BAB II

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan dan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1. *Reward*

2.1.1.1. Pengertian *Reward*

Menurut kamus bahasa inggris *reward* berarti penghargaan atau hadiah. Reward atau hadiah adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang kenangan/cendramata (Djamarah, 2006:150). Pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu peningkatan kinerja. Reward tidak mesti diwujudkan dalam bentuk materi, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai seseorang karyawan. Dimana salah satu tujuan kompensasi itu untuk memotivasi karyawan mendapatkan penghargaan yang bernilai (pengakuan

atas prestasi yang dicapainya), disamping tujuan-tujuan lain seperti: memerkuat ikatan kerjasama, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, membangun disiplin kerja, meminimalkan protes serikat buruh, dan meminimalkan intervensi pemerintah, Abdullah (2014:215)

Berdasarkan definisi yang dikemukakan sebagian besar mengandung unsur-unsur persamaan sebagai berikut: sesuatu yang diberikan kepada orang, mendorong dan memotivasi karyawan, mempunyai dan menunjukan prestasi. Maka dari itu berdasarkan unsur persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan atau kelompok karyawan yang berguna untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga karyawan dapat mempunyai prestasi dan mampu menunjukan prestasi tersebut.

2.1.1.2. Tujuan Pemberian *Reward*

Menurut Hamid (2006: 6) tujuan Pemberian hadiah atau *reward* yaitu sebagai berikut:

1. Membangkitkan dan merangsang belajar anak, lebih-lebih bagi anak yang malas dan lemah.
2. Mendorong anak agar selalu melakukan perbuatan yang lebih baik lagi.
3. Menambah kegiatannya atau kegairahannya dalam belajar

2.1.1.3. Kelebihan dan Kelemahan *Reward*

Menurut Saputri (2011: 5) kelebihan dan kelemahan *reward* yaitu sebagai berikut:

1. Siswa menjadi lebih aktif dalam proses pembelajaran.
2. Suasan di dalam kelas menjadi lebih kondusif untuk kegiatan belajar mengajar.
3. Setiap siswa memiliki motivasi yang besar untuk mempelajari yang telah disampaikan.

2.1.1.4. Macam-macam *Reward*

Menurut Sardiman (2002:89), macam-macam *reward* adalah sebagai berikut:

1. Pemberian angka atau nilai
2. Pemberian hadiah
3. Pemberian pujian
4. Pemberian penghargaan

2.1.1.5. Indikator *Reward*

Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata (Djamarah, 2006:150). Secara garis besar dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

1. Pujian

   Pujian merupakan salah satu bentuk *reward* yang paling mudah dilakukan.

   Pujian dapat berupa kata-kata seperti: bagus, baik, bagus sekali dan

sebagainya, selain pujian dapat juga berupa isyarat atau pertandam misalnya dengan menunjukkan ibu jari, dengan menepuk bahu, dengan tepuk tangan dan sebagainya.

2. Penghormatan

   Reward berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu karyawan yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan karyawan lain. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya karyawan yang berprestasi dipilih menjadi ketua tim.

3. Hadiah

   Hadiah yang dimaksud disini adalah *reward* yang berbentuk barang. Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan karyawan. *Reward* berupa hadiah disebut juga reward materiil.

4. Tanda penghargaan

   Reward yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan rewardsimbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang-barang tersebut, melainkan tanda penghargaan yang dinilai dari segi kesan atau nilai kegunaannya.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2006:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang akan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Sutrisno (2010:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dapat dibagi 2 (dua) yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor dari lingkungan kerja diantaranya adalah ; 1) Penerangan, 2) Sirkulasi udara, 3) Ukuran ruang kerja, 4) Tata letak ruang kerja, 5) Privasi ruang kerja, 6) Kebersihan, 7) Suara bising, 8) Penggunaan warna, 9) Peralatan kantor, 10) Keamanan kerja.

Sama halnya dengan Sedarmayanti, Wursanto (2005:287) juga membagi lingkungan kerja menjadi 2 (dua) yakni: lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik atau disebut juga lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2005:287) antara lain meliputi :

- Bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja pada karyawan, ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta pengaturan ventilasi yang baik, sehingga karyawan menjadi betah untuk bekerja.
- Fasilitas peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan dan fasilitas tempat rekreasi, tempat istirahat dan olah raga, kantin, tempat ibadah dan tempat pertemuan.
- Letak kantor atau tempat kerja yang strategis yang mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum atau kendaraan pribadi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai adalah apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari dampaknya dalam waktu lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien (Planginten, 2013:2155).

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang terdapat di

sekitar tempat kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini faktor-faktor atau indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan adalah indikator yang dikemukakan Sedarmayanti diatas.

2.1.2.2. Macam-Macam Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori (Ahyari, 1999:124) dalam Muttaqiyathun (2011) yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan para pekerja karyawan, misalnya : meja, kursi, ruang kerja.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik adalah serangkaian kondisi yang berbentuk fisik di lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan pekerjaan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007:21) :

- Penerangan :

  Penerangan adalah salah satu faktor yang membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan teliti. Karena penerangan terkait dengan kemampuan manusia untuk melihat sesuatu.
- Sirkulasi udara :

  Pertukaran udara yang cukup diruang kerja akan mempertahankan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap yang dapat mengakibatkan kelelahan.

- Ukuran ruang kerja :

  Ruang kerja yang terlalu sempit mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karena gerakannya menjadi terbatas

- Tata letak ruang kerja :

  Lay-out ruang yang baik akan mengurangi terjadinya *rework*, sehingga memperlancar dan mempercepat pekerjaan. Selain itu *lay-out* yang baik juga mengurangi atau menghilangkan tumpang tindihnya proses kerja.

- Privasi ruang kerja :

  Ruang kerja yang menjamin privasi akan meniimbulkan ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja.

- Kebersihan :

  Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang, sehingga akan dapat mempengaruhi semangat kerja.

- Suara bising :

  Kebisingan (suara bising) dapat menurunkan prestasi kerja, karena melemahkan daya pikir, mempersulit berkonsentrasi, memperlambat daya hitung, dan mengurangi kecepatan kerja.

- Penggunaan warna :

  Penggunaan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja, karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kesan tersendiri bila melihat warna.

- Peralatan kantor :

  Peralatan kerja yang lengkap dan sesuai standar kebutuhan akan memperlancar pekerjaan dan menjamin kualitas hasil kerja yang baik.

- Keamanan kerja :

  Rasa aman akan menyebabkan karyawan bisa bekerja dengan tenang dan bebas dari gangguan-gangguan yang menghambat pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita mengetahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Adalah sebagai berikut :

Menurut Koontz dalam bukunya Sri Wilujeng (2006:76) definisi dari kepemimpinan adalah "Seni dan proses, untuk mempengaruhi orang agar orang-orang itu mau berjuang secara antusias untuk mencapai tujuan bersama." Selanjutnya gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan teori komunikasi menurut S. Djuarsa Senjaya (1994: 108), Pemimpin berdasarkan sifatnya di golongkan menjadi : *Authoritarian, Burocratic, diplomatic, Democratic,* dan kepemimpinan yang siafatnya *Laissez-fair*e.

Dengan pengaruh globalisasi pada saat ini, pemimpin dimasa yang akan datang di tuntut harus mempunyai sifat yang kuat terhadap nilai yang ingin dicapai oleh perusahaan dan dapat mngembangkan potensi karyawannya Beckhard, (1996:129). Teori model kepemimpinan yang mutakhir disampaikan oleh Hersey dalam bukunya Sri Wilujeng (2006:77) yang menyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung dari kesiapan bawahan. Kesiapan tersebut mencakup kemauan untuk mencapai prestasi, untuk menerima tanggung jawab, kemampuan mengerjakan tugas, dan pengalaman bawahan. Variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan-kepemimpinan. Menurut model ini manajer

harus secara konstan mengevaluasi kondisi dan situasi karyamannya. Setelah diketahui, manajer harus segera menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi tersebut. Dengan demikian gaya kepemimpinannya akan efektif.

Teori kepimpinan situasional ini juga dikemukakan oleh Schein Edgar, H dalam bukunya Moh. As'ad (1992:42-61) yang berjudul "Kepemimpinan yang Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik". Seorang pemimpin harus mengenali gejala-gejala lingkungannya terutama bawahannya, dan dia harus fleksible dalam mengubah cara bertindaknya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, maka penulis simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Hadari (2014:74) kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi. Masing-masing mengisyartkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi social kelompok/organisasinya.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut :

- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan pemimpin.

2.1.3.3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter

   Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

2. Kepemimpinan Partisipatif

   Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

3. Kepemimpinan Delegatif

   Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilanannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Tempramen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ krakteristik keperibadian yang dimilikinya.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robert Kreitner dan Angelo Konicki (2005:169) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek

pekerjaan. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Robbins (2003:78) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Handoko (2008:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian pegawai tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Akan tetapi penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas .

2.1.4.2. Pengukuran Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pendidikan, dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:117-119), mengemukakan bahwa *"Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works"*.

1. Turnover

   Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedsngkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

   Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alas an yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

   Pegawai yang tua lebih merasa puas daripada yang berumur muda. Hal in diasumsikan pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas

4. Tingkat pekerjaan

   Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam memberikan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

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

2.1.4.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Kreitner dan Knicki (2005:225) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

6. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

7. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

8. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2009:119).

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

   Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

   Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.

3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

   Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

   Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

5. Kesempatan Promosi

   Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Peneliti	**Judul Penelitian**	**Hasil Penelitian**	**Perbedaan**	**Persamaan**
Hantoro Arief Gisijanto, SE., MM (2015)	Pengaruh Motivasi, Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Non Medis) pada Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.	Dari hasil penelitian dan perhitungan dengan analisis Regresi Linear Berganda dan Uji F/Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 42,547 sementara nilai F tabel 3,94. Maka F hitung (42,547) > F tabel (3,94) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga diketahui bahwa motivasi, reward dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (non medis) Rumah Sakit Islam Jakarta	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 yaitu motivasi.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X2, dan Variabel terikat.
Edduar,	Pengaruh	Lingkungan kerja non	Perbedaan	Persamaan

Hendri (2012)	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata cabang Palembang.	fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata cabang Palembang.	dalam penelitian ini adalah hanya ada 1 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja non fisik.	dalam penelitian ini yaitu variabel X1 dan Variabel terikat
Ni Luh Putu Sri Andini (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Denpasar	Hasil analisis regresi berganda yaitu, Y= 20,309+0,430 (X1) + 0.051 (X2). Kedua variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel dependen.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak ada variabel *reward* (X1)	Persamaan dalam penelitian ini yaitu Variabel X2, Y dan variabel terikat
Delfi Yandri (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisasi dan sistem reward terhadap kepuasan kerja pegawai pada lingkungan secretariat daerah provinsi Sumatra barat	• Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,358 dan tingkat signifikansi 0,019 lebih kecil dari alpa0,05. • Sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,662 dengan tingkat signifikansi 0,01 lebih	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Variabel X2 yaitu Budaya Organisasi.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1, X3 dan variabel terikat.

		kecil dari alpa 0,05.		
Herdiyanti Rise P. (2010)	Pengrauh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan	• Pengaruh antara variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat secara keseluruhan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya secara positif dan signifikan. • Pengaruh secara simultan maupun parsial antara gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (X1) dan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja karyawan (Z) dapat diterima dan terbukti kebenarannya	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Variabel dependen yaitu kinerja.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 dan 1 variabel terikat
Furkan Baltaci (2012)	The Effects of Leadership On Job Satisfaction	• Pemimpin yang supportif dan berkomunikasi dengan pegawainya, berpengaruh positif dalam kepuasan kerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Hanya 1 variabel bebas	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 dan variabel terikat
Vera Akafo (2015)	Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation	• Pemberian penghargaan harus memuaskan dan transparan dalam pemberiannya. Jika pemberian reward secara adil dan transparan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Variabel X2 yaitu *recognit-ion*	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 dan 1 variabel terikat.

		pegawai		
Endang Pitaloka (2014)	The affect of work environtment, job satisfaction, organization, commitment on ocb of internal auditor.	• Lingkungan kerja (non fisik) yang kondusif akan memiliki nilai positif kepada kepuasan kerja. Karyawan akan merasa aman, nyaman dan percaya diri dengan organisasi.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Hanya 1 variabel bebas.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel X1 dan Variabel terikat.

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang di miliki perusahaan merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan sebagai investasi jangka panjang. Karena tanpa sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan secara efektif dan efisien yang nantinya akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja para karyawan yang terpenuhi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan dapat menekan turnover perusahaan.

Penulis disini bermaksud untuk melakukan penelitian dengan masalah yang terdapat di PT. SCAN Global Indonesia. Dengan judul penelitian **"PENGARUH PEMBERIAN *REWARD,* LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCAN GLOBAL INDONESIA".** Penulis menunjukan bahwa adanya pengaruh

yang signifikan antara pemberian *reward* (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepemimpinan (Y).dan dampaknya terhadap kepuasan kerja (Z)

Pemikiran penulis didukung oleh teori-teori yang berkaitan serta peneliti yang terdahulu yang menjelaskan mengenai pengaruh reward, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

2.2.1. Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Gaya Kepemimpinan

Kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin salah satunya dapat bersumber dari *reward power*. Kekuasaan penghargaan berasal dari kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan penghargaan, yang merupakan sesuatu yang berarti dan diutuhkan. Yulk (2010:178) mengemukakan salah satu bentuk kekuasaan memberikan penghargaan terhadap bawahan adalah wewenang memberikan gaji, bonus atau insentif ekonomi yang pantas bagi bawahan.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik tentunya akan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Lingkungan kerja fisik merupakan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja secara baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sejalan dengan penelitian Andini (2017) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik adalah penting bagi karyawan

2.2.3. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh pemberian reward yang baik akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta mencapai prestasi dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila reward tidak terpenuhi menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009:119) tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ; 1) Kepuasan terhadap pekerjaan. 2) Kepuasan terhadap imbalan *(reward)*. 3) Kepuasan terhadap supervisi atasan (*leadership*). 4) Kepuasan terhadap rekan kerja (lingkungan kerja non fisik). 5) Kesempatan promosi.

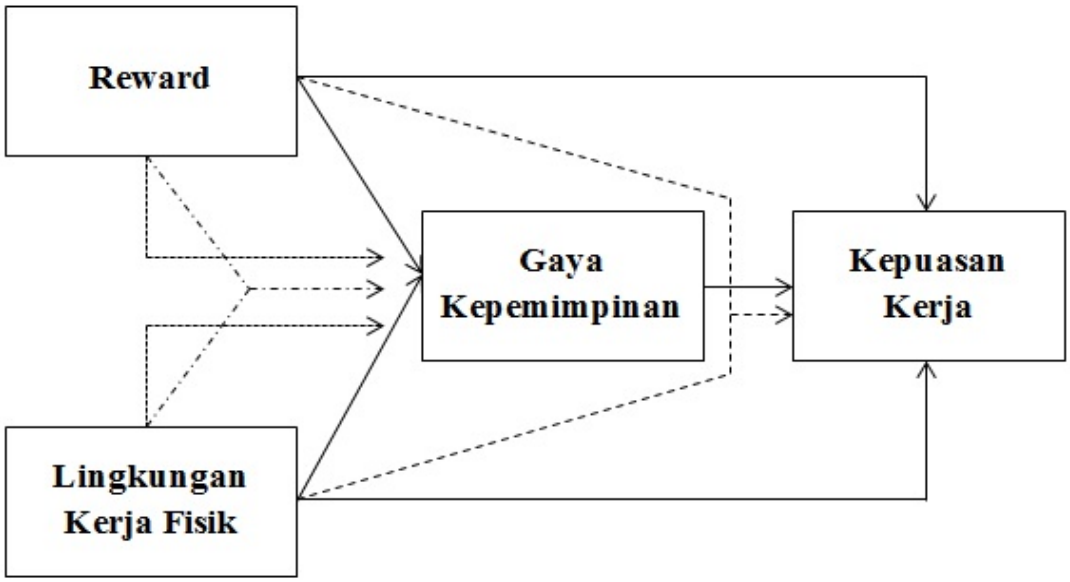
2.2.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja fisik yang memadai akan menciptakan semangat pada karyawan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendri (2012)

2.2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan mengetahui arahan jelas pada pekerjaan dan merasa dihargai keberadaannya sehingga termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik pula yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila kepemimpinan yang dimiliki perusahan

buruk maka akan menyebabkan kepuasan kerja menurun. Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Robbins, 2002 : 181).



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Dengan melihat masalah dan kerangka pemikirian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1 : Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia

H2 : Pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia

H3 : Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia.

H4 : Pemberian *reward* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada PT. SCAN Global Indonesia

H5 : Pemberian *reward*, lingkungan kerja fisik, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SCAN Global Indonesia