

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pada era globalisasi sekarang ini lingkungan perusahaan menjadi sangat penting, dikarenakan lingkungan bisa membawa dampak positif ataupun negatif, seperti perusahaan yang terus harus meningkatkan kinerjanya menuntut karyawan untuk terus bekerja produktif.

Berikut merupakan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja :

1. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
2. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

3. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola
4. komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

#### **2.1.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamaryanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **2.1.1.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

##### **1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya

dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Ruang Gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

### 5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## 6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.1.2. Insentif**

#### **2.1.2.1. Pengertian Insentif**

Guna untuk mendorong produktivitas kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, banyak perusahaan menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan di perusahaan.

1. Menurut Mangkunegara (2013:89) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Heidjirachman Ranupandoyo, et al.).
2. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
3. Menurut Harsono (2010:141) insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana 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, penulis mengartikan insentif adalah sebuah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.2.2. Dimensi Indikator Insentif**

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 system 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.

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.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk dari sebuah apresiasi karyawan terhadap perusahaan dari apa yang dirasakan perusahaan. Berikut definisi kepuasan kerja dari beberapa para ahli :

Hasibuan (2001: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Robbins Dan Judge (2008: 107) Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

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.

#### **2.1.3.2. 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

7. 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.

#### 2.1.4. Penelitian terdahulu

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	1. Lingkungan kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Turnover Intention	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan	Persamaan :  Sama-sama meneliti variable lingkungan

	<p>di Mayaloka Villas Seminyak.</p> <p>I Dewa Gede Dharma Putra1</p> <p>I Wayan Mudiarta Utama2</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017: 5116-5143</p>		terhadap turnover.	<p>kerja dan Kepuasan Kerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian jurnal menggunakan sistem analisis regresi berganda sedangkan penelitian yang diteliti menggunakan sistem analisis jalur.</p>
2.	<p>Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)</p> <p>Lia Cahya Ningtyas N</p> <p>Bambang Swasto S</p> <p>Mochamad Judi Mukzam</p> <p>Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kinerja</li> </ol>	<p>Secara parsial insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Variabel bebas insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable lingkungan kerja dan Insentif</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian jurnal menggunakan sistem analisis regresi berganda sedangkan penelitian yang diteliti menggunakan sistem analisis jalur.</p>
3.	<p>Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Tunas Dwipa Matra</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> <li>4. Produktivitas Kerja</li> </ol>	<p>Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama membahas variabel insentif, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal referensi</p>

	<p>Cabang</p> <p>Raden Intan Bandar Lampung</p> <p>Anggit Artha Pradistya</p> <p>Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan</p> <p>Universitas Lampung</p> <p>Bandar Lampung</p> <p>2017</p>		<p>karyawan.</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan tinggi.</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja</p> <p>karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. Jika</p> <p>kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan</p> <p>tinggi</p>	<p>menggunakan empat variabel sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel , jurnal referensi menggunakan kepuasan kerja sebagai perantara terhadap produktivitas kerja sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai acuan penelitian.</p>
4.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Petrosida Gresik</p> <p>Satrya Wicaksana, Gagah (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Kepuasan kerja</li> </ol>	<p>Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik.</p> <p>Tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 82,3% menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable insentif dan Kepuasan Kerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Penelitian jurnal menggunakan sistem analisis regresi berganda sedangkan penelitian yang diteliti menggunakan sistem analisis jalur.</p>

			adalah erat..  pengujian secara partial menunjukkan baik variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik.	
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Prestasi Kerja</li> </ol>	<p>kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero) Kantor wilayah V Manado.</p> <p>Secara parsial hanya kepuasaan kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable insentif dan Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal menggunakan empat variabel sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel</p>
6.	<p><i>Incentives, Job Satisfaction And Performance: Empirical vidence In Italian Social Enterprises.</i></p> <p>Sara Depedri, Ermanno Tortia, Maurizio Carpita</p> <p>Fondazione Euricse</p> <p>Depedri, S., Tortia, E. and Carpita, M.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentive</li> <li>2. Job Satisfaction</li> <li>3. Perfomance</li> </ol>	<p><i>Results show that worker well-being is greatly influenced by the considered individual and organizational factors.</i></p> <p><i>Motivational factors emerge as preconditions able to enhance or dampen individual well-being. However, the most relevant factors influencing worker well-being are identified in the</i></p>	<p>Persamaan :</p> <p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable insentif dan Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal internasional ini menganalisis kinerja sedangkan penelitian ini meneliti kepuasan kerja</p>

	<p>(2010), <i>Incentives' Job Satisfaction and Performance: Empirical Evidence in Italian Social Enterprises, Euricse Working Papers, N.012 / 10</i></p>		<p><i>interplay between the individual and the organizational dimension and are linked mainly to procedural and distributive fairness, but also to non-monetary incentives, such as autonomy and participation in decision-making. Also, monetary incentives and the wage, whose relevance was denied by some studies show a positive linkage with the intrinsic component of satisfaction, which is understood in terms of self-fulfilment and professional achievement.</i></p>	
7.	<p>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</p> <p>Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsha</p>	<p>1. Working Environment</p> <p>2. Job Satisfaction</p>	<p>Working environment has a positive impact on the Job satisfaction of employees. Bad working conditions restrict employees to portray their capabilities and attain full potential, so it is imperative that the businesses realize the importance of good working environment.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable insentif dan Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal internasional ini hanya mefokuskan satu pengaruh variabel sedangkan , penelitian ini mengkaitkan dua variabel untuk mengetahui yang mempengaruhi</p>

				kepuasan kerja.
8.	<p>THE EFFECTS OF INCENTIVES ON PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION</p> <p>Literature review and interview research</p> <p>Essi Huttu</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentives</li> <li>2. Performance</li> <li>3. Job Satisfaction</li> </ol>	<p>On the basis of the literature review and the interview research, it seems that all the incentives types are important but they have different meanings for employees. Hence different incentives have different effects on performance and job satisfaction, like it was posited. Like in Herzberg's hygiene-motivation theory it seems that there are two different aspects in rewarding.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable insentif dan Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal penelitian menggunakan variabel kinerja di jadikan acuan sebagai puas atau tidak karyawan di penelitian tersebut sedangkan dalam penelitian ini kepuasan kerja dijadikan patokan utama</p>

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Perusahaan memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat berdampak kontribusi baik terhadap perusahaan, dengan cara memperbaiki lingkungan kerja, memberikan insentif yang sesuai bagi perusahaan ini akan memberi dampak positif bagi perusahaan.

### 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).

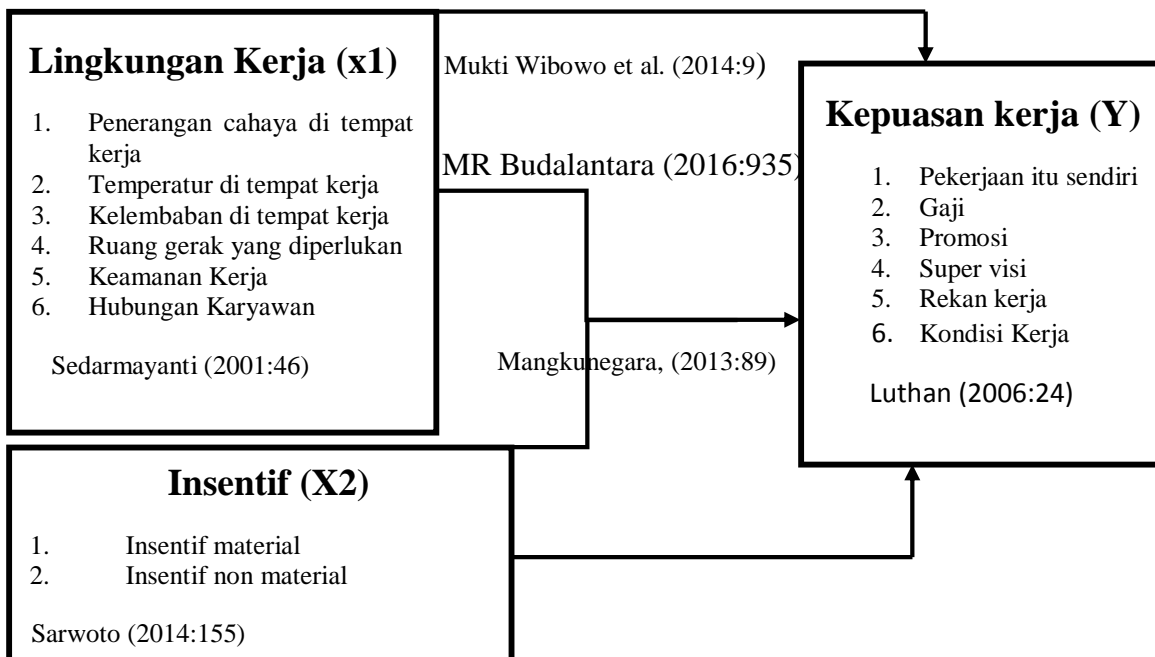
### 2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mukti Wibowo et al. (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.

### 2.2.3. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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 mengenai variabel lingkungan kerja dan variabel insentif sama-sama memiliki kontribusi positif terhadap kepuasan kerja.





|

### **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 :

#### **Hipotesis Parsial**

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

#### **Hipotesis Simultan**

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