

Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau

Ananda Alfriandica, Rian Rahmat Ramadhan, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304241@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iv regional iii kebun sei pagar Kabupaten Kampar Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan stratified random Sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan, uji secara parsial dan analisis koefisien determinasi R^2 dengan menggunakan software SPSS untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 72 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Pagar Kabupaten Kampar Riau.

Kata Kunci: Insentif, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja karyawan

PENDAHULUAN

Seseorang dapat diartikan sebagai aset terpenting yang mengatur, menganalisis dan mengarahkan permasalahan yang muncul dalam suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu menganalisis bagaimana mereka dapat memanfaatkan dan mengoptimalkannya. Namun dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi kendala. Saat mengukur efektivitas optimasi diri karyawan, kepuasan kerja seringkali menjadi variabel penting yang perlu diperhitungkan ketika mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri (Fenianti, 2023).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan atau pemilik usaha dengan menghasilkan keuntungan yang optimal, tetapi juga harus memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan, baik tingkat senior, menengah, dan eksekutif. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan urusan pribadi, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung keinginannya dan sistem nilai yang dianutnya (Adha, 2020).

Salah satu Perusahaan yang harus memperhatikan dan mengutamakan mengenai kepuasan kerja karyawan ialah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun sei pagar, PTPN IV Regional III merupakan salah satu unit dari PTPN IV yang beroperasi di wilayah Sumatera, khususnya di provinsi Riau. Salah satunya berada dikebun Sei Pagar, Kabupaten Kampar. Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Dalam mengelola dan mendistribusikan hasil bumi tentu saja PT. Perkebunan Nusantara IV kebun sei pagar harus memiliki tenaga kerja handal dan kompeten dalam bidangnya. Tentunya agar tetap selalu menjaga kepuasan kerja karyawan dan kualitas hasil alam yang diproduksi. Namun pada kenyataannya tidak semua sumber daya manusia yang tersedia memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah insentif, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dalam observasi, ditemukan bahwa banyak karyawan mengalami tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, yang sering kali tidak sebanding dengan penghargaan atau insentif yang mereka terima. Hal ini menciptakan ketidakpuasan yang dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, turut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung, dengan hubungan baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah insentif, Fenomena terkait dengan insentif di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar, yaitu terdapat beberapa program insentif dari perusahaan yang karyawan merasa bahwa insentif tersebut tidak memadai atau tidak sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Ketidakpuasan ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan mendorong mereka untuk kurang produktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriannisa (2024) yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Riska (2024) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja, Fenomena beban kerja di perusahaan ini mencerminkan tekanan yang dialami karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi. Karyawan seringkali menghadapi penumpukan tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Hal ini tidak hanya menyebabkan tekanan tetapi juga berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan. Berdasarkan penelitian Jasmin (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Malatunrung Rezkindo. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh Maini (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, Terdapat beberapa permasalahan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Salah satunya adalah kurangnya pencahayaan di ruangan kerja dan suara bising dari mesin produksi kelapa sawit yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, bau tidak sedap dari pengelolaan kelapa sawit dan limbah yang cukup menyengat, serta kurangnya ventilasi udara, menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman. Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sibuea (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh Rahsel (2024) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya terkait dengan hasil kerja, tetapi juga dengan bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaan mereka dan lingkungan dimana mereka bekerja. Dan Menurut Afandi (2020) juga mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target serta prestasi dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek materi, tetapi juga dengan pencapaian pribadi dan profesional. Ketika karyawan merasa berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Insentif

Menurut Kurnia (2023) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Dan Menurut Arifin (2023) definisi insentif adalah suatu sarana memotivasi karyawan berupa materi yang diberikan suatu perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada para pekerja.

Beban Kerja

Menurut Suradi (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul karena terbatasnya kemampuan untuk memproses informasi. Ketika ada tugas, orang diharapkan bisa menyelesaikannya dengan baik. Jika kemampuan seseorang terbatas dan tidak mencapai hasil kerja yang diinginkan, itu berarti ada perbedaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan yang dimiliki. Dan Menurut Amaliyah (2024) Beban kerja adalah merujuk pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh unit organisasi atau individu dalam waktu yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sāriwulan (2024) Lingkungan kerja adalah mencakup semua fasilitas dan perlengkapan yang berada di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan.

Menurut Amri (2022) lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Di tempat kerja, terdapat berbagai fasilitas kantor yang membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, data berupa angka atau bilangan, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fategah, 2024).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun sei pagar Kabupaten Kampar Riau, yang berlokasi di Hang tuah, Perhentian Raja, Kampar Regancy, Riau 28462. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024.

Populasi

Menurut Swarjana (2022) Populasi adalah keseluruhan kelompok individu-individu kelompok, atau objek Dimana ingin menggeneralisasikan hasil penelitian. Untuk dapat mengidentifikasi atau menentukan sampel yang benar maka peneliti perlu memahami dengan baik mengenai pengambilan sampel, baik dalam menentukan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang akan diambil. Kesalahan dalam penentuan populasi dapat mengakibatkan data yang dikumpulkan tidak akurat, sehingga menghasilkan hasil penelitian yang berkualitas rendah, tidak representatif, dan tidak dapat digeneralisasikan. Pemahaman peneliti terhadap populasi dan sampel sangatlah penting karena merupakan salah satu faktor kunci dalam pengumpulan data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun sei pagar kabupaten Kampar Riau yang berjumlah 245 karyawan.

Sampel

Menurut Kurniasih (2021) Sampel adalah bagian terpilih dari populasi yang dipilih melalui beberapa proses dengan tujuan menyelidiki atau mempelajari sifat-sifat tertentu dari populasi induk.

Pada penelitian ini menggunakan sampel stratified random Sampling. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa stratified random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa strata atau kelompok kecil berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Teknik penarikan untuk menentukan besaran sample yaitu menggunakan rumus slovin.

Berikut disajikan penarikan sampel dengan penjumlahan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

Diketahui:

$N = 245$ orang

$e = 0,1 = 10\%$

$n = n / (1 + (n \cdot e^2))$

$n = 245 / (1 + (245 \cdot [0,1]^2))$

$n = 245 / (1 + (245 \cdot 0,01))$

$n = 245 / (1 + 2,4)$

$n = 245 / 3,4 = 72$

Maka sampel penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Pekanbaru dengan populasi sebesar 245 dan margin of error 10% adalah 72 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Mulyani (2021) validitas adalah instrumen dalam penelitian yang merupakan alat untuk menguji item pertanyaan jika item dinyatakan valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur variabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai $df = 72 - 2 = 70$, sehingga didapatkan r tabel untuk df (70) = 0,2319. Adapun kriteria validasi sebagai berikut:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan non valid

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil dari pengujian validasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Table Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif	X1.1	0,699	0,2319	Valid
	X1.2	0,530	0,2319	Valid
	X1.3	0,678	0,2319	Valid
	X1.4	0,669	0,2319	Valid
	X1.5	0,682	0,2319	Valid
	X1.6	0,397	0,2319	Valid
	X1.7	0,593	0,2319	Valid
	X1.8	0,548	0,2319	Valid
	X1.9	0,640	0,2319	Valid
	X1.10	0,626	0,2319	Valid
	X1.11	0,646	0,2319	Valid
	X1.12	0,538	0,2319	Valid
	X1.13	0,461	0,2319	Valid

X1.14	0,594	0,2319	Valid
X1.15	0,552	0,2319	Valid
X1.16	0,451	0,2319	Valid
X1.17	0,728	0,2319	Valid
X1.18	0,637	0,2319	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel insentif (X1) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2319. Dimana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel insentif (X1) dinyatakan valid.

Table Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	X2.1	0,538	0,2319	Valid
	X2.2	0,529	0,2319	Valid
	X2.3	0,598	0,2319	Valid
	X2.4	0,383	0,2319	Valid
	X2.5	0,338	0,2319	Valid
	X2.6	0,598	0,2319	Valid
	X2.7	0,645	0,2319	Valid
	X2.8	0,661	0,2319	Valid
	X2.9	0,615	0,2319	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2319. Dimana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data pada variabel beban kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,248	0,2319	Valid
	X3.2	0,348	0,2319	Valid
	X3.3	0,315	0,2319	Valid
	X3.4	0,595	0,2319	Valid
	X3.5	0,404	0,2319	Valid
	X3.6	0,687	0,2319	Valid
	X3.7	0,439	0,2319	Valid
	X3.8	0,609	0,2319	Valid
	X3.9	0,459	0,2319	Valid
	X3.10	0,252	0,2319	Valid
	X3.11	0,343	0,2319	Valid
	X3.12	0,558	0,2319	Valid
	X3.13	0,454	0,2319	Valid
	X3.14	0,547	0,2319	Valid
	X3.15	0,327	0,2319	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2319. Dimana setiap pernyataan pada variabel ini

menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,498	0,2319	Valid
	Y.2	0,476	0,2319	Valid
	Y.3	0,617	0,2319	Valid
	Y.4	0,526	0,2319	Valid
	Y.5	0,542	0,2319	Valid
	Y.6	0,633	0,2319	Valid
	Y.7	0,566	0,2319	Valid
	Y.8	0,604	0,2319	Valid
	Y.9	0,552	0,2319	Valid
	Y.10	0,506	0,2319	Valid
	Y.11	0,580	0,2319	Valid
	Y.12	0,559	0,2319	Valid
	Y.13	0,587	0,2319	Valid
	Y.14	0,420	0,2319	Valid
	Y.15	0,591	0,2319	Valid

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r tabel sebesar 0,2319. Dimana setiap pernyataan pada variabel ini menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Amanda (2020) uji reliabilitas adalah pemeriksaan indeks yang menunjukkan seberapa dapat diandalkan atau dapat dipercaya suatu alat pengukur. Hal ini menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran jika dilakukan dua kali atau lebih pada gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Variabel dinyatakan reliabel dalam kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

Variabel dinyatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's $\alpha > 0,60$.

Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,60	0,891	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,60	0,799	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,60	0,836	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,60	0,835	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa baik variabel independen maupun variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden bersifat konsisten, dan setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Kurniawan (2024) Uji normalitas penting dalam analisis data karena keakuratan dan interpretasi hasil dari teknik statistik parametrik bergantung pada asumsi bahwa data terdistribusi secara normal.

Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Jika kurang dari 0,05, data tidak normal. Distribusi normal sangat penting untuk menjaga validitas hasil uji statistik parametrik. Berikut hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Normalitas			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.51208945
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.087
	Negative		-.051
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rahmad (2020), Uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji glejser. Apabila hasil pengujian menunjukkan lebih dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Glejser						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^d	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.474	4.508		.993	.324
	Insentif	.030	.050	.075	.605	.547
	Beban kerja	.127	.099	.159	1.288	.202
	Lingkungan kerja	-.087	.053	-.193	-1.640	.106

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada uji heteroskedastisitas masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Agus (2020) uji multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear yang pasti antara peubah-ubah bebasnya. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah

multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (Variance Inflation Factory), jika nilai VIF masih kurang dari 10, multikolinearitas tidak terjadi. hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Multikonearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.890	1.123
	Beban kerja	.894	1.119
	Lingkungan kerja	.992	1.008

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tiap variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena nilai tolerance pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Analisi Linear Berganda

Menurut Triyanto (2019) analisis regresi yang disebut regresi linier berganda menjelaskan hubungan antara peubah respon, atau variabel dependen, dan komponen yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor, atau variabel independen. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 72 orang. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	
		B	Std. Error		t
1	(Constant)	16.775	7.157		2.344
	Insentif	.184	.080	.255	2.311
	Beban kerja	.354	.157	.250	2.264
	Lingkungan kerja	.220	.085	.272	2.601
					.022

a.

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$= 16.775 + 0,184 + 0,354 + 0,220 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.17 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16.775 yang menunjukkan bahwa jika variabel insentif, beban kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan. Maka kepuasan kerja karyawan akan bernilai 16.775.
2. Nilai koefisien dari variabel insentif (X1) bernilai sebesar 0,184 menyatakan bahwa jika insentif mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar

- 0,184. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik penerapan insentif, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
3. Nilai koefisien dari variabel beban kerja (X2) bernilai sebesar 0,354 menyatakan bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,354. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik penerapan pada beban kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
 4. Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja (X3) bernilai 0,220 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,220. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
 5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi profabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ananda (2023) uji kelayakan model atau disebut juga uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) pada variabel dependen. Apabila nilai $\text{sig F} < \alpha = 0,05$ maka dapat diartikan variabel independent mempengaruhi variabel dependen dan dapat dikatakan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Simultan F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.692	3	355.897	8.038	.000 ^b
	Residual	3010.919	68	44.278		
	Total	4078.611	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Insentif

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan uji F pada tabel 4.18 diatas, dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 8,038 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena Fhitung lebih besar dari Ftablel (8,038 > 2,74), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka $H_0(4)$ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut Priyatno (2023) uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Berdasarkan pengujian parsial yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji T					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.775	7.157		2.344	.022
Insentif	.184	.080	.255	2.311	.024
Beban kerja	.354	.157	.250	2.264	.027
Lingkungan kerja	.220	.085	.272	2.601	.011

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dilihat masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05, terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan rumus $df = n-k-1$, dimana n adalah sampel, k adalah jumlah variabel, maka $df = 72-3-1 = 68$ diperoleh t tabel 1,995. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t hitung pada variabel insentif diperoleh hasil 2,311. Adapun t tabel yang diperoleh dari tabel presentase distribusi t yaitu 1,995. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,311 > 1,995$. Pada hasil uji diperoleh signifikansi variabel insentif yaitu $0,024 < 0,05$. Dengan demikian rumusan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.
2. Hasil uji t hitung pada variabel beban kerja diperoleh 2,264. Adapun nilai t tabel yang diperoleh dari tabel presentase distribusi t yaitu 1,995. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,264 > 1,995$. Pada uji diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja yaitu $0,027 < 0,05$. Dengan demikian rumusan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.
3. Hasil uji t hitung pada variabel lingkungan kerja diperoleh 2,601. Adapun nilai yang diperoleh dari tabel presentase distribusi t yaitu 1,995. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,601 > 1,995$. Pada uji diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yaitu $0,011 < 0,05$. Dengan demikian rumusan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ariani (2024) koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang semakin besar atau mendekati satu menunjukkan semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Bentuk regresinya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Koefisiensi Determinasi (Adjusted R ²)				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.229	6.654

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Beban kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka disimpulkan bahwa koefisiensi determinasi yang sudah disesuaikan Adjusted R square ialah sebesar 0,229 atau 22,9%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari Adjusted R square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam regresi. Maka 22,9% variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel insentif, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Pagar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- 1) Perusahaan perlu memperbaiki dan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Saat ini terdapat ketidakpuasan karyawan terkait dengan rekan kerja. Hal ini dapat mengakibatkan konflik antar karyawan yang memicu ketidaknyamanan saat bekerja. Perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka dan komunikatif, melalui pelatihan komunikasi atau evaluasi yang melibatkan semua karyawan. Sehingga hubungan antar rekan kerja menjadi lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
 - 2) Perusahaan perlu memperbaiki sistem pemberian insentif agar lebih proporsional dan adil sesuai kontribusi serta peringkat karyawan diperusahaan. Saat ini terdapat ketidakpuasan dikalangan karyawan karena insentif yang diterima dianggap tidak sebanding dengan kerja mereka, yang berdampak pada menurunnya rasa percaya diri dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memastikan distribusi insentif yang merata dan transparan sehingga semua karyawan merasa dihargai atas kerja keras mereka.
 - 3) Perusahaan perlu mendistribusikan beban kerja secara merata diantara bagian organisasi dan karyawan agar menghindari beban yang berlebihan pada individu tertentu, sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan dan kesehatan fisik maupun mental karyawan. Dikarenakan karyawan masih sering mengalami penumpukan tugas yang melebihi kemampuan dan waktu yang mereka miliki. Perusahaan juga dianjurkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan karyawan agar tidak menimbulkan rasa bosan atau kelelahan yang berlebihan, sehingga memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan produktif. Evaluasi dan pengaturan ulang beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting agar tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan pada perusahaan.
 - 4) Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, untuk menciptakan suasana kerja yang bersih, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan kualitas karyawan. Karyawan merasa kurangnya pencahayaan diruangan kerja mereka sehingga tidak merasa nyaman. Mengatasi perbaikan fasilitas yang kurang memadai agar suasana kerja menjadi lebih nyaman. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat mengurangi konflik, meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kerjasama antar tim, sehingga semua karyawan dapat bekerja optimal dan berkontribusi maksimal pada tujuan Perusahaan.
2. Bagi pegawai
- Karyawan disarankan untuk lebih proaktif menyampaikan aspirasi dan masukan kepada perusahaan terkait kepuasan mereka terhadap rekan kerja dan kepada manajemen terkait sistem insentif agar dapat lebih adil dan sesuai dengan kontribusi mereka. Karyawan juga diharapkan dapat mengelola beban kerja secara efektif, misalnya dengan mengatur prioritas tugas dan berkomunikasi secara terbuka dengan

atasan jika merasa beban kerja terlalu berat dan Karyawan dianjurkan untuk aktif berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan membangun komunikasi yang baik kepada atasan dalam guna memperbaiki lingkungan kerja yang nyaman dan aman dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang dianalisa, yaitu hanya mencakup tiga variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan agar mendapat menambahkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan pengembangan tersebut, diharapkan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Purwoto. (2020). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. gramedia widiasarana indonesia.
- Amaliyah, N. (2024). *Penerapan K3 Lingkungan kerja* (A. Azhaar (ed.)). deepublish digital Cv Budi Utama..
- Amanda, Livia, Ferra dan Devianto. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179.
- Amri, S. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Seval literindo kreasi (penerbit SEVAL).
- Ananda, P. D. V. (2023). *Determinant Purchase Intention Pada E-Commerce : Konsep dan aplikasi*. Media Pustaka Indo.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi Dan Tesis*. PT Rajagrafinfo Persada.
- Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm): Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. Unisnu press.
- Fategah, B. A., & Nuswardhani, S. K. (2024). *Teori Dan Praktik Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Teori, Perencanaan, Pelaksanaan dan Penulisan*. anak hebat indonesia.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618.
- Fitriannisa, eka aulia, & Suryalena. (2024). *The Effect Of Incentives And Career Development On Employee Job Satisfaction AT PT . Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada*. 5(2), 5204–5216.
- Handayani, L. T. (2023). *Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif Penelitian Kesehatan*. PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe-Yogyakarta.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Al Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Kurnia, O. (2023). *Pengantar manajemen sumber daya manusia 5.0*. Pradina Pustaka.
- Kurniasih, D. (2021). *Teknik Analisa*. ALFABETA, cv.
- Kurniawan, H. (2024). *Buku Ajar Statistika Dasar*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.
- MT. Suradi, ST., Ir., D. (2020). *Beban Kerja Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)* CV. Nas media pustaka.
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi Penelitian*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Priyatno, D. (2023). *Olah Data Sendiri: Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan EViews*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahayu, E. putri. (2022). *kesehatan dan keselamatan kerja*. Pradina Pustaka.
- Rahsel, Y., Kasmi, K., & Sholikhah, S. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indo Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 15(01), 11–22.
- Redo Prayitno. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 164–174.
- Rezkiani, & Amanda Setiorini. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 860–870.
- Riska Ayu Pramesthi, Rahmawati, & Praja, Y. (2024). *pengaruh kompetensi pegawai, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja aparatur sipil negara (asn) rsud dr. h. koesnadi bondowoso*. 18(2), 179–192.
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., & Fanji, F. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 60–63.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858.
- Säriwulan, Tuty, & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi Dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.
- Septiani, S. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT Sada Kurnia Pustaka.
- Sibuea, E. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Universitas Islam Riau).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. cv alfabeta.
- Swarjana, K. (2022). *Populasi-Sampel Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. Andi (Anggota IKAPI).
- Triyanto, E., Sismoro, H., & Laksito, A. D. (2019). Implementasi algoritma regresi linear berganda untuk memprediksi produksi padi di Kabupaten Bantul. *RABIT: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, 4(2), 66–75.