

## Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Penjualan Astra Honda Motor Brebes

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Nurlaeli Hidayah<sup>1\*</sup>, Setyowati Subroto<sup>2</sup>, Agnes Dwita<sup>3</sup>, Tri Sulistyani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Pancasajti Tegal

\* E-mail: nurlaelihidayah51@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 11-12-2025*

*Revision: 21-12-2025*

*Published: 31-12-2025*

### DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.56

### A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja. 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 dalam pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

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

### A B S T R A C T

*The purpose of this research is to find out incentives that are very supportive will result in a high level of employee satisfaction. Apart from incentives, employee welfare is very important for the company. The welfare provided is very meaningful and useful for meeting the physical and mental needs of employees and their families. In connection with a supportive work environment will result in employee welfare and job satisfaction. This study uses quantitative research methods in data collection methods used are observation, interviews, questionnaires. While the analysis technique used is multiple regression analysis.*

**Keyword:** incentives, work welfare, work environment, and job satisfaction

### Acknowledgment

## PENDAHULUAN

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.

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.

**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 :  $\sum \text{Point per unit} \times \text{Rp.20.000}$**

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.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 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.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Populasi dalam penelitian ini adalah 32. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Software analisis menggunakan SPSS versi 22.

**HASIL****Uji Asumsi Klasik****a. Uji Normalitas****Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov****Tabel 3. Hasil Uji Multikololinieritas**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39133878
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.053
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil uji diatas nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,200 yang berarti nilainya diatas signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**b. Uji Multikololinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

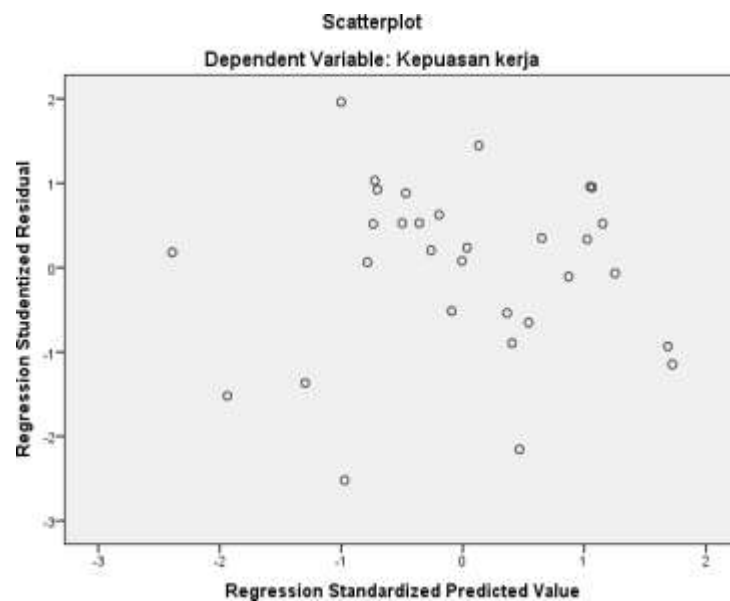
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	.072	3.939
	Kesejahteraan kerja	.059	6.899
	Lingkungan kerja	.041	4.446

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity statistic* terlihat untuk ketiga variabel independen, angka VIF yaitu sebesar 3,939; 6,899; dan 4,446 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang diperkenankan yaitu maksimal sebesar 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Uji Hipotesis

## a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji Partial

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.411	1.778		1.356	.186
	Insentif	.364	.159	.285	2.285	.030
	Kesejahteraan kerja	.532	.202	.362	2.640	.014
	Lingkungan Kerja	.396	.186	.352	2.134	.042

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari perhitungan uji parsial di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari pengujian parsial insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,285 dan nilai signifikansi = 0,030 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes.

2. Dari pengujian parsial kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,640 dan nilai signifikansi = 0,014 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes.
3. Dari pengujian parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,134 dan nilai signifikansi = 0,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,137.129	3	712.376	290.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.193	27	2.452		
	Total	2,203.322	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 290,575 dan nilai sig = 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes pada divisi penjualan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.967	1.56576

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

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil untuk analisis koefisien determinasi sebesar 0,967. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Astra Honda Motor Brebes pada divisi penjualan adalah sebesar 96,7 % dan selebihnya yaitu sebesar 3,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian parsial insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,134 dan nilai signifikansi =  $0,030 < 0,05$ . Artinya insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes. Hal tersebut karena tepenuhinya insentif karyawan di Astra Honda Motor Brebes yang sesuai dengan harapan karyawan berupa bonus sesuai dengan hasil penjualan unit barang serta penghargaan bagi karyawan yang mencapai target penjualan sehingga kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes semakin tinggi.

### 2) Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian parsial kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,640 dan nilai signifikansi =  $0,014 < 0,05$ . Artinya kesejahteraan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes. Hal tersebut dikarenakan Astra Honda Motor Brebes memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan seperti pemberian uang jaminan kesehatan, pemberian tunjangan hari raya yang tepat waktu dan besarnya sesuai dengan peraturan serta penyediaan sarana ibadah bagi karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes

Dari pengujian parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,285 dan nilai signifikansi =  $0,042$ . Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes. Hal tersebut dikarenakan di Astra Honda Motor Brebes memiliki lingkungan kerja yang baik seperti peralatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan

karyawan yang baik menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes semakin tinggi.

### 3) Pengaruh Insentif, Kesejahteraan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari pengujian uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 290,575 dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes karena semakin baik insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja di Astra Honda Motor Brebes pada divisi penjualan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes pada divisi penjualan semakin tinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes, terdapat pengaruh insentif, kesejahteraan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi penjualan di Astra Honda Motor Brebes.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Bangun (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- GhozaLi, Imam. (2018:161). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua). Bandung: ALFABETA.
- Nuzleha, N., Yamin, Y., Safitri, M., & Mirnasari, T. (2020, November). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (PERSERO) Lampung Selatan. In PNo. 1, pp. 21-30).
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*



**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 5, No. 1, December 2025, p. 43-51

Undiksha, 11(1), 126-137,  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Slak/article/view/24675>

Prasetyo, T., & Ibrahim, M. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Merek Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru). Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau. Jom FISIP, 2(2), <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/319271>

Rosyidah, R., Tsauri, S., & Fatmawati, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi. COMSERVA: *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(08), 3189-3196.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Widyaningrum, M. Enny. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Stasiun Jawa Timurn di Surabaya. *Jurnal Manajemen Sience* 4.1 (2013): 30-42.