

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan kemajuan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan karyawan sebagai evaluasi dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikkannya dalam menjalankan pekerjaan.

Umumnya, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotice dalam I Made Rai Budha, 2016). Pentingnya kepuasan kerja untuk diteliti karna dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan, serta kepuasan kerja yang tinggi dapat

memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ali Erbas, 2012). Menurut Anas. K (2013) kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis yang didalamnya ada pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan penyedia, kondisi kerja, gaji, insentif hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, status dan keamanan, sedangkan faktor-faktor instrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab (Robbins, 2010:112).

Salah satu olahraga yang digemari oleh sumber daya manusia salah satunya yaitu olahraga golf. Golf merupakan olahraga yang membutuhkan kesabaran dan ketenangan. Dalam golf tidak hanya membutuhkan tenaga yang kuat tetapi yang lebih diperlukan yaitu ketelitian, ketepatan dan kecermatan. Sebagian orang berpikir bahwa golf hanya memukul bola dengan jauh dan yang lebih jauhlah yang menang. Sebenarnya anggapan tersebut kurang tepat, ketelitian, ketepatan dan kecermatan lebih diperlukan walaupun pemain yang memiliki tenaga yang kuat lebih diuntungkan karena pada pukulan berikutnya lebih dekat ke lubang. Kekuatan mungkin bukan satu-satunya unsur penting untuk bermain golf dengan

baik, karena belum tentu pukulan yang jauh dapat menjamin seseorang bermain dengan baik. Tetapi tenaga merupakan sebuah aset karena tidak semua orang dapat memukul jauh.

Pada awalnya golf hanya dimainkan oleh sebagian kalangan saja yaitu mereka yang hobi pada golf dan mereka yang memang berprofesi sebagai atlet atau pemain golf profesional saja. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak orang yang tertarik melakukan olahraga tersebut. Sejak ditemukan di Skotlandia pada tahun 1600-an, golf tak hanya dikenal sebagai olahraga belaka karena saat ini olahraga golf bagi sebagian kalangan, bisa menjadi sarana berkumpul dengan teman, sarana berkumpul dengan keluarga, ataupun menjadi sarana bertemu atau membuat kesepakatan dengan rekan kerja.

Salah satu lapangan golf Indonesia yang masuk dalam daftar lapangan golf terbaik di dunia berada di pulau bali yang memang sudah lama dikenal sebagai surganya dunia yang bernama Nirwana golf yang berdiri pada tahun 1990. Namun sekarang olahraga golf sudah semakin banyak tidak hanya di Bali saja, melainkan di kota-kota lain yang ada di Indonesia. Berikut adalah daftar lapangan golf di Indonesia :

Tabel 1.1
Daftar Perusahaan Pengelola Lapangan Golf

No	Nama	Alamat
1	PT. Damai Indah Padang Golf	Jakarta
2	PT. Mulia Collman Internasional	Karawang
3	PT. Karawang Sport Center Indonesia	Bogor
4	PT. Gita Maya Interbuana	Bogor
5	PT. Palm Hill Resort	Tangerang
6	PT. ModernLand Realty	Bogor
7	PT. Karaba Digdaya	Bogor

8	PT. Light Instrumendindo	Tangerang
9	PT. Takara Golf Resort	Jakarta Selatan
10	PT. Pondok Indah Padang Golf	Tangerang
11	PT. Sukaharja Estetika	Tangerang
12	PT. Wahana Kridatama	Jakarta
13	PT. Jakarta Golf Club	Sumedang
14	PT. Langen Kridha Pratyangga	Banjarnegara
15	PT. PLN PJB I Sektor Mrica	Batam
16	PT. AFP Dwilestari	Yogyakarta
17	PT. Merapi Gelanggang Wisata	Jakarta
18	PT. Pembangunan Jaya Ancol	Bengkulu
19	PT. Padang Golf Bukit Sentul	Sukabumi
20	PT. Lido Golf Prima	Bekasi
21	PT. Padang Golf Cikarang	Bogor
22	PT. Asia Pasifik Permai	Bogor
23	PT. Preton Nusantara	Banten
24	PT. Krakatau Industrial Estate	Banten
24	PT. Dago Endah	Bandung
25	PT. Lippo Village	Tangerang
26	PT. Jakarta Baru Golf	Medan
27	PTPN II Tanjungmorawa	Palembang
28	PT. Wenang Permai Sentosa	Cikampek
29	PT. Pakuan	Bali
30	PT. Sarana Buana Handara	Jakarta Utara
31	PT. Setakemanayan	Surabaya
32	PT. Adhibaladika Agung	Jakarta
33	PT. Putra Sentra Prasarana	Surabaya
34	PT. Grande Family View	Jakarta Timur
35	PT. Medadirga Indah	Surabaya
36	PT. Manyaran Indah	Tangerang
37	PT. Sanggraha Daksa Mitra	Samarinda
38	Karangjoang Golf	Balikpapan
39	Padang Golf Tanah Merah	Samarinda
40	PT. Bukit Tanah Merah Golf	Pasuruan
41	PT. Bukit Welirang Indah	Pekanbaru
42	PT. Panca Surya Garden	Surabaya
43	PT. Ciputra Surabaya Padang Golf	Bali

Sumber : [Http://bintarogolf.com](http://bintarogolf.com)

Pada tabel diatas, itu merupakan daftar perusahaan yang mengelola lapangan golf, salah satunya di kota Bandung. Berikut daftar perusahaan yang mengelola lapangan golf di bandung :

Tabel 1.2
Daftar Lapangan Golf di Bandung

No	Nama	Tahun Berdiri
1	Mountain View Golf Club	1994
2	Bandung Giri Gahana Golf & Country Club (BGG)	1986
3	Bandung Indah Golf & Country Club (BIG)	1970
4	Dago Golf Course Bandung (Dago Golf Course)	1917

Sumber : [Http://bintarogolf.com](http://bintarogolf.com)

Terdapat empat lapangan golf di kota Bandung, dimana ke empat lapangan diatas merupakan lapangan golf yang telah memenuhi standar utama untuk dijadikan tempat berlatih maupun pertandingan, yaitu memiliki jumlah 18 *holes* yang berbeda. Pengertian dari 18 *holes* yang berbeda yaitu 18 lubang yang berbeda di dalam satu lapangan golf. Selain dari jumlah lubang yang ada, fasilitas dan harga juga menjadi faktor lain yang dipertimbangkan oleh pemain golf dalam upaya memutuskan lokasi dimana mereka bermain golf. Berikut adalah daftar fasilitas yang terdapat pada ke empat golf di Bandung.

Tabel 1.3
Fasilitas di Setiap Lapangan Golf di Bandung

Fasilitas	Dago Golf Course Bandung (Dago Golf Course)	Bandung Giri Gahana Golf & Riset	Mountain View Golf Club	Bandung Indah Golf & Country Club
Hotel	✓	✓	-	✓
Restaurant	✓	✓	✓	✓
Locker Room	✓	✓	✓	-
Sauna	✓	-	✓	✓
Jacuzzi	✓	-		✓
Driving Range	✓	-	✓	-
Putting Green	✓	-	-	✓
Golf Card	✓	✓	✓	✓
Profesional Teacher	✓	✓	✓	✓
Golf Shop	✓	✓	-	✓
Ruang Serba Guna	✓	✓	-	-

Sumber : [Http://bintarogolf.com](http://bintarogolf.com)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa fasilitas terlengkap dimiliki oleh Dago Golf Course dibandingkan oleh beberapa lapangan golf yang lainnya.

PT. Dago Endah merupakan perusahaan tertua yang mengelola lapangan golf yang berdiri pada tahun 1917 sesuai dengan keputusan pemerintah pada tanggal 22 Oktober 1917 nomor 29, yang memiliki visi menjadi padang golf yang mempunyai keunikan tersendiri, nyaman, indah dan mampu berkiprah didunia olahraga golf, dan mempunyai misi memadukan lapangan unik, fasilitas memadai dan pelayanan khas yang mampu memberikan kepuasan pasar dan menciptakan loyalitas pemain. Dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, perusahaan memanfaatkan peranan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu perusahaan. Berkaitan dengan tugasnya yaitu

mengelola lapangan golf secara benar dan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, tentunya setiap karyawan dituntut dapat bekerja sesuai tugas dan pokok fungsinya sehingga mampu untuk melayani konsumen dengan baik. Selain karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik pihak perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kepuasan karyawannya agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula untuk itu kepuasan kerja perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan penulis melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan. Data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Kepuasan Kerja Karyawan
di PT.Dago Endah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-Rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Saya puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.	14	16	10	5	4	178	3,56
2	Imbalan yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	3	7	10	13	17	116	2,32
3	Peluang promosi yang di berikan sama, sesuai dengan standar perusahaan.	18	20	5	4	3	196	3,92
4	Atasan selalu mengawasi dan membimbing dengan baik setiap pekerjaan yang saya lakukan.	5	8	7	10	20	118	2,36
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	4	6	17	9	14	141	2,82
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan sangat mendukung kenyamanan kerja saya.	5	7	18	11	19	148	2,96

	Skor Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	17,94
	Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	2,99
	SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti imbalan yang di berikan sesuai dengan beban kerja masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju di karenakan imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerjanya, kemudian pada pernyataan atasan selalu mengawasi dan membimbing dengan baik setiap pekerjaan yang saya lakukan masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan atasan tidak selalu mengawasi dan membimbing setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, kemudian pada pernyataan saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja masih banyak karyawan yang menjawab kurang setuju dikarenakan hubungan antar karyawan memang tidak baik, dan dari pernyataan fasilitas yang disediakan perusahaan sangat mendukung kenyamanan kerja saya, masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan fasilitas yang disediakan perusahaan kurang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan data turnover karyawan tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Turnover Karyawan Tahun 2015 di PT.Dago Endah

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	-	2
Februari	1	-
Maret	-	3
April	-	4
Mei	2	4
Juni	-	-
Juli	-	-
Agustus	1	2
September	3	-
Oktober	-	2
November	-	5
Desember	1	2
Total	8	24

Sumber : PT. Dago Endah, data turnover karyawan tahun 2015

Berdasarkan dari data turnover karyawan pada tahun 2015 bisa di katakan bahwa pada bulan Januari, Maret, April, Mei, Agustus, Oktober, November, dan Desember terdapat 24 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di PT. Dago Endah dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Pada saat bekerja, karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas atau rasa senang pada saat bekerja. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Biasanya karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila semua keinginan dan harapan karyawan pada tugas atau pekerjaannya dipenuhi oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan keluhan dan keinginan dari karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan

mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan kepada karyawan.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang bermasalah yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia dan beberapa karyawan. Hasil wawancara diperoleh, diantara faktor-faktor yang bermasalah, faktor insentif dan lingkungan kerja yang paling bermasalah yang dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk mengetahui gambaran insentif di PT.Dago Endah maka penulis melakukan pra suvey dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan. Data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Insentif Karyawan di
PT.Dago Endah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata - rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan capaian kinerja.	7	5	12	9	17	126	2,52
2	Pemberian tunjangan diperusahaan sudah baik.	4	6	16	10	14	126	2,52
3	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.	3	5	10	15	17	112	2,24
4	Peluang promosi yang diberikan sama, sesuai dengan standar perusahaan.	14	16	10	5	4	178	3,56
5	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan dirasakan sudah	5	8	8	9	20	119	2,38

	terpenuhi dengan baik.							
	Skor Rata-rata Variabel Insentif Karyawan							13,22
	Total Rata-rata Variabel Insentif Karyawan							2,64
	SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan capaian kinerja masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, dikarenakan bonus yang diterima tidak sesuai dengan hasil capaian kinerja, kemudian pada pernyataan pemberian tunjangan di perusahaan sudah baik masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan perusahaan tidak memberikan tunjangan dengan baik kepada karyawan seperti makan siang gratis, pemakaian kendaraan perusahaan, kemudian pada pernyataan perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi sehingga tidak adanya penghargaan untuk menghargai prestasi karyawan tersebut, kemudian pada pernyataan jaminan sosial yang diberikan perusahaan dirasakan sudah terpenuhi dengan baik masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan perusahaan tidak memberikan jaminan sosial seperti BPJS. Hal ini menunjukkan bahwa insentif kerja di perusahaan tersebut terdapat masalah yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang menurun.

Insentif bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan sebaik mungkin agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi yang diharapkan mampu untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT.Dago Endah maka penulis melakukan pra suvey dengan membagikan kuesioner kepada 50 karyawan.

Data yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Lingkungan Kerja
Karyawan di PT.Dago Endah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata - rata
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Saya merasa peralatan kerja sudah memadai.	18	11	10	6	5	181	3,62
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk istirahat makan sangat memadai.	5	7	18	8	12	133	2,66
3	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah.	17	19	5	5	4	190	3,17
4	Hubungan saya dengan atasan sangat harmonis.	8	8	11	10	13	138	2,76
5	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat harmonis.	5	8	7	10	20	118	2,36
6	Saya memiliki kerja sama yang baik dengan sesama karyawan.	5	7	17	9	12	134	2,68
Skor Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Karyawan								17,25

	Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Karyawan	2,87
	SS = Sangat Sesuai, S = Sesuai, KS = Kurang Sesuai, TS = Tidak Sesuai N (Jumlah responden) = 50 karyawan Rata-rata = Skor/Jumlah responden Total rata-rata = Skor rata-rata/Jumlah pertanyaan	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa masih ada beberapa pernyataan yang berada di bawah skor rata-rata seperti fasilitas yang disediakan perusahaan untuk istirahat makan sangat memadai, masih banyak karyawan yang menjawab kurang setuju dikarenakan perusahaan tidak menyediakan tempat istirahat terutama tempat istirahat untuk makan siang. Kemudian pada pernyataan hubungan karyawan dengan atasan sangat harmonis masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan atasan kurang berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan karyawan sehingga mengakibatkan hubungan atasan dengan karyawan kurang harmonis, kemudian pada pernyataan hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja sangat harmonis dan kerja sama yang baik dengan sesama karyawan, masih banyak karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dikarenakan adanya konflik pribadi yang membuat tingkat hubungan sesama karyawan dan kerjasama antar karyawan kurang baik.

Lingkungan kerja dan insentif sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Rai Buda Lantara, dkk (2016), dengan judul Pengaruh insentif financial, insentif non financial dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2014) dengan judul Pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage departement Bandung giri gahana golf and resort. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Dago Endah Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahn ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.Dago Endah.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya serta pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu :

1. Insentif
 - a. Kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
 - b. Kurangnya bonus yang sesuai yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

- c. Tidak adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
 - d. Perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Lingkungan :
- a. Fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai.
 - b. Hubungan antara atasan dengan para karyawannya kurang baik.
 - c. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan dalam masalah fasilitas dan imbalan.
3. Kepuasan Kerja :
- a. Masih adanya karyawan yang tidak puas dengan imbalan yang diberikan.
 - b. Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
 - c. Atasan kurang mengawasi dan membimbing setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.
 - d. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan dalam masalah fasilitas dan imbalan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan insentif di PT.Dago Endah

2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT.Dago Endah
3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan di PT.Dago Endah
4. Seberapa besar pengaruh intensif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di PT.Dago Endah.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. insentif karyawan di PT.Dago Endah
2. Lingkungan kerja karyawan di PT.Dago Endah
3. Kepuasan kerja karyawan di PT.Dago Endah
4. Seberapa besar pengaruh Intensif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di PT.Dago Endah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan

ilmu terutama yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, khususnya mengenai lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menambah wawaasan dan djadikan referensi akademik serta menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.