluarga besar Mahasiswa Manajemen UNPAR angkatan 2011 yang merupakan teman seperjuangan selama masa perkuliahan.
12. Hendri Siswandi, Ogi Andrean dan semua teman-teman di Batam yang jauh di sana tetapi tetap berkomunikasi walau terbatas jarak
13. Semua orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang sudah banyak mendukung dan mendoakan sampai penyusunan skripsi ini dapat terlaksana.



Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Namun penulis berharap dengan kerendahan hati, semua kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, Januari 2018

Ricky Perdana Hutabarat

## DAFTAR ISI



ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Beban Kerja.....	10
2.1.2. Insentif.....	12
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
3.1. Metode Penelitian.....	21
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.1.2. Jenis Dan Sumber Data.....	23
3.1.3. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	24
3.1.4. Operasionalisasi Variabel.....	24
3.1.5. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	32
3.1.6. Teknik Pengolahan Data.....	39
3.2. Objek Penelitian.....	41
3.2.1. Profil Perusahaan.....	41
3.2.2. Produk/Jasa.....	42
3.2.3. Struktur Organisasi.....	42

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
4.1. Gambaran Umum Responden.....	45
4.2. Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.1. Uji Normalitas.....	47
4.2.2. Uji Multikolinieritas.....	48
4.2.3. Uji Heterokedastisitas .....	49
4.3. Analisis Beban Kerja Karyawan PT. Nusa Trans Perkasa .....	50
4.5. Analisis Kepuasan Kerja.....	57
4.6. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	62
4.7. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja .....	63
4.8. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja ..	64
.....	64
4.9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	67
5.1. Kesimpulan .....	67
5.2. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT PENULIS



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai PT. Nusa Trans Perkasa Tahun 2017.....	2
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Beban Kerja dan Insentif.....	25
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel X1.....	33
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel X2.....	34
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Y .....	34
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (setelah mengeluarkan item yang tidak valid) .....	36
Tabel 3.7. Pemaknaan Hasil Uji Reabilitas .....	39
Tabel 3.8. Hasil Uji Reabilitas .....	39
Tabel 4.1. Umur .....	45
Tabel 4.2. Status Perkawinan.....	46
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4. Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5. Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
Tabel 4.6. Tabel pembobotan alternatif jawaban.....	50
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Beban Kerja .....	51
Tabel 4.8. Modus Dimensi Beban Kerja.....	54
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Insentif.....	55
Tabel 4.10. Modus Dimensi Insentif.....	57
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.12. Modus Dimensi Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 4.13. Hasil Uji Parsial X1 .....	63
Tabel 4.14. Hasil Uji Parsial X2 .....	64
Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan .....	65
Tabel 4.16. Perhitungan Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Proses Penentuan Upah.....	7
Gambar 1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
Gambar 1.3. Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 2.1. Dampak Ketidakpuasan Kerja .....	17
Gambar 3.1. Struktur Organisasi PT. Nusa Trans Perkasa.....	43
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas .....	48
Gambar 4.2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2.1. Rekapitulasi Kuisisioner

Lampiran 3.1. Output SPSS Hasil Uji Validitas



# BAB 1

## PENDAHULUAN



### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis travel pariwisata dan penyewaan mobil di Indonesia saat ini telah mengalami kemajuan yang pesat. Hal ini juga dapat terjadi karena didukung oleh bantuan pemerintah untuk mendorong munculnya bisnis – bisnis baru khususnya dalam hal permodalan dan perizinan serta perkembangan teknologi yang semakin maju. Di sisi lain hal ini juga berdampak pada intensitas persaingan yang semakin kompetitif. Situasi seperti ini membuat pemilik dan karyawan perusahaan harus bertindak secara profesional dan terorganisir dalam mencapai tujuan perusahaan, khususnya untuk perusahaan jasa travel pariwisata dan penyewaan mobil seperti ini. Jika tidak maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk bersaing secara kompetitif dalam industri ini. Persaingan bisnis dalam era globalisasi seperti saat ini membuat setiap organisasi maupun perusahaan harus dapat merespon salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas karyawan atau pekerja yang dimiliki.

Ada beberapa usaha atau cara untuk meningkatkan kualitas karyawan, salah satunya adalah melalui kepuasan kerja. Ada beberapa faktor agar kepuasan kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan antara lain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Hariandja, 2006 : 64). Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada tiap konsumen melalui karyawan atau pekerja khususnya oleh PT. Nusa Trans Perkasa. Perusahaan ini terletak di Ciumbuleuit, Bandung. Perusahaan ini bergerak dibidang travel pariwisata dan penyewaan mobil. Secara umum, perusahaan ini melayani perjalanan menuju pulau Sumatera dan Jawa. Data mengenai jumlah karyawan termasuk pemilik di perusahaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Pegawai PT. Nusa Trans Perkasa Tahun 2017**

No	Posisi	Jumlah
1	Pemilik	1
2	Pemasaran	1
3	Koordinator Lapangan	1
4	Kebersihan Armada	3
5	Sopir	11
6	Montir	5
	<b>Total</b>	<b>22</b>

Sumber : Data Perusahaan, 2017

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap bagian pemasaran mengenai keluhan yang diungkapkan konsumen terhadap sopir travel sebagai observasi awal didapati bahwa frekuensi keluhan konsumen yang paling banyak adalah mengenai perilaku ugal-ugalan sopir, penjemputan oleh sopir tidak tepat waktu dan waktu istirahat sopir disaat melayani konsumen terlalu lama sehingga konsumen harus menunggu. Setelah mendapatkan laporan keluhan konsumen dari bagian pemasaran, peneliti kemudian melakukan wawancara lanjutan terhadap sopir dan keluhan yang didapat dari sopir adalah jadwal yang terlalu padat sehingga mengurangi jam istirahat, kejenuhan terhadap pekerjaan serta pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu.

Hal inilah yang perlu menjadi perhatian agar kepuasan kerja karyawan tidak menurun. Tanpa didukung oleh kepuasan karyawan maka keluhan-keluhan yang sama dari karyawan maupun konsumen akan tetap ada. Dengan kondisi pariwisata saat ini, menuntut PT. Nusa Trans Perkasa untuk terus bertahan dan berhasil dalam menjalankan usaha dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. PT. Nusa Trans Perkasa yang merupakan usaha pariwisata bergerak dibidang jasa travel tentunya menginginkan agar usahanya berkembang dalam merebut pangsa

pasar. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Hasibuan (2003, 203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain berat ringannya pekerjaan atau beban kerja dan balas jasa yang adil dan layak salah satunya dengan pemberian insentif.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena beban kerja adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian beban kerja seharusnya diberikan secara adil agar tercipta beban kerja yang baik. Beban kerja yang baik maksudnya adalah pembagian beban kerja yang sesuai dengan porsi pekerjaan atau tanggung jawab suatu jabatan. Beban kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila beban kerja yang diterima terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan tidak fokus menjalankan tugas atau pekerjaan.

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) insentif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja; uang perangsang. Insentif diberikan tergantung dari hasil yang diberikan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2002, 89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan cenderung berusaha lebih giat apabila insentif yang diterima memberikan kepuasan kerja terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya karena terwujudnya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Pemberian insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan.



Pengelolaan karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010, 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang diharapkan. Istilah kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik – karakteristiknya (Robbins & Judge, Perilaku Organisasi, 2016). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Definisi lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2008 : 193).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan dasar teori yang telah diuraikan sebelumnya serta permasalahan dari latarbelakang yang terjadi diatas perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, maka peneliti mengajukan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Nusa Trans Perkasa”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa?
2. Bagaimana insentif di PT. Nusa Trans Perkasa?
3. Bagaimana kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa?
5. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana beban kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa
2. Untuk mengetahui bagaimana insentif di PT. Nusa Trans Perkasa
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang didapatkan dari penyusunan skripsi ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi PT. Nusa Trans Perkasa  
Dapat dijadikan bahan kajian oleh perusahaan sebagai bahan informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran untuk memperbaiki kondisi kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi penulis  
Diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen insani dan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah.
3. Bagi pembaca  
Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja.

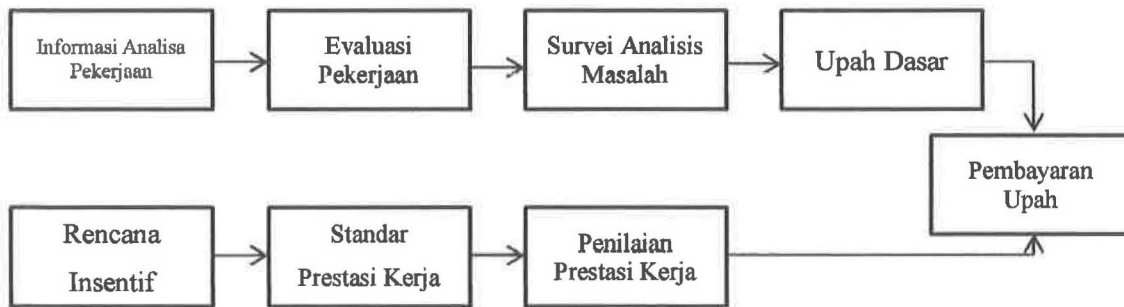
### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Beban kerja merupakan konstruksi hipotesis yang mewakili pengorbanan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tingkat kinerja tertentu (Hart & Staveland, 1988). Karena itu beban kerja berpusat lebih kepada manusia daripada dengan tugas mereka.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak masalah baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai masalah tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab masalah tersebut. Menghadapi masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Jadi, beban kerja bukanlah sesuatu yang melekat, melainkan muncul dari interaksi antara kebutuhan tugas, keadaan di mana ia bekerja, dan keterampilan, perilaku, dan persepsi dari karyawan (Hart & Staveland, 1988).

Insentif adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta (Terry dan Leslie, 2003). Insentif dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi (Handoko, 2008 : 176). Jadi, sistem insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap proses penentuan upah.

**Gambar 1.1.**  
**Proses Penentuan Upah**



Sumber : Handoko, 2008

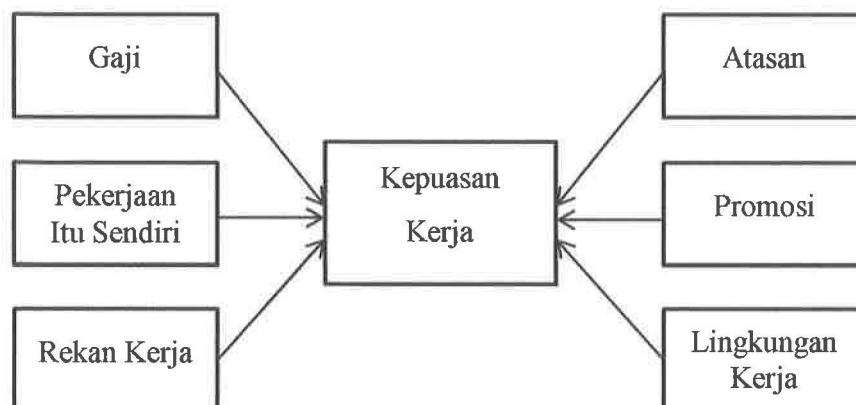
Dalam teori tidak ada batas atas pada kompensasi dengan sistem insentif untuk para karyawan operasional, karyawan dapat memperoleh upah sebanyak mungkin sejauh dia mampu secara fisik dan mental untuk melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif dan negatif, puas atau tidak puas (Marihhot T.E Hariandja, 2006). Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2003, 108) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima oleh seseorang dengan harapan yang mereka yakini layak untuk mereka terima.

Dalam bukunya, Marihot T.E. Hariandja (2006) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, faktor – faktor tersebut adalah :

**Gambar 1.2.**

**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**



Sumber : Marihot T.E. Hariandja (2006)

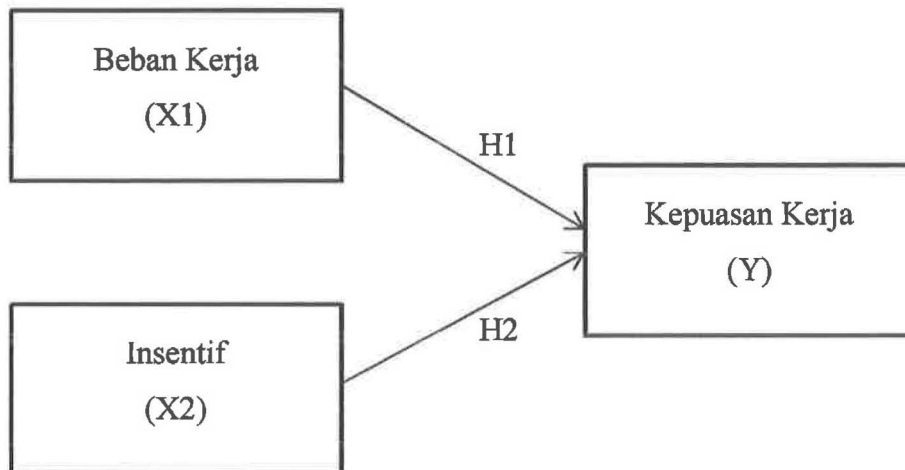
Gaji, menggambarkan jumlah bayaran yang diterima apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Termasuk komponen di dalamnya yaitu kompensasi yang dapat diberikan secara materil atau non materil, seperti insentif, bonus, cuti sakit, jaminan sosial atau penghargaan lain. Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen memuaskan. Rekan kerja mempresentasikan teman – teman dengan siapa saja seseorang berinteraksi selama bekerja, apakah mereka menyenangkan atau tidak. Atasan adalah seseorang yang memberi perintah atau petunjuk dalam melakukan pekerjaan. Promosi yaitu kesempatan seseorang dapat merasakan peningkatan karirnya. Dan lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologi di mana seseorang itu bekerja. Hal – hal ini dapat mempengaruhi apakah seseorang akan merasakan puas atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka.

Berdasarkan beberapa studi yang pernah dilakukan sebelumnya mengenai variabel – variabel di atas memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Dhania, 2010). Cole, *et al* (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menyebutkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Helmy, Endang, Al Musadieq, 2015). K. Pouliakas dan I. Theodossiou (2007) mengemukakan bahwa berdasarkan



penelitiannya insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan di atas maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1.3**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Peneliti

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas dan variabel – variabel yang akan diteliti maka penulis akan mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sopir di PT.Nusa Trans Perkasa
2. H2 : Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sopir di PT. Nusa Trans Perkasa