BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis menguraikan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan memaparkan secara lebih rinci tentang apa saja variabel yang telah penulis teliti.

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dihadapi oleh para karyawan sangatlah beragam, hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menyediakan dan mencipakan lingkungan kerja yang baik yang di dalam pelakusanaanya berkaitan erat dengan kondisi para karyawan yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap jalannya perusahaan, oleh karena itu harus selalu diperhatikan.

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Scultz dan Schultz dalam buku Manajemenen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:105) mengemukakan bahwa:

"Lingkungan ataua kondisi kerja dalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja".

Sedangkan menurut Nitisemito (2000:183) mengatakan bahwa:

"Lingkungan kerja dalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

"Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya. Serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

2.1.1.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
2. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*non – physical working environment*)

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadanaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

B. Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antaea tingkat atasan, bahawan maupun yang dimiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19) bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

Menurut Gouzali Saydam (2000:422), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik merupakan keadaaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesame karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang di kemukakan oleh Sarwoto (2001:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik. Organisasi yang ridak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga.

Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan
2. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan memperlihatkan suasana antara lain:

1. Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2. Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaanya perlu di dukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadapa masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optima, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, ama, dan nyaman. Ketidaksesuaian lungkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka wwaktu yang lama keadaan lungkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangana/Cahaya di Tempat Kerja

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

2. Temperatu di Tempat Kerja

   Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai terperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusah untuk mempertahankan keadaan

normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dpat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusiaa 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 tubuh normal.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini hubungan 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. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah becampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja di tambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menybukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi terseebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bisisng hendaknya dihindarkan agar pelaksnaan pkerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2. Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut Veithzal Rivai (2004:384) menyatakan bahwa:

"Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing sebagai penbagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya".

Menurut Hadarinawawi (2000:317) menyatakan bahwa:

"Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerjaan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang".

Menurut Hasibuan (2002:113) menyatakan bahwa:

"Insentif balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar".

Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat menimbulkan semangat dan gairah kinerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja.

2.1.2.2. Tujuan Insentif

Menurut Veithzal Rivai (2004:384) tujuan insentif terbagi menjadi tujuan utama dan tujuan bagi perusahaan.

1) Tujuan Utama

   Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kinerja.

2) Tujuan Perusahaan

   Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

2.1.2.3. Bentu-bentuk Insentif

Menurut Werther dan Davis dalam buku Manajemenen Kinerja yang di kutip oleh Wibowo (2011:355) menunjukan adanya beberapa benruk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
b. *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
c. *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.

d. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding.*
e. *Merit Raise* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skill* merupakan konpensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
g. *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
h. *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
i. *Internasional incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam buku Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah:

"sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Menurut Greenberg dan Baron dalam buku Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai:

"Sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka".

Sementara itu menurut Vecchio dalam buku Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2011:501) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah:

"sebagai pemikiran, perasaaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan".

Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, serta aspek yang terlibat dalam pekerjaan. Dimana hal tersebut merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

2.1.3.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2011:502) Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagai orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di antara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value Theory*.

1. *Two-Factor Theory*

   Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *saticfation* (kepuasan) dan *dissaticfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors.*

   Pada umumnya orang yang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

   Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam bekerja, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkairan dengan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang. *Value Theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secar khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat memperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.1.3.3. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku Manajemen Kinerja yang dikutip oleh Wibowo (2011:504) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai beriku:

a. *Need Fulfilment* (penemuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya perkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan memberikan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya

relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetic)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4. Peneliti Terdahulu

Didalam penelitian ini penulis menampilkan peneliti terdahuluan yang berguna sebagai acuan untuk melakukan penulisan dan juga sebagai pembeda dari peneliti terdahulu. Dibawah ini terdapat tabel 2.1 tentang peneliti terdahulu.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul Skripsi	Hasil	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Agung Panudju	2003	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit produksi PT. X Palembang	Kompensasi financial, non-financial, otonomi,variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas daun umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terdapat satu variabel yang sama yakni kepuasan kerja.	Penelitian tersebut variabel bebasnya yakni kompensasi dan karakteristik pekerjaan
2.	Budiar, Bamabng Swasto, Armanu Thoyib, Eko Ganis Sukoharsono	2004	Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi, Kepuasan kerja dan komitmen kerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Kesamaaan variabel bebas yakni lingkungan kerja dan variabel terikat kepuasan kerja	Terdapat variabel bebas yang lain yakni demografi dan kompensasi dan variabel terikat yang lainnya motivasi dan komitmen kerja
3	Yulinda dan Sri Wulan Harlyanti	2009	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan pegawai dinas luar asuransi jiwa bersama	Variabel faktor motivator dan faktor hygiene berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dinas	Terdapat satu variabel yakni kepuasan kerja	Hanya membahas tentang variabel terikat saja

			bemiputera 1912 cabang setiabudi Medan	luar asuransi jiwa bersama(AJB) bumiputera cabang setiabudi Medan		
4	Desniwati Latief	2008	Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja	Faktor insentif mempunyai hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja yakni faktor kinerja	Terdapat dua variabel yang sama yakni insentif dan kepuasan kerja.	Penelitian tersebut hanya terdiri dari dua variabel.
5	Mulyanto	2009	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan insentif terhadap kepusana kerja guru sma negeri 1 cawas kabupaten klaten	Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan insentif terhadap kepuasan kerja	Terdapat kesamaan dari variabel yakni lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja	Terdapat variabel bebas yang lain yakni kepemimpinan, pengembangan karir dan komunikasi
6	M. Suhadi	2005	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank pasar klaten	Lingkungan kerja pada BPR Bank pasar klaten merupakan salah satu penyebab keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan para karyawan	Terdapat kesamaan yakni lingkungan kerja	Variabel bebas dan terikat tidak sama
7	Dahli	2007	Pengaruh gaji, insentif, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bulog sub divre wilayah v kedu	Variabel insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja	Terdapat kesamaan yaitu insentif dan lingkungan kerja	Variabel terikat yang berbeda yaitu prestasi kerja dan kepemimpinan

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwuju keseimbangan antara kebutuhan pegawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja dan berkarya. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Sebab, ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja, sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan nilai kerja yang telah dicapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, maka makin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kepuasan mampu mempengaruhi karyawan dalm berperilaku. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi,

karyawan bisa bekerja dengan rajin dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa dapat terwujud.

2.2.1 Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sebelum perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya, makan yang harus ditentukan lebih terdahu adalah misi dan tujuan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan cakap serta mampu bekerj sama dengan rekan-rekannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Oleh karena begitu pentingnya faktor sumber daya manusia maka perusahaan harus mampu memperhatikan secar cermat kepuasan dari karyawan karena kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam memandang pekerjaan seperti malas, rajin, dan produktif. Pada umumnya, semakin tinggi kepuasan semakin tinggi semangat kerjanya sehingga menghasilkan produktifitas kerja yang baik yang pada akhirnya tuhuan perusahaan semakin mudah tercapai.

Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2003:202), "kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi dan kecintaan juga disiplin kerja meningkat".

Menurut Marihot (2005:290), kepuasan dapat didefinisikan hingga sejauh mana seseorang karyawan merasakan positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut sangat banyak seperti gaji, atasan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yaitu lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Hani Handoko (2000:194), "iklim organisasional memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan".

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas jelas kiranya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka kepuasan akan tinggi, sebaliknya bila lingkungan kerja tidak terjaga dan buruk maka kepuasan karyawan tidak akan tercipta dengan baik.

2.2.2 Keterkaitan Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan dalam membuat karyawannya merasa puasa bekerja di suatu perusahaan. berikut merupakan teori yang menyatakan hubungan insentif dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Trianto Safaria (2004:175), "*incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more itensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand"* menyatakan bahwa insentif kerja adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

2.2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

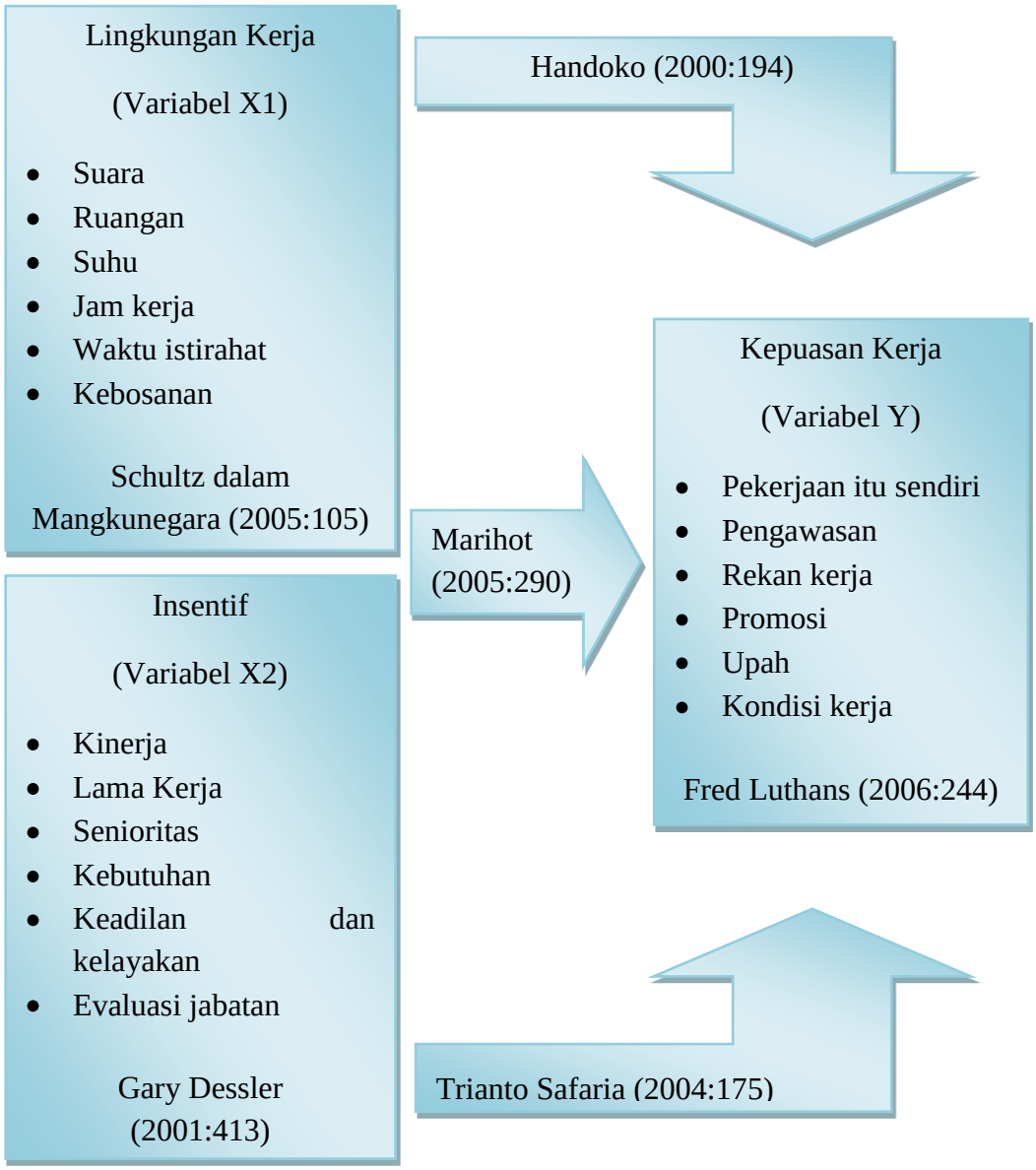
Menurut Hasibuan (2003:203), menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak

   Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluargannya.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

   Suasana dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan, begitu juga sebaliknya.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikapa pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Berdasarkan teori-teori diatas, maka penulis menghubungkan ketiga variabel tersebut menjadi kerangka pemikiran yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Berikut ini bagan kerangka pemikiran:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan semenrara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis yang diuji dengan penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh X1 (lingkungan kerja dan variabel X2 (insentif) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Menurut Sugiyono (2009:64) dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Bisnis". Hipotesis adalah:

"jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat dan pertanyaan".

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung kurang kondisif.
2. Insentif di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik.
3. Kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah tinggi.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
5. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.