



**PENGARUH INSENTIF, KESEJAHTERAAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DIVISI PENJUALAN ASTRA HONDA MOTOR BREBES**

Skripsi

Oleh:

Nurlaeli Hidayah

4120600113

Diajukan kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH INSENTIF, KESEJAHTERAAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA DIVISI PENJUALAN ASTRA HONDA MOTOR BREBES**

Skripsi

Oleh:

Nurlaeli Hidayah

NPM: 4120600113

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal : Juli 2024

Dosen Pembimbing I

Setyowati Subroto, SE, M.Si

NIDN. 0009057801

Dosen Pembimbing II

Agnes Dwita S, SE, M.Kom.

NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.

NIDN. 0628117502

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurlaeli Hidayah
NPM : 4120600113
Judul : Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor
Brebes

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 30 Juli 2024

Ketua Penguji



Jaka Waskito, SE., M.Si
NIDN. 0624106701

Penguji I



Dr. Ahmad Hanfan
NIDN. 0608077201

Penguji II



Niken Wahyu C. SE., MM
NIDN. 0604097701

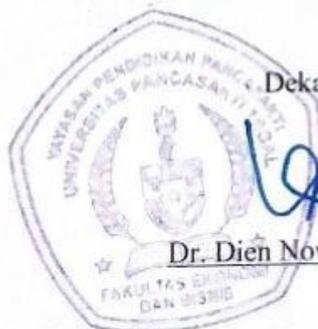
Penguji III



Agnes Dwita S. SE., M.Kom
NIDN. 0616088402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., C.A.

NIDN. 0628117502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Jangan pergi mengikuti kemana jalanakan berujung, Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak. ” – Ralph Wardo Emerson

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini pada :

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia-Nya skripsi ini dapat dibuat selesai pada waktunya. Semoga keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal masa depanku.
2. Kedua orang tuaku yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi, cinta dan dukungannya kepadaku untuk selalu bersemangat dalam mengejar cita-cita.
3. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
4. Sahabat – sahabatku yang saling membantu dan mendukung untuk bisa lulus bersama.
5. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
6. Almamater tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurlaeli Hidayah

NPM : 4120600113

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, Juli 2024

Yang menyatakan


Nurlaeli Hidayah

ABSTRAK

Nurlaeli Hidayah. Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan adalah salah satu upaya yang harus di capai oleh perusahaan. Salah satu untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan melihat insentif, insentif yang sangat mendukung akan menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Selain insentif, kesejahteraan karyawan sangat penting bagi perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai serta keluarganya. Berhubung dengan lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif metode dalam pengumpulain data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini yaitu : 1). Dari pengujian parsial insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,285 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi = $0,030 < 0,05$, 2). Dari pengujian parsial kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,640 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi = $0,014 < 0,05$, 3). Dari pengujian parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,134 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai signifikansi = $0,042 < 0,05$, 4). Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $290,575 > F_{tabel} 2,96$ dan nilai sig = $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan penelitian ini yaitu bahwa 1) Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes divisi penjualan, 2) Terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes divisi penjualan, 3). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes divisi penjualan, 4). Terdapat pengaruh insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes divisi penjualan..

Kata Kunci : insentif, kesejahteraan kerja, lingkungan kerja , kepuasan kerja.

ABSTRACT

Nurlaeli Hidayah. The Influence of Incentives, Work Welfare, and the Work Environment on Job Satisfaction of Employees of the Astra Honda Motor Brebes Marketing Departement.

Understanding the importance of the existence of human resources within the company is one of the efforts that must be achieved by the company. One way to increase employee satisfaction is to see the incentives, a incentives will result in a high level of employee satisfaction. In addition to incentives, employee welfare is very important for the company. The welfare provided is very meaningful and useful to meet the physical and mental needs of employees and their families. In connection with doing the work environment will result in employee welfare and job satisfaction.

This research used a qualitative research method, a method in collecting data that used observational aids, waiwaincaira, questionnaires. while the analytical technique used is aidailaih multiple regression analysis.

The results of this study are: 1). From the partial test of incentives on employee job satisfaction using the t test, a tcount value of 2.285 > ttable 2.052 is obtained and a significance value = 0.030 <0.05, 2). From the partial test of work welfare on employee job satisfaction using the t test, the tcount value is 2.640 > ttable 2.052 and a significance value = 0.014 <0.05, 3). From the partial test of the work environment on employee job satisfaction using the t test, a tcount value of 2.134 > ttable 2.052 is obtained and a significance value = 0.042 <0.05, 4). From the simultaneous test using SPSS, the Fcount value was 290.575

Ftable 2.96 and sig = 0.000 <0.05. The conclusions of this study are that 1) There is an influence of incentives on employee job satisfaction at the Astra Honda Motor Brebes marketing department, 2 There is an effect of work welfare on employee job satisfaction at the Astra Honda Motor Brebes marketing department, 3). There is an influence the work environment on employee job satisfaction at the Astra Honda Motor Brebes marketing department, 4). There is the effect of incentives, work welfare and the work environment simultaneously on employee job satisfaction in the Astra Honda Motor Brebes marketing department.

Keywords: *incentives, work welfare, work environment, job satisfaction.*

KATA PENGANTAR

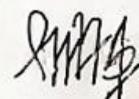
Puji syukur kepada Allah swt, berkat rahmat, hidayah dan karunia Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes"**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat Program Strata (S1) untuk di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
4. Agnes Dwita S, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Juli 2024



Nurlaeli Hidayah

DAFTAR ISI

<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
<u>HALAMAN JUDUL</u>	i
<u>LEMBAR PENGESAHAN</u>	ii
<u>KATA PENGANTAR</u>	iii
<u>DAFTAR ISI</u>	viii
<u>DAFTAR TABEL</u>	x
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xi
<u>BAB I</u>	1
<u>PENDAHULUAN</u>	1
<u>A. Latar Belakang</u>	1
<u>B. Perumusan Masalah</u>	9
<u>C. Tujuan Penelitian</u>	9
<u>D. Manfaat Penelitian</u>	10
<u>BAB II</u>	12
<u>TINJAUAN PUSTAKA</u>	12
<u>A. Landasan Teori</u>	12
1. <u>Grand Theory</u>	12
2. <u>Sumber Daya Manusia</u>	12
3. <u>Kepuasan Kerja</u>	12
4. <u>Insentif</u>	12
5. <u>Kesejahteraan Kerja</u>	12
6. <u>Lingkungan Kerja</u>	12
<u>B. Penelitian Terdahulu</u>	30

C. <u>Kerangka Pemikiran Konseptual</u>	36
D. <u>Perumusan Hipotesis</u>	41
<u>BAB III</u>	42
<u>METODE PENELITIAN</u>	42
A. <u>Jenis Penelitian</u>	42
B. <u>Populasi dan Sampel</u>	42
1. <u>Populasi</u>	42
2. <u>Sampel</u>	43
C. <u>Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel</u>	43
1. <u>Definisi Konseptual</u>	43
2. <u>Operasionalisasi Variabel</u>	44
D. <u>Metode Pengumpulan Data</u>	46
1. <u>Observasi</u>	46
2. <u>Wawancara</u>	46
3. <u>Kuesioner</u>	46
E. <u>Uji Instrumen Penelitian</u>	47
1. <u>Uji Validitas</u>	47
2. <u>Uji Reliabilitas</u>	49
1. <u>Metode Suksesif Interval (Metode of Successive Interval / MSI)</u>	50
2. <u>Uji Asumsi Klasik</u>	51
3. <u>Analisis Regresi Linier Berganda</u>	52
4. <u>Uji Hipotesis</u>	53
<u>BAB IV</u>	5
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>LAMPIRAN</u>	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1 Data Jumlah Point Insentif yang Didapatkan Sales Astra Honda Motor Brebes Tahun 2023</u>	5
<u>Tabel 2 Data Total Insentif Penjualan Pertim Astra Honda Motor Brebes Tahun 2023</u>	6
<u>Tabel 3 Penelitian Terdahulu</u>	33
<u>Tabel 4 Jumlah Pegawai Bagian Penjualan Astra Honda Motor Brebes</u>	43
<u>Tabel 5 Operasionalisasi Variabel</u>	44

DAFTAR GAMBAR

[Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual](#).....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengenali peranan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi salah satu tujuan yang perlu diupayakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai bagian yang sangat berpengaruh dalam menjalankan pengembangan usaha. Mengingat semakin tinggi kemampuan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan, sehingga hasil kerjanya akan semakin baik.

Tersedianya sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, sehingga diperlukan adanya keterlibatan karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai kapasitas dalam memenuhi ketersediaan, efektivitas, dan daya saing suatu organisasi. Selain itu, mengelola sumber daya manusia membantu menghindari masalah-masalah, seperti memperkerjakan karyawan yang tidak tepat dan yang paling utama, dapat membantu memastikan bahwa perusahaan dapat memperoleh hasil dengan menggunakan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah

kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak merasa nyaman dalam bekerja akan merasa kurang dihargai dan tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi dapat juga dari aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan karyawan Astra Honda Motor Brebes, ditemukan bahwa terdapat beberapa keluhan yang sering dilaporkan oleh para karyawan lain terkait pekerjaan, yaitu ketidakcocokan dengan atasan, kurangnya apresiasi yang diberikan terhadap pekerjaan, serta karyawan yang tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Pernyataan yang dikemukakan oleh karyawan tersebut menunjukkan bahwa penghargaan perlu dilakukan agar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berharga dan memiliki makna.

Insentif yang diperoleh dari perusahaan sangat berarti dan berguna untuk mencukupi keperluan lahir dan batin karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, banyak orang melakukan beragam cara untuk memperoleh pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengingat, kebutuhan pokok yang semakin hari semakin meningkat menjadi faktor pendorong seseorang agar dapat mempunyai penghasilan yang tinggi demi tercapainya kesejahteraan.

Menurut Nuzleha, (2020:21) Insentif adalah bagian dari kompensasi secara langsung sebagai penghargaan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan.

Kesejahteraan karyawan adalah hal yang sangat diperhatikan bagi perusahaan. Mengapa kesejahteraan karyawan sangat penting? Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja cenderung lebih berdedikasi, bersemangat, dan mempunyai komitmen. Mereka mempunyai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, inisiatif yang lebih besar, dan memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat mengurangi ketidakhadiran, perpindahan karyawan, dan masalah di tempat kerja, sehingga mengurangi beban yang berkaitan dengan masalah-masalah tersebut. Kesejahteraan kerja menurut (Widyaningrum, 2013:30) adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kesejahteraan merupakan balas jasa oleh perusahaan/instansi selain gaji/upah, atas jasa yang diberikan kepada pegawai baik berupa material maupun non material yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Selain kesejahteraan kerja, lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dan dapat menunjang kinerja karyawan. Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan

mendukung dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dan antusias dalam melayani konsumen. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan loyal dalam melakukan pekerjaan, berkontribusi terhadap tujuan dan sasaran perusahaan.

Astra Honda Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek dan type Honda. Perusahaan ini merupakan satu-satunya di Indonesia yang memiliki hak sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) sepeda motor Honda. Sejak tahun 1990, peran Honda Sales Operation sebagai Dealer Resmi Sepeda Motor Honda terbesar di Indonesia telah menyebar di 21 Provinsi dengan jumlah Dealer Resmi lebih dari 160 Dealer, 80 bengkel resmi dan jumlah pos penjualan lebih dari 100 outlet dan memiliki lebih dari 3.550 karyawan dengan penjualan perbulan mencapai 30.000 unit.

Astra Honda Motor Brebes merupakan Dealer Honda resmi yang menjual produk motor dengan area pemasaran Brebes, Ketanggungan, Tegal. Astra Honda Motor Brebes yang berada di jalan Jend. Sudirman No. 39, Ketanggungan, Kecamatan Ketanggungan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52263. Berikut ini adalah point yang didapatkan dari setiap penjualan unit motor Honda.

Tabel 1
Data Jumlah Point Insentif yang Didapatkan Sales Astra Honda Motor
Brebes Tahun 2023

Type	Point
ADV	11
Genio	10
Revo	9
Supra	9
PCX	8
Vario	7
Scoopy	6
Beat	5

Sumber : Sales Manager Astra Honda Motor Brebes

Berdasarkan data jumlah point insentif diatas yang diberikan untuk semua sales dihitung sebagai berikut :

Perhitungan Insentif : \sum Point per unit X Rp.20.000
--

Tabel 2
Data Total Insentif Penjualan Pertim Astra Honda Motor Brebes
Tahun 2023

No.	Bulan	Target	Tim	Realisasi/ Unit	Point	Keterangan
1.	Juli	240	1	84	598	Mendapat insentif
			2	76	526	Mendapat insentif
			3	90	657	Mendapat insentif
			Jumlah	250		
2.	Agustus	260	1	102	690	Mendapat insentif
			2	86	609	Mendapat insentif
			3	98	712	Mendapat insentif
			Jumlah	286		
3.	September	230	1	81	551	Mendapat insentif
			2	69	477	Mendapat insentif
			3	83	579	Mendapat insentif
			Jumlah	233		
4.	Oktober	240	1	84	591	Tidak Mendapat insentif
			2	71	514	Tidak Mendapat insentif
			3	82	584	Tidak Mendapat insentif
			Jumlah	237		
5.	November	200	1	61	408	Tidak Mendapat insentif
			2	40	268	Tidak Mendapat insentif
			3	69	480	Tidak Mendapat insentif
			Jumlah	170		
6.	Desember	200	1	55	383	Tidak Mendapat insentif
			2	41	286	Tidak Mendapat insentif
			3	61	445	Tidak Mendapat insentif
			Jumlah	157		

Sumber : Sales Manager Astra Honda Motor Brebes

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa pada bulan Juli, Agustus, dan September poin insentif dikatakan mencapai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, pada bulan Oktober, November, dan Desember penjualan masih belum mencapai target dikarenakan dipertengahan tahun setelah lebaran, unit sepeda

motor kurang adanya penjualan. Selain itu, pada akhir tahun juga masyarakat cenderung enggan membeli sepeda motor dan lebih memilih menunggu di awal tahun. Sehingga, pada bulan tersebut tidak mencapai target perusahaan.

Besarnya jumlah pemberian insentif yang didapatkan akan semakin besar apabila poin yang diperoleh dan dikumpulkan oleh karyawan juga banyak. Dan jika pemasaran bisa mengumpulkan poin melebihi target yang telah ditetapkan, maka karyawan akan mendapatkan tambahan insentif atas keberhasilannya. Dan sebaliknya jika poin yang mereka hasilkan kurang atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan maka akan mengurangi bonus yang ada dan akan di evaluasi kembali.

Selain besarnya poin yang diperoleh oleh tim penjualan, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan karena kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat memacu semangat dan produktivitas karyawan. Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Tetapi dari pengamatan peneliti banyak karyawan mengeluh karena masih belum mendapat kesejahteraan yang kurang di realisasikan misalnya pengajuan cuti, dan pemberian hari libur khusus (istri melahirkan, ataupun urusan mendesak lainnya) yang masih sulit. Perusahaan sudah memberikan kuota cuti karyawan tetapi karyawan masih kesulitan untuk mendapatkan izin cuti. Kesejahteraan diharapkan dapat diinfokan secara terbuka dan jelas, waktu pemberian yang tepat, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan karena

kesejahteraan merupakan faktor untuk mempengaruhi kinerja sumber daya manusia perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ruang kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dan tidak betah berada di dalam ruangan untuk melakukan pekerjaan. Setelah melakukan survei pada Astra Honda Motor Brebes, keadaan lingkungan diketahui masih dibawah standar, misalnya iklim kerja yang masih panas serta ruang kerja yang tidak begitu luas, dan suasana yang membosankan karena tidak ada musik yang diperdengarkan. Karena sebagian besar karyawan Astra Honda Motor Brebes mengaku senang mendengarkan musik saat bekerja, mereka mengatakan akan lebih semangat jika bekerja sambil diperdengarkan musik. Karena kerja yang monoton membuat karyawan merasa bosan dan mudah lelah sehingga menyebabkan semangat kerja dan produktivitas menurun. Oleh karena itu, pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja perlu dipertimbangkan dan diberikan dengan baik dan layak agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, untuk mengetahui benar atau tidaknya pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjualan di Astra Honda Motor Brebes maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes**".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Honda Motor Brebes Divisi Penjualan
2. Apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Honda Motor Brebes Divisi Penjualan
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Honda Motor Brebes Divisi Penjualan
4. Apakah terdapat pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Honda Motor Brebes Divisi Penjualan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Motor Honda Brebes Divisi Penjualan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Motor Honda Brebes pada Divisi Penjualan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Motor Honda Brebes pada Divisi Penjualan

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Astra Motor Honda Brebes Divisi Penjualan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat ataupun kegunaan yang di harapkan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dijadikan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti. Terutama mengenai pengaruh pemberian insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan sebagai acuan bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh mahasiswa yang berkaitan dengan judul penelitian ini.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat mengenai ilmu dan pengetahuan, dan juga dapat sebagai acuan untuk peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan kebijakan yang terkait dalam bidang kepuasan kerja karyawan khususnya pada pemberian insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Pembaca dan peneliti selanjutnya

Manfaat secara praktis bagi pembaca dan peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan teoritis dalam menyusun hasil studi lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Menurut Rocky (2019: 32) *Grand Theory* adalah setiap teori yang dicoba dari penejelasan keseluruhan dari kehidupan sosial, sejarah, atau pengalaman manusia. Pada dasarnya berlawanan dengan empirisme, positivisme atau pandangan bahwa pengertian hanya mungkin dilakukan dengan mempelajari fakta-fakta, masyarakat, dan fenomena.

Grand Theory pada penelitian ini adalah tentang kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap kinerjanya. Ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik, karyawan cenderung melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan kemampuan yang dia miliki. Dengan demikian, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Priyono (2016: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan suatu kebijakan (*policy*). Maiti (2017: 99) mengatakan Sumber Daya Manusia adalah sesuatu yang paling kompleks dan tidak dapat diprediksi perilakunya. Oleh karena itu

mereka tidak dapat dipertukarkan, dan distandarisasi. Ini mempunyai arti bahwa semua individu dalam suatu organisasi tidak dapat diperlakukan sama.

Sedangkan menurut Tsauri (2013: 4) potensi sumber daya manusia yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang terdiri dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia guna tercapainya sasaran organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priyono (2017: 228) kepuasan kerja dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik antara nilai balas jasa oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Tidak ada tolak ukur yang mutlak untuk kepuasan, karena pada umumnya setiap karyawan memiliki ukuran kepuasan yang berbeda-beda. Namun setidaknya ada beberapa indikator yang dapat digunakan melihat ada

tidaknya kepuasan kerja, antara lain kedisiplinan, semangat kerja karyawan dan rendahnya turnover. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- a. Kompensasi yang adil dan sesuai
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Ringannya pekerjaan
- d. Iklim dan lingkungan kerja.
- e. Perlengkapan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Hubungan pemimpin dan kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan (monoton/tidak)

Menurut Tsaury (2013: 118) Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011: 46) menyatakan bahwa terdapat enam dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang juga dapat dijadikan indikator sebagai pengukur kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, pengawasan, dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri berarti dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang

menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Gaji berarti sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi. Supervisi dapat diartikan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan diartikan dengan mempertimbangkan karyawan dan mendorong mereka dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaannya. Rekan kerja berarti tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Keenam dimensi tersebut dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003: 44) faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja antara lain :

a. Kerja yang secara mental menantang

Pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, menawarkan tugas yang bervariasi, memberi kebebasan serta menawarkan umpan balik mengenai hasil kerjanya.

b. Kondisi yang mendukung

Pekerja sangat peduli dengan lingkungan kerjanya, baik untuk kenyamanan pribadi maupun agar tugas dapat dikerjakan dengan baik.

c. Rekan kerja yang menyenangkan

Telah disebutkan bahwa pekerja mengharapkan lebih dari sekedar uang dan prestasi fisik lain dari bekerja, bagi sebagian pekerja, mempunyai pekerjaan yang juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

d. Imbalan yang memadai

Pekerja menginginkan sistem imbalan dan promosi yang adil, tidak mempunyai standar ganda dan sejalan dengan peraturan yang telah disepakati.

Menurut Badriyah (2015: 227) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu sebagai berikut:

a. Faktor individu adalah faktor dari dalam diri yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, seperti

- 1) Sosial, yaitu tingkah laku seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar
- 2) Minat, adalah perasaan senang melakukan sesuatu kegiatan
- 3) Pengalaman, seseorang yang memiliki banyak pengalaman dapat menyesuaikan lingkungan dan pekerjaannya
- 4) Intelegensi, dalam konteks yang berhubungan dengan pendidikan pegawai yang bersangkutan cenderung berhubungan erat dengan unjuk kerja

- 5) Senioritas, cenderung lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang diterima dibandingkan dengan pekerja yang tingkatnya lebih rendah.
- b. Faktor organisasi adalah hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, meliputi:
- 1) Sistem imbalan, yaitu acuan pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi
 - 2) Komunikasi, proses sosial yang melibatkan interaksi dengan orang lain
 - 3) Pekerjaan, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mempunyai variasi
 - 4) Keamanan, adanya rasa aman sehingga seseorang menggunakan dan memperoleh kesempatan untuk tetap berada di pekerjaannya.
 - 5) Aspek sosial, kebutuhan interaksi dan kebersamaan dalam bersosialisasi
 - 6) Promosi, merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kesempatan untuk lebih profesional.

Menurut Zainal (2015: 62) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam, seperti :

- a. Produktivitas kerja
- b. Gaya kepemimpinan
- c. Locus of control
- d. Pemenuhan harapan penggajian

- e. Perilaku
- f. Pemenuhan harapan penggajian
- g. Efektivitas kerja

d. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Waluyo (2013: 3) dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah :

a. Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, jika karyawan mempersiapkan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar kemudian diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran kerja dan keluar tenaga kerja (*turnover*)

Porter dan Steers berpendapat bahwa berhenti bekerja adalah jenis jawaban yang berbeda dengan cara kuantitatif yang berbeda. Dalam pernyataan-pernyataan ini, tidak ditemukan hubungan antara berhenti dan kepuasan kerja.

c. Dampak terhadap kesehatan

Diduga bahwa tingkat kepuasan kerja menentukan tingkat fungsi fisik para pelaut dan memiliki kepuasan tersendiri merupakan tanda kesehatan. Tingkat prestasi kerja dan kesehatan pelayaran tergantung

pada bagaimana peningkatan satu hal mempengaruhi hal lainnya, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada hal lainnya.

e. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Danang (2013: 83) teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

a. Teori ketidaksesuaian Porter.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dibayar dengan apa yang diterima oleh karyawan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari A.A. Idaim.

Teori ini dikembangkan oleh AIdaim, yang menyatakan bahwa sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh bayaran mereka tergantung pada apakah bayaran karyawan tersebut adil atau tidak dalam situasi tertentu. Khususnya untuk situasi kerja.

c. Teori dua faktor dari Herzberg.

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidaksetaraan adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan pekerja adalah variabel dan variabel yang terus menerus. Teori ini meringkas karakteristik pekerja ke dalam dua kelompok: faktor motivasi dan faktor ketidakpuasan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan dari Schaiffer.

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan tersebut.

- e. Teori Kelompok Acuan Sosial dari Alderfer.

Teori ini mengasumsikan bahwa kepuasan karyawan tidak tergantung pada kelompok pandangan, dan oleh karyawan hingga sebagai kelompok acuan.

- f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom.

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan produk dari keinginan seseorang terhadap sesuatu dan peningkatan keinginan orang tersebut memungkinkan untuk membantu mencapai fiksi tertentu.

4. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Nuzleha (2022: 38) insentif adalah suatu bentuk pembayaran tunjangan gaji yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diakui sebagai prestasi yang dibakukan.

Selain itu, menurut Fahmi (2004: 57) insentif adalah suatu bentuk pembayaran balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi kerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi. Insentif dan penghargaan (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai sarana untuk memotivasi sepasang karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, sedangkan keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi yang memberikan imbalan atas hasil kerja tertentu Marwansyah (2013: 297).

2. Jenis – Jenis Insentif

Menurut Sinambela (2017: 237) insentif dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu :

a. Insentif Material

Insentif material adalah insentif yang berupa uang dan dapat diberikan dengan beberapa cara seperti:

- 1) Bonus, yaitu insentif berupa uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, diberikan secara selektif dan dengan cara yang khusus, serta diberikan hanya jika pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik.
- 2) Komisi, yaitu jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang mempekerjakan pekerja yang baik, umumnya komisi dibayarkan sebagai bonus dari hasil penjualan dan diterima oleh pekerja yang dibayar dari hasil penjualan.
- 3) Pembagian laba, model ini memiliki berbagai macam biaya tetapi mencakup pembayaran dalam bentuk bagian laba bersih yang dialokasikan ke dalam dana kemudian ditransfer ke dana karyawan.

b. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti:

- 1) Pemberian balas jasa, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya

- 2) Pemberian piagam penghargaan, yaitu pengakuan atas prestasi karyawan
- 3) Pemberian promosi jabatan, yaitu pemindahan posisi karyawan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar pula
- 4) Pemberian pujian, yaitu berupa ucapan penghargaan atas suatu pekerjaan yang dilakukan

3. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2016: 184) dimensi-dimensi insentif adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja

Insentif diberikan dengan mengaitkan secara langsung antara besarnya insentif dengan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan dan tergantung pada jumlah hasil kerja yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja.

b. Lama kerja

Insentif yang diberikan ditentukan oleh sejauh mana karyawan telah menyelesaikan tugas tertentu.

c. Senioritas

Insentif didasarkan pada senioritas karyawan yang terkait dengan organisasi. Kemampuan karyawan senior dalam berfikir, menunjukkan tingginya tingkat loyalitas karyawan yang terkait dengan organisasi tempat mereka bekerja.

d. Kebutuhan

Insentif dibayarkan sesuai dengan tingkat urgensi kebutuhan hidup karyawan, artinya insentif yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan pokok, tidak berlebihan, namun tidak pula berlebih-lebihan.

e. Keadilan dan kelayakan

Keadilan, Insentif berkaitan dengan pengorbanan. Semakin tinggi pengorbanan yang diberikain karyawan maka semakin tinggi insentif yaing diharapkan. Kelayakan, besaran insentif dengan membandingkan dengan besaran insentif perusahaan lain yang beroperasi di industri yang sama.

4. Tujuan Insentif

Menurut Lijan (2017: 22) tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, tujuan penerapan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mendorong karyawan untuk:
 - 1) Bekerja lebih giat dan cepat
 - 2) Bekerja lebih disiplin
 - 3) Bekerja lebih kreatif
- b. Bagi karyawan, dengan bantuan insentif (wicaksana) akan mendapat keuntungan-keuntungan seperti:
 - 1) Standar kinerja dapat diukur secara kuantitatif
 - 2) Akurasi yang terstandarisasi dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan jaminan yang diukur dengan mata uang.

3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima lebih banyak uang.

Dari pengertian diatas maka dapat diartikan bahwa pemberian insentif adalah suatu bentuk perangsang dapat berupa material ataupun nonmaterial yang diberikan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sesuai dengan yang diharapkan.

5. Kesejahteraan Kerja

a. Pengertian Kesejahteraan

Menurut (Badriyah, 2017:71) kesejahteraan adalah suatu bentuk bantuan pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang, barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan rasa sejahtera.

Menurut (Iverizkinawati, 2018) setelah karyawan diterima, dikembangkan, dimotivasi, karyawan akan terus bekerja untuk perusahaan sampai pensiun. Untuk mencapai hal ini, karyawan diberikan kesejahteraan dan tunjangan tambahan. Tunjangan ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan dan keluarganya. Perusahaan juga perlu memperhatikan hubungan antar karyawan dalam perusahaan, dan kondisi tempat tinggal masing-masing karyawan, hal ini bertujuan untuk membangun hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016: 49) kesehatan dan kesejahteraan dapat dicapai dengan pelayanan pelengkap (fisik atau non-fisik) yang diberikan berdasarkan kebijakan dan tujuannya adalah untuk mencapai dan memperbaiki kondisi fisik dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Adapun Menurut Malayu S.P & Hasibuan (2015: 188) menyatakan bahwa tujuan kesejahteraan dapat dilihat dibawah ini :

- a. Untuk meningkatkan loyalitas dan ketertarikan karyawan terhadap perusahaan.
- b. Memberikan kenyamanan dan pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan dan keluarganya.
- c. Untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi kerja, disiplin dan produktivitas yang lebih tinggi.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan aman.
- f. Dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Dimensi dan Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 47) dimensi dan indikator kesejahteraan dibagi menjadi beberapa dimensi, yaitu:

- a. Kesejahteraan bersifat ekonomi, dapat berupa :
 - 1) Tunjangan hari raya, yaitu pendapatan diluar gaji yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan menjelang lebaran.

- 2) Jaminan kematian pegawai, yaitu perlindungan atas risiko kematian.
- b. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas, dapat berupa :
- 1) Tempat ibadah, yang digunakan untuk melakukan ibadah karyawannya.
 - 2) Koperasi, yang berada di ruang lingkup sebuah perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya.
 - 3) Cuti, yaitu waktu istirahat dimana pekerja tetap mendapatkan upah atau gaji.
- c. Kesejahteraan yang bersifat pelayanan, berupa :
- 1) Jaminan kesehatan, yaitu asuransi yang menjamin biaya perawatan anggotanya.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 56) Lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang diberada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 36) lingkungan kerja adalah tempat didirikannya suatu kelompok dengan berbagai fasilitas untuk mewujudkan tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 4) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung adalah semua yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti ruang kerja, komputer, meja, kursi, dan yang lainnya. sedangkan lingkungan tidak langsung adalah lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, bau tidak sedap, dan yang lainnya.
- 2) Lingkungan Kerja Nonfisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berhubungan di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, begitu juga sebaliknya.

Menurut Siagian (2014: 25) secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.
- 2) Lingkungan kerja nonfisik, adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara bawahan dan atasan karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja tetapi pekerja

merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 33) Dimensi dan indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik Yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dilihat bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan untuk mendukung dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan
- c) Fasilitas kerja sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah memanusiakan karyawan seperti adanya fasilitas untuk istirahat dan tersedianya tempat ibadah.

2) Lingkungan kerja nonfisik, adalah terciptanya hubungan kerja karyawan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

- a) Hubungan rekan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi ada dukungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan Karyawan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormati antar individu masing masing
- c) Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. jika kerja sama antar karyawan terjaga dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014: 41) menyatakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki manfaat baik pada diri pegawai itu sendiri maupun organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai nya sehingga tujuan visi misi organisasi akan tercapai dengan baik pula.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti yaitu sebagai dasar penyusunan penelitian bertujuan untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta acuan untuk mempermudah peneliti dalam mengambil langkah-langkah dari segi teori maupun konsep dan mempunyai relevansi pada penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Merisa Oktaria, dan Rinto Alexandro dengan judul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun)”. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linear Sederhana. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu insentif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan total sampling, serta objek penelitian di Dealer Honda Utama Pangkalan Bun. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.
2. Penelitian Rahmi Kurniati Zulfa, Maryam, dan Samsul Ikhbar dengan judul “Pengaruh Biaya Promosi dan Insentif Karyawan terhadap Tingkat Penjualan (Studi Kasus Dealer Yamaha Banda Aceh)”. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu insentif, metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi, serta objek penelitian di Dealer Yamaha Banda Aceh. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Tingkat Penjualan.

3. Penelitian Annisa Pratiwi, Header, dan Sari Ratna Dewi dengan judul “Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Honda Astra Masamba)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis teknik sampel jenuh. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Insentif, metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, serta objek penelitian di PT. Honda Astra Masamba. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.
4. Penelitian Komang Alit Harta Nugraha, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Anggraini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Motor Honda Denpasar)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta objek penelitian di PT. Astra Honda Motor Denpasar. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Kompetensi.
5. Penelitian Agustin Riyan Pratiwi dan Feby Firgiyani dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja”. Penelitian ini menggunakan metode suvey. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Kesejahteraan, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Semangat Kerja.

6. Penelitian Teguh Prasetyo dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Honda (Studi Kasus PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Prestasi Kerja, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, serta objek penelitian di Dealer Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Prestasi Kerja.
7. Penelitian Daspar dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Honda Motor)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelatif. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Lingkungan, metode pengumpulan data menggunakan survey, observasi, dan kuesioner, serta objek penelitian di PT. Astra Honda Motor. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.
8. Penelitian Musyafa Rois, Tin Agustina, dan Yunus Hendoko dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Sales People pada Jaringan Dealer (Studi Kasus PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat)”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Lingkungan Kerja, metode pengumpulan data menggunakan survey dan kuesioner, serta objek penelitian di PT. Astra Honda Motor.

Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

9. Penelitian Robby Sandhi Dessyarti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Studi Kasus PT. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja, metode pengumpulan data menggunakan survey. Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi, serta objek penelitian di PT. Suzuki.
10. Penelitian Nurul Asma dan Fandi Kharisma dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Honda Samarinda). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi. Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel (X) yaitu Lingkungan Kerja, metode pengumpulan data menggunakan survey dan wawancara, serta objek penelitian di PT. Astra Honda. Perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Merisa Oktaria dan Rinto	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Dealer Honda Pertama	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Merisa Oktaria dan Rinto	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Merisa Oktaria dan Rinto Alexandro terletak pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

	Alexandro (2020)	Putra di Pangkalan Bun)	Alexandro terletak pada variabel (X) yaitu Insentif	Penelitian saya menggunakan variabel kepuasan kerja
2.	Rahmi Kurniati Zulfa, Maryam, dan Samsul Ikhbar (2020)	Pengaruh Biaya Promosi dan Insentif Karyawan terhadap Tingkat Penjualan (Studi Kasus Dealer Yamaha Banda Aceh)	Persamaan penelitian saya dengan Rahmi Kurniati Zulfa, Maryam, dan Samsul Ikhbar terletak pada variabel (X) yaitu insentif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Rahmi Kurniati Zulfa, Maryam, dan Samsul Ikhbar terletak pada variabel (Y) yaitu Tingkat Penjualan. Penelitian saya menggunakan variabel Kepuasan Kerja
3.	Annisa Pratiwi, Haedar, dan Sri Ratna Dewi (2023)	Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Honda Astra Masamba)	Persamaan penelitian saya dengan Annisa Pratiwi, Haedar, dan Sri Ratna Dewi terletak pada variabel (X) yaitu insentif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Annisa Pratiwi, Haedar, dan Sri Ratna Dewi terletak pada variabel (X) yaitu Motivasi dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian saya menggunakan variabel X Kesejahteraan Kerja, Lingkungan Kerja, dan variabel Y kepuasan kerja
4.	Komang Alit Harta Nugraha, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Anggraini (2020)	Pengaruh Kompetensi dan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Motor Honda Denpasar)	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Komang Alit Harta Nugraha, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita Anggraini terletak pada variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Komang Alit Harta Nugraha, Anak Agung Putu Agung, dan Ni Putu Nita terletak pada variabel (X) yaitu Kompetensi. Penelitian saya menggunakan variabel (X)- Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja
5.	Agustin Riyan Pratiwi dan Feby Firgiyani (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Agustin Riyan Pratiwi dan Feby Firgiyani terdapat pada variabel (X) yaitu Kesejahteraan Kerja	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Agustin Riyan Pratiwi dan Feby Firgiyani terdapat pada variabel (Y) yaitu Semangat Kerja. Penelitian saya menggunakan variabel (Y) Kepuasan Kerja

6.	Teguh Prasetyo (2020)	Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Honda (Studi Kasus PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru)	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Teguh Prasetyo terdapat pada variabel (X) yaitu Insentif	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Teguh Prasetyo terdapat pada variabel (Y) yaitu Prestasi Kerja. Penelitian saya menggunakan variabel (Y) Kepuasan Kerja
7.	Daspar (2020)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Honda Motor)	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Daspar terdapat pada variabel (X) yaitu Lingkungan Kerja	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Daspar terdapat pada variabel (X) yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan pada variabel (Y) Kinerja Karyawan. Penelitian saya menggunakan variabel (X) Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan variabel (Y) Kepuasan Kerja
8.	Musyafa Rois, Tin Agustina, dan Yunus Hendoko (2023)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Sales People pada Jaringan Dealer (Studi Kasus PT. Astra Honda Motor Provinsi Nusa Tenggara Barat)	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Musyafa Rois, Tin Agustina, dan Yunus Hendoko terdapat pada variabel (X) yaitu Lingkungan Kerja	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Musyafa Rois, Tin Agustina, dan Yunus Hendoko terdapat pada variabel (X) yaitu Motivasi dan Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian saya menggunakan variabel (X) Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan variabel (Y) Kepuasan Kerja
9.	Robby Sandhi Dessyarti (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Studi Kasus PT. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi)	Persamaan penelitian saya dengan penelitian Robby Sandhi Dessyarti terdapat pada variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Robby Sandhi Dessyarti terdapat pada variabel (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi. Penelitian saya menggunakan variabel (X) Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja
10.	Nurul Asma	Pengaruh Kompensasi dan	Persamaan penelitian saya	Perbedaan penelitian Nurul Asma dan Fandi Kharisma

	dan Fandi Kharisma (2021)	Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Astra Honda Samarinda)	dengan penelitian Nurul Asma dan Fandi Kharisma terdapat pada variabel (X) yaitu Lingkungan Kerja	dengan penelitian saya adalah pada variabel (X) yaitu Kompensasi dan variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian saya menggunakan variabel (X) Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan variabel (Y) kepuasan kerja
--	---------------------------	--	---	---

Sumber : Penelitian terdahulu 2024

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Suliyanto (2018: 147) Variabel konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambiguitas. Variabel yang masih berupa konsep teoritis belum dapat diukur.

Berdasarkan tinjauan landasan teoritis dan penelitian terdahulu dapat dibentuk kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari variabel Insentif (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

1. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 118) insentif adalah pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya berdasarkan prestasi yang

sudah distandarkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neri Ditha Verawati (2016) hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.0 ditemukan bahwa uji t pada variabel insentif diperoleh t_{hitung} 7,719 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dikatakan bahwa insentif berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan karyawan kerja PT. Muncul Anugrah Sejahtera Solo.

2. Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Badriyah (2017: 73) Kesejahteraan karyawan merupakan layanan pelengkap yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang, barang atau jasa. Hal ini memberikan rasa puas kepada karyawan ketika mereka bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Sulistyawati (2021) berdasarkan uji beda secara parsial menemukan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 2,00324$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Astrindo Toyota Pondok Indah.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menuru Sedarmayanti (2013: 45) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang beraktivitas yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018). Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi yang telah diteliti terdahulu menunjukkan

bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,274 > 1,988$). Berdasarkan uji simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,845, nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang.

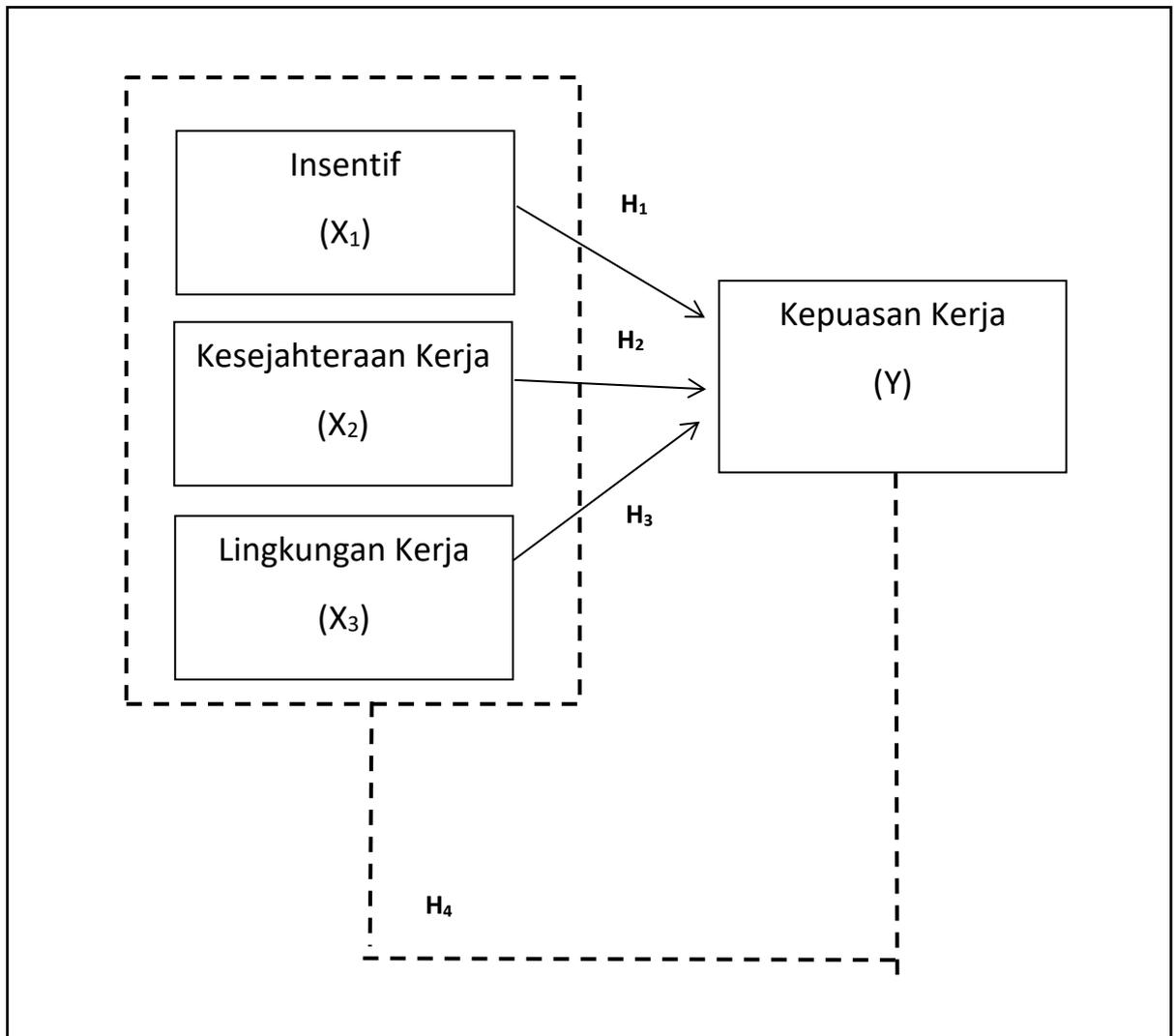
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013: 81) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat sejumlah fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rinai Iraiwaiti (2020) hasil SPSS menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,992 > 1,67$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *Crew Marketing Executive Car* di Malang.

Kesejahteraan kerja menurut (Carter, 2010) adalah suatu tunjangan tambahan (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan tujuannya untuk mencapai dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Sedangkan insentif menurut Fahmi (2017) adalah suatu bentuk pembayaran imbalan yang diberikan kepada seseorang yang dibayarkan atas prestasi kerjanya, baik berupa finansial maupun non finansial.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Sulistyawati (2021) hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang telah di uji sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan dan pemberian insentif memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,045 > 2,77$) dengan nilai signifikan = 0,000, hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Aistrindo Toyota Pondok Indah.

Dari uraian pemikiran tersebut dapat dijelaskan melalui variabel pengaruh insentif, kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, sebagai suatu sistematika analisis dalam bentuk pada gambar berikut ini :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

—————→ : Gairis Parsial

- - - - -→ : Gairis Simultan

D. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ = Terdapat pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes.
- H₂ = Terdapat pengaruh kesejahteraan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes.
- H₃ = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes.
- H₄ = Terdapat pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 80) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis data pada penelitian ini disebut kuantitatif karena penelitian berbentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, jawaban mengenai kuesioner yang dibagikan untuk karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes tentang Pemberian Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013: 81) merupakan wilayah geeneralisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, populasi yang diambil data penelitian ini berjumlah 32 karyawan pada divisi penjualan Astra Honda Motor Brebes ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Jumlah Pegawai Bagian Penjualan Astra Honda Motor Brebes

Team	Jumlah
Sales team 1	12 orang sales
Sales team 2	8 orang sales
Sales team 3	12 orang sales
Jumlah	32 orang sales

Sumber : Sales Manager Astra Honda Motor Brebes

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Danang (2013: 15) Kepuasan Kerja adalah sebuah kesadaran emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaan. kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang mengenai pekerjaannya.

b. Pemberian Insentif (X_1)

Menurut Hasibuan (2016: 117) Insentif adalah jumlah uang yang diberikan kepada sekelompok orang tertentu yang prestasinya diatas standar.

c. Kesejahteraan Kerja (X_2)

Menurut Badriyah (2018: 178) Kesejahteraan Kerja adalah balas jasa yang diberi oleh perusahaan kepada karyawan, baik berupa uang, barang, maupun jasa lainnya yang bisa memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

d. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Siagian (2015: 57) Lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang diberada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

2. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati Suliyanto (2017: 148).

Tabel 5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Pernyataan	Skala	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	Individu	a. Sosial	1	Skala Likert	Badriyah (2015: 227)
		b. Minat	2		
		c. Pengalaman Kerja	3		
		d. Intelegensi	4		
		e. Senioritas	5		

	Organisasi	a. Sistem Imbalan	6		
		b. Komunikasi	7		
		c. Pekerjaan	8		
		d. Keamanan	9		
		e. Aspek Sosial	10		
		f. Promosi	11		
Insentif (X1)	Insentif Material	a. Bonus	1,2		Sinambela (2017: 237)
	Insentif non material	a. Pemberian balas jasa	3,4		
		b. Pemberian penghargaan	5,6		
		c. Pemberian promosi	7,8		
		d. Pemberian pujian	9,10		
Kesejahteraan Kerja (X2)	Kesejahteraan bersifat ekonomis	a. THR	1,2,3		Hasibuan (2016: 47)
		b. Uang jaminan kematian	4		
	Kesejahteraan bersifat fasilitas	a. Tempat ibadah	5		
		b. Koperasi	6		
		c. Tempat istirahat	7,8,9		
	Kesejahteraan bersifat pelayanan	a. Jaminan kesehatan	10		
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Bangunan tempat kerja	1,2		Sedarmayanti (2017: 4)
		b. Peralatan kerja yang memadai	3		
		c. Fasilitas	4		
	Lingkungan Kerja Nonfisik	a. Hubungan rekan kerja setingkat	5		
		b. Hubungan atasan dengan bawahan	6		
		c. Kerjasama antar karyawan	7,8		

Sumber: diolah peneliti 2024

D. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama Suliyanto (2017: 165) Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini, antara lain :

1. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja Suliyanto (2017: 165). Dalam hal ini, peneliti melakukan melakukan upaya pencarian data pada Astra Honda Motor Brebes.

2. Wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengabilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden Suliyanto (2018: 165). Wawancara yang dilakukan oleh peneliti sewaktu observasi kepada salah satu pegawai Astra Honda Motor Brebes divisi penjualan. Jawaban kemudian dapat dijadikan data untuk dicatat sebagai pedoman selama proses penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Suliyanto (2017: 166)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Suliyanto (2017: 166) skala likert digunakan untuk mengukur respon atau tanggapan seseorang terhadap objek sosial. Skala likert yaitu dimana setiap item atau jawaban diberi skor atau nilai. Skala likert dibuat untuk menguji beberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan yang telah diajukan. Dalam skala likert terdapat lima tingkatan jawaban untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

E. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah sudah valid dan reliabel atau tidak.

1. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2017: 158) Validitas instrument yaitu tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrument tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana

data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan Teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel/responden

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$(\sum x^2)$ = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum y$ = Jumlah skor total

$(\sum y)^2$ = Jumlah skor total kuadrat

Dari rumus perhitungan diatas masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid apabila dapat diketahui. Butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Rumus untuk menentukan nilai r dalam suatu tabel adalah $df = n - 2$. Dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,361$ sebaliknya jika $r_{hitung} < 0,361$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 46) reliabilitas instrument menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r^{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir

K = Jumlah Pernyataan

σ_t^2 = Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika $r_{11} > 0,06$ maka instrument bersifat reliabel

Jika $r_{11} \leq 0,06$ maka instrument bersifat tidak reliabel

F. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data merupakan tahapan kritis dalam proses penelitian bisnis dan ekonomi, tujuannya utama yaitu memberikan informasi untuk memecahkan masalah. Kuncoro (2011: 185).

1. Metode Suksesif Interval (*Method of Successive Interval / MSI*)

Menurut Sugiyono (2013: 51) menjelaskan bahwa Metode Suksesif Interval merupakan prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval.

Dalam proses pengolahan data MSI, maka dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel. Adapun langkah-langkah dilakukan dalam penggunaan MSI sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
- b. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
- c. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
- d. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
- e. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap presentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.

- f. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
- g. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik penting untuk dilakukan sebagai pengujian layak tidaknya model regresi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dianggap baik apabila memenuhi asumsi yang disyaratkan yaitu memenuhi uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik menurut Ghozali (2018: 106) adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F dikenal untuk memperkirakan residual yang terdistribusi normal. Jika asumsi yang dipaparkan tidak dipatuhi, maka uji statistic untuk ukuran sampel kecil akan salah. Ada dua cara untuk menentukan apakah residu terdistribusi secara teratur yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Ghozali (2018: 162).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan

variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah 0 (nol). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 (Ghozali, 2018:163)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini mengimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang dan besar (Ghozali, 2018:138).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan diantara lebih dari dua variabel dikarenakan hubungan antar variabel adalah “hubungan regresional”, yang berarti bahwa meskipun tidak ada nilai Y yang tepat untuk nilai X yang di berikan, maka nilai Y dipengaruhi oleh variabel X. Analisis regresi linier berganda (multiple linier regression) dinyatakan menggunakan persamaan linier yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi insentif

b_2 = Koefisien regresi kesejahteraan karyawan

b_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja

x_1 = Variabel independen insentif

x_2 = Variabel independen kesejahteraan karyawan

x_3 = Variabel independen lingkungan kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2018: 169) Uji statistik t dipergunakan supaya dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independent memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pemberian Insentif (X_1), Kesejahteraan Karyawan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Formulasinya H_0 dan H_1

a) Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

b) Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

c) Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0.05$).

3) Kriteria Pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel $>$ t hitung maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila t tabel $<$ t hitung maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4) Menghitung Nilai t_{hitung}

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_{b1} = \frac{S_{x_1.x_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n.\bar{x}_1^2] [1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

$$S_{b2} = \frac{S_{x_1.x_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n.\bar{x}_1^2] [1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependen. Dalam penelitian uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pemberian Insentif (X_1), Kesejahteraan Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes. Langkah-langkah pengujian antara lain :

1) Formula Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$. Tidak terdapat pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$. Terdapat pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes

Level of Signifikance (α)

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien korelasi yang didapat, maka akan menggunakan uji F menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha=5\%$).

2) Kriteria Pengujian Hipotesis

Jika nilai F hitung $> 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika nilai F hitung $< 5\%$ H_0 diterima H_a ditolak.

3) Menghitung Nilai F_{hitung}

Rumus F_{hitung} dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\frac{JK_{Reg}/k}{JK_{Res}/(n - k - 1)}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan apakah pada perubahan variabel bebas (pemberian insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan kerja) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018:98)

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD: Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.