



**PENGARUH KESEJAHTERAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ASTRIDO
TOYOTA PONDOK INDAH**

Diah Sulistyawati

Email: diah_sulis@gmail.com

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Riduan Siagian

Email: riduan.stiebi@gmail.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: *The purpose of this study was to determine the influence of welfare, job environment, and provision of incentives on job satisfaction partially and simultaneously. Casual research methods. The sample in this study was PT Astrido Toyota Pondok Indah, South Jakarta with 60 respondents. The data used are primary data. The data collection method uses a questionnaire. Analysis of the data used is quantitative using SPSS versions 23. The results of this study partially indicate that welfare has a significant effect on job satisfaction, the job environment does not have a significant effect on job satisfaction, and the provision of incentives has a significant effect on job satisfaction. While simultaneously welfare, job environment and the provision of incentives together have significant and positive effect.*

Keyword: *Welfare, Job Environment, Provision Incentive, Job Satisfaction*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja, dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Metode penelitian kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah PT Astrido Toyota Pondok Indah Jakarta Selatan dengan responden sebanyak 60 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama sama berpengaruh signifikan dan positif.

Kata kunci: Kesejahteraan, lingkungan kerja, pemberian insentif, kepuasan kerja.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam setiap organisasi maupun perusahaan yang ada di zaman era sekarang ini saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing namun semua itu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan. Peranan karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan dari karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasannya. Robbins dan Judge (2015:46) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya". Dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi tentunya banyak faktor-faktor pendukung yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan mendukung serta mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti insentif. Tiga hal ini tidak terlaksana atau tercapai dengan baik dalam perusahaan maka akan berdampak buruk bagi kepuasan kerja karyawan. Mengingat pentingnya masalah yang telah penulis uraikan, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dan kemudian dikaji lebih lanjut dengan mengambil judul "Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondok Indah".

Landasan Teori

Kesejahteraan

Menurut Badriyah (2017:179) mengatakan bahwa "Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja". Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:114) "Lingkungan internal merupakan bagian yang tidak dapat diabaikan dalam rangka melakukan manajemen SDM". Lingkungan internal bagian integral dari sistem yang dikembangkan untuk manajemen manusia.

Pemberian Insentif

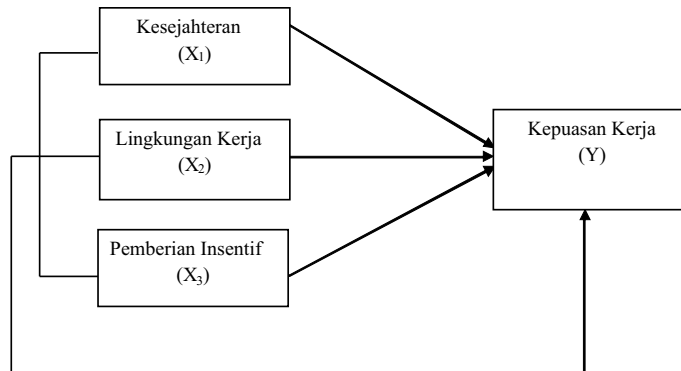
Menurut Sihombing, dkk (2015:116) "Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja". Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:303) “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri, apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja”.

Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber: Penulis,(2019)

Hipotesis

Hipotesis 1

Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Hipotesis 2

Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Hipotesis 3

Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Hipotesis 4

Ho4 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Bahri (2018:2) “Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data”.

Deskripsi Variabel

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39) bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. “variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent variable)”. Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas (X) adalah kesejahteraan (X1), lingkungan kerja (X2), dan Pemberian insentif (X3).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39) bahwa sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. “Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent variable)”. Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Astrido Toyota Pondok Indah sebanyak 60 orang.

Sampel

Menurut Neolaka (2016:42) “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian, sampel atau juga sering disebut contoh adalah wakil dari populasi yang ciri cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir populasi”. Dalam hal ini jenis sampel yang akan digunakan adalah probability sampling yaitu dengan menggunakan teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa memperdulikan tingkatan. Menurut Sugiyono (2016:82) “simple random sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini untuk mengungkap atau menjangkau informasi dari responden sesuai lingkup penelitian”. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi *independent variable* dengan *dependent variable* melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan

indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan *multiple-regression analysis*. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang *multiple*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Deskriptif, Uji Kualitas data (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear berganda yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikansi t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi.

Analisis dan Pembahasan

Analisis

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyiapan data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan *median*, *mean*, standart deviasi, perhitungan prosentase, dan lain-lain (Sugiyono, 2009: 207). Adapun untuk kepentingan penelitian ini menggunakan program *SPSS for window*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan valid nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. dari keseluruhan data dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linier. Agar diperoleh hasil analisis yang valid, sebelum melakukan pengujian dengan regresi linier berganda perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Dalam pengujian tersebut keseluruhan uji tersebut dinyatakan memenuhi kriteria dari ketentuan yang berlaku.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 1
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.928	2.247		2.639	.011
Kesejahteraan	.291	.089	.389	3.261	.002
Lingkungan Kerja	.215	.129	.194	1.671	.100
Pemberian Insentif	.284	.096	.311	2.976	.004

Sumber Data : output SPSS versi 23 (2019).

1. Berdasarkan output pada tabel 1 diatas diperoleh untuk variabel kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 2,00324$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan output pada tabel 1 diatas diperoleh untuk variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,671 < 2,00324$) dan nilai sig $0,100 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Berdasarkan output pada tabel 1 diatas diperoleh untuk variabel Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,976 > 2,00324$) dan nilai sig $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.547	3	47.516	22.045	.000 ^b
Residual	120.703	56	2.155		
Total	263.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,045 > 2,77$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, mengenai analisis pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja PT Astrido Toyota Pondok Indah. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,261 > 2,00324$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,671 < 2,00324$) dan nilai sig $0,100 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,976 > 2,00324$) dan nilai sig $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,045 > 2,77$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Kuatnya hubungan antara kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif dengan kepuasan kerja diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,541 (tingkat hubungan sedang). Sedangkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,517 menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Berikut ini saran-saran yang dapat dikemukakan kepada manajemen Astrido Toyota Pondok Indah: Pemberian Insentif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Astrido Toyota Pondok Indah. Dalam hal ini pemberian insentif yang dari hasil penelitian memiliki nilai yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan perlunya upaya perusahaan untuk lebih menekankan pemberian insentif yang maksimal sesuai standard perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif pada instansi berdampak pada kepuasan bekerja para karyawannya baik lingkungan secara fisik dan terutama non fisik. Untuk lingkungan non fisik pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan hubungan dengan karyawannya dan melakukan pengawasan lebih baik lagi sehingga karyawan bekerja secara maksimal. Perlunya kesadaran yang tinggi dari para karyawan itu sendiri untuk selalu berkejahteraan antara pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan atau bekerja sehingga apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan dapat berhasil dengan memuaskan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W dan J Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Andi. Yogyakarta.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Penerbit Gava. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Sihombing Sarinah, G R Simon, S Sonya. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. In Media. Jakarta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Media. Lumajang.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.