

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Aulia Shafira Vanessa, Tedi Rusman dan Nurdin
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research aims to determine the effect of work environment, job motivation and incentives on employee productivity through job satisfaction. This population in this research is all employees in marketing division of PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung which amounted to 38 employees and a sample that the researcher used is saturated sample of 35 respondents. Data collection was done by using questionnaire of analysis technique by using linear regression and path analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The results showed that there is a significant effect of work environment, job motivation and incentives on employee productivity through job satisfaction in marketing division at PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung is 90,8%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung dengan jumlah sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung sebesar 90,8%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan manusia menurut intensitasnya terdapat tiga jenis yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan tersier. Kebutuhan primer yaitu kebutuhan utama yang harus dipenuhi manusia seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan sekunder yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi manusia setelah tercapainya kebutuhan primer contohnya seperti pendidikan dan kesehatan. Kebutuhan tersier yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi manusia setelah tercapainya kebutuhan primer dan tersier seperti kendaraan dan perhiasan.

Pada umumnya memiliki kendaraan pribadi termasuk dalam kebutuhan tersier manusia namun karena pesatnya zaman diharuskan manusia untuk lebih cepat dalam melakukan mobilitas atau perpindahan maka memiliki kendaraan pribadi merupakan suatu keharusan saat ini. Melihat permasalahan tersebut perusahaan

yang bergerak dibidang transportasi darat seperti kendaraan pribadi mulai mencari cara untuk menjadi produsen utama dalam pasar agar dapat memenuhi kebutuhan manusia akan kendaraan pribadi. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu PT. Astra Internasional Tbk. Perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional diversifikasi.

Perusahaan multinasional yaitu merupakan perusahaan besar dimana memiliki cabang di banyak negara salah satunya di Indonesia dan diversifikasi itu sendiri ialah usaha penganekaragaman produk dengan tujuan memaksimalkan pendapatan. Produk yang disediakan PT. Astra Internasional Tbk. untuk memuaskan para konsumennya antara lain otomotif, jasa keuangan, alat berat, agribisnis, teknologi informasi, infrastruktur dan retail. Namun peneliti akan berfokus pada otomotif karena melihat tingginya kebutuhan akan kendaraan pribadi seperti mobil.

Kualitas produk dan *brand image* saja tidak cukup untuk meningkatkan keberhasilan suatu

perusahaan. Faktor lain yang menunjang hal tersebut yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam konteks ini bisa disebut karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Sinambela (2017: 5) yaitu “dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia yang menjadi fokus utama karena manusialah yang akan merencanakan, mengorganisasi, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia”.

Agar keberhasilan suatu perusahaan tercapai maka diperlukannya produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik, motivasi tinggi dan pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Menurut (Ambar dan Rosidah, 2009: 247) Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini

tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas.

Menurut *Greenberg* dan *Baron* dalam *Hamali* (2018: 200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif.

Menurut (Nitisemito, 2012: 183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bisa terdapat dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Faktor yang berasal dari dalam perusahaan menurut *Sedarmayanti* (2009: 5) seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan

warna, ruang gerak dan keamanan bekerja. Faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti daya saing perusahaan lain, lokasi perusahaan dan kekuatan tenaga kerja.

Menurut Sutarno (2012: 95) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang yang termotivasi. Menurut McClelland dalam Ambar dan Rosidah (2009: 241) menyatakan terdapat tiga motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia. Pertama, *achievement motivation* yakni motif yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Kedua, *affiliation motivation* yakni motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain. Ketiga, *power motivation* yakni motif yang mendorong seseorang untuk mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

Mangkunegara (2016: 89) menyatakan bahwa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja

dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif diduga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dalam praktiknya ketiga variabel tersebut perlu memperhatikan kepuasan kerja sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan

- bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
4. Mengetahui pengaruh yang positif lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 7. Mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 8. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 9. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
 10. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
- METODE**
- Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu mengetahui pengaruh simultan dan parsial kelima variabel penelitian.
- Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung yang berjumlah 35 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel yang berjumlah 35 karyawan bagian marketing.
- Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah angket
- HASIL DAN PEMBAHASAN**
1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,168 > 2,0345$ atau sebesar 33,3% lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,772 >$

$2,0345$ atau sebesar 40% motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,624 > 2,0345$ atau sebesar 27,5% insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

4. Hubungan Antara Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif

Hasil Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Hal ini

dibuktikan dalam perhitungan yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ - maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,576 > 2,0345$ atau sebesar 42,8% lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung.

6. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan variabel sebesar 41,8% pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung.

7. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Hal ini dibuktikan dalam perhitungan menggunakan SPSS variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,604 > 2,0345$ atau sebesar 41,3% pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Hasil perhitungan dengan SPSS diketahui koefisien jalur untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh ρ_{ZY} sebesar 0,304 berarti besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30,4%.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $194,814 > 2,91$ atau sebesar 95% kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada

pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil SPSS yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $74,177 > 2,69$ atau sebesar 90,8% produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

3. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan PT. Astra Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif tercapai dan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
5. Ada pengaruh yang signifikan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
6. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
7. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
8. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika kepuasan kerja tercapai maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
9. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan tercapai dan sesuai

harapan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

10. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif karyawan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif karyawan dan kepuasan kerja tercapai dan sesuai harapan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.