

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sub kajian pustaka ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti, dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya mengenai peran manajemen, manajemen sumber daya manusia, insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya. James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh Alexander Sindoro (2010:10) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2014:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan

George Terry dalam Malayu Hasibuan (2014:2), mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal besar dalam proses membangun perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada, agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Maka dari itu diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan pada karyawan

dengan baik, hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien.

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi yang di gunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan. Hal ini perlu mengetahui kepuasan pegawai secara tepat dan sesuai. Hal tersebut didukung oleh adanya keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pegawai.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah sebuah rangkaian proses untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang lainnya supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya, bagian atau unit yang menangani sumber daya manusia yaitu departemen sumber daya manusia yang biasa disingkat HRD (*Human Resource Departement*). Veithzal Rivai (2014:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan Garry Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan

dan penilaian. Pendapat lain juga yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:5) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi melalui proses perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum, yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Edwin B. Flippo (1981) yang dikutip oleh Suwanto dan Priansa (2011 : 30) mengemukakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datanganya dari manajer kepegawaian.

Sehubungan dengan perencanaan kepegawaian, manajer kepegawaian harus dapat mengajukan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Sesudah dilakukan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah mengadakan pengarahan. Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. Pengarahan ini sering disebut sebagai penggerak, motivasi, dan pemberian perintah. Jadi dalam pengarahan ini adalah agar pegawai bekerja sukarela tanpa merasa dirinya dipaksa dan mau bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan maka fungsi manajerial yang terakhir adalah pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana

semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini dipakai pengendalian (*controlling*) bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian. Pengawasan berarti mengawasi pegawai yang sedang bekerja, tetapi tidak menilai apakah dia benar atau salah melakukan pekerjaan. Sedangkan pengendalian disamping mengamati pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai.

b. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis

1. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan tentang formulir-formulir surat lamaran, mengadakan tes psikologis dan wawancara, dan lain sebagainya.

2. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin

penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Walaupun sudah menerima pegawai, sudah mengembangkannya, dan sudah memberi kompensasi yang memadai, perusahaan masih mengalami masalah yang sulit, yaitu pengintegrasian. Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, para manajer dan pucuk pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para pegawai untuk dipertimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Kalau perusahaan sudah menyediakan kantin untuk melayani makan sebaiknya kantin ini tetap dipertahankan. Dampaknya kepada pegawai apabila tidak dapat

dipertahankan adalah menurunkan semangat dan prestasi kerjanya, pengaruh terhadap perusahaan adalah membawa kerugian.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Insentif

Guna lebih mendorong produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Dalam menetapkan besarnya insentif yang akan diterima oleh karyawan setiap perusahaan mempunyai kebijaksanaan upah yang berbeda-beda sesuai dengan jenis, situasi, dan kondisi perusahaan. Pada hakekatnya, insentif berguna untuk memberikan balas jasa kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga dengan adanya

pemberian insentif dapat merangsang karyawan agar bekerja lebih giat atau berprestasi secara optimal.

Selain upah dan gaji yang dapat diterima oleh setiap karyawan, masih ada kompensasi lain yang dapat mempengaruhi pada penerimaan penghasilan yaitu, berupa insentif, insentif sebagai balas jasa yang dapat diterima oleh setiap karyawan akan dipengaruhi oleh prestasi kerja yang optimal, dimana sebagian alat ukur yang digunakan adalah hasil kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan dan telah tercapai oleh setiap karyawan dalam periode waktu tertentu.

Untuk lebih jelas mengenai insentif, maka penulis kemukakan definisi atau pengertian dari para ahli dalam kutipan Mangkunegara (2013:89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Heidjirachman Ranupandoyo, dkk). Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2010:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Lain halnya menurut Harsono (2010:141) insentif adalah setiap sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai. Pemberian insentif dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan insentif 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 kerja merupakan suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam dirinya timbul kepuasan kerja dan semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Insentif

Pada hakekatnya, insentif diberikan atas dasar balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda salah satunya yaitu untuk mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan motivasi dan gairah kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Mengenai hal tersebut, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk memberikan penghasilan gaji karyawannya dalam bentuk pembayaran balas jasa yang termasuk didalamnya pembayaran tambahan berupa insentif yang dipergunakan kepada karyawan yang telah memberikan prestasinya di atas kemampuan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti konsumen bertambah dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi karyawan :

- a) Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- b) Meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Dengan demikian maka jelaslah bahwa keberhasilan memotivasi dengan diberikan insentif sangat ditentukan oleh keahlian, serta keterlibatan dari pihak pimpinan sebagai penentu dalam pelaksanaan kebijaksanaan.

2.1.3.3 Jenis-jenis Insentif

Insentif merupakan salah satu alat bantu dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Menurut Sarwoto (2014:155) menyatakan bahwa insentif dibedakan menjadi dua golongan yaitu :

1) Insentif Material

Insentif Material antara lain : Uang dan barang. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain :

a. Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b. Komisi

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

c. *Profit Sharing*

Profit sharing adalah salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan kepada setiap karyawan.

d. Jaminan Sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial adalah sebagai berikut :

1. Pemberian rumah dinas
2. Pengobatan secara Cuma-Cuma
3. Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi.
4. Cuti sakit.

2) Insentif Non Material

Insentif non Material dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti :

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

Dari kedua jenis insentif tersebut sama pentingnya dan digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Insentif

Dasar pemberian insentif dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja, Sarwoto (2014:144) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Insentif Material

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Pembagian Laba
- d. Jaminan Sosial

2. Insentif Non Material

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya Dessler (2015:76).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan, bahwa kepuasan kerja mempunyai dua unsur yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Husain (2008:213), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.5.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Selain terdapat definisi dari kepuasan kerja, ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan anatara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu

ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan

bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

f. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.5.3 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur

seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi.

b. Tingkat ketidakpuasan (absensi) karyawan

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi

menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Dari beberapa variabel-variabel kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

2.1.5.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja. Brown dkk (1950) dalam Sutrisno (2010:79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kedudukan

Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan Robbins (2012:22) berpendapat lain bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan

perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan karyawan tersebut.

Dari beberapa penjelasan dari para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:27) pada setiap dimensinya, berikut penjelasannya :

1. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik.
2. Kesesuaian pendapatan atau imbalan dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Kesempatan promosi yang di berikan perusahaan setelah apa yang di kerjakan oleh karyawan.
4. Pengawasan, pengarahan, dan pengendalian yang di berikan atasan kepada karyawan.
5. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan sangat baik atau harmonis.
6. Fasilitas yang di berikan perusahaan sudah cukup membantu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, dan mendukung setiap aktivitas yang di lakukan oleh karyawan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelumnya mengenai kepuasan kerja dengan variabel lain yang

mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini di kemukakan hasil-hasil penelitian yang telah di laksanakan sebelumnya yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	I Made Rai Buda Lantara (2016) “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana”.	Insentif finansial, insentif non finansial serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Meneliti tentang insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Penelitian di lakukan pada PT. Tiara Cipta Nirwana.
2.	Yulianti (2014) “Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>food and beverage departement Bandung Giri Gahana Golf and Resort</i>”.	Pemberian Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Meneliti Insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.	Penelitian di lakukan pada <i>food and beverage departement Bandung Giri Gahana Golf and Resort</i> .
3.	Mukti Wibowo dkk (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan	Lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh	Meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Penelitian di lakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

	Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”.	signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	karyawan.	
4.	Edduar Hendri (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”.	Secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	Meneliti lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.	Penelitian dilakukan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
5.	Peny Yulia (2013) “Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang”.	Pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Meneliti insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian di lakukan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Dago Endah Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan di dalam menjalankan kegiatannya selalu ingin membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membuat karyawan merasa puas, sehingga karyawan tersebut akan mempunyai semangat kerja yang maksimal, dedikasi dan loyalitas yang tinggi.

Pada kerangka pemikiran ini peneliti akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel penelitian.

2.2.1 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Insentif merupakan “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2013:89). Sedangkan menurut Harsono (2010:141) insentif adalah setiap sistem kompensasi di mana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai. Pemberian insentif dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh I Made Rai Buda Lantara (2016:935) dalam jurnal “Pengaruh Insentif Finansial, Non Finansial Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana”, mengemukakan bahwa Insentif finansial, insentif non finansial serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Yulianti (2014:17) dalam jurnal “Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *food and beverage departement* Bandung Giri Gahana *Golf and Resort*”, mengemukakan bahwa Pemberian Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peny Yulia (2013:68) dalam jurnal “Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang”, mengemukakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah “segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”, (Budi W. Soetjipto, 2008:87).

Mukti Wibowo dkk (2014:9) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk”, mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Edduar Hendri (2012:15) dalam jurnal “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan

Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”, mengemukakan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

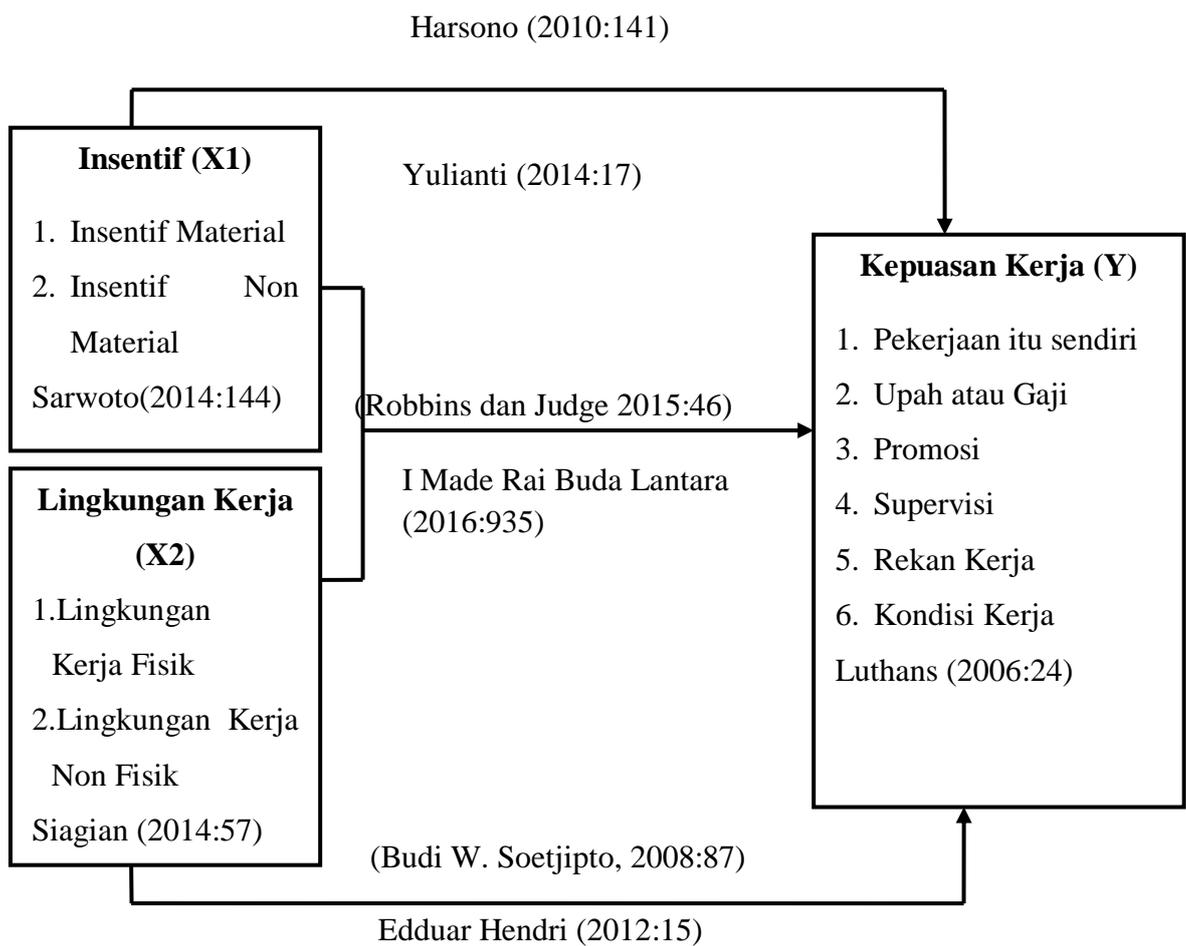
Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya yaitu insentif yang di berikan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge 2015:46).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan dan memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapainya, jika para karyawan di perusahaan tidak merasa puas, sebab berpengaruh pada loyalitas dan produktivitas karyawan yang menurun.

Hal serupa yang di kemukakan oleh I Made Rai Buda Lantara (2016:935) dalam jurnal “Pengaruh Insentif Finansial, Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana”,

mengemukakan bahwa Insentif finansial, insentif non finansial serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, untuk variabel independen adalah insentif dan lingkungan kerja dan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan, maka paradigma penelitian dapat di lihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013:96).

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.