

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2017:9), Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2012) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Namun menurut Hasibuan (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Dengan konsekuensi, manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah suatu aktivitas menyusun tujuan perusahaan lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

2) Pengorganisasian.

Organisasi adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan.

3) Pengarahan.

Pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis sehat dan yang lainnya.

4) Pengawasan.

Pengawasan merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan.

5) Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang di perlukan oleh perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, membuat konsep serta sikap pekerja dengan program pendidikan atau pemberian motivasi yang diadakan oleh perusahaan.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa pada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya dalam waktu tertentu, baik berupa upah/gaji maupun insentif dan uang tambahan lainnya. Fungsi dari manajemen sumber daya

manusia yang satu ini dapat dijadikan motivasi untuk menaikkan kinerja karyawan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu-individu setiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain dengan kepentingan perusahaan.

9) Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik mental dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan organisasi.

10) Kedisiplinan

Proses pendisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi maupun perusahaan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan.

11) Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan kontrak kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan yang ditempatinya.

Dari definisi diatas, maka dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi perusahaan agar dapat berjalan efektif guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien. Selain itu peranan motivasi sangatlah penting bagi SDM, guna memberikan semangat baru pada para pekerja.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan sugesti yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan,

menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015:198), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Sementara menurut Torang (2013:57), motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan oleh Bohlander Snell (2004), kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, motivasi karyawan dan lingkungan. Motivasi faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan,

prestasi yang ada, peluang promosi dan kesempatan diri untuk berkembang.

Definisi-definisi diatas menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang pegawai agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan pribadi karyawan tersebut sampai akhir dari pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (McClelland,1961) dalam (Alamsyah,2015:20), menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1) Faktor Intrinsik: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
- b) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi

untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas.

c) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan.

Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.

2) Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar

diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

Faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, sangatlah berpengaruh terhadap motivasi, sehingga untuk mengetahui persentase motivasi itu dijalankan atau tidak, perusahaan dituntut untuk mengetahui semua indikator yang ada di dalamnya.

2.1.2.3. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:147), terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta

menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat untuk melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja dan penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga pengaruh untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam teori hirarki kebutuhan menurut Maslow dalam Alamsyah (2015) sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Setelah paham akan pengertian, indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, seorang pemimpin dalam organisasi hendaklah menyadari akan kebutuhan para pegawai yang bersangkutan. Selain pemberian motivasi yang baik tentunya harus diiringi dengan adanya imbalan atau jasa yang dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih optimal. seperti dengan adanya pemberian insentif tentunya akan membuat karyawan bersaing sebaik mungkin agar dapat menjadi seorang pekerja yang berprestasi.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Dalam sebuah perusahaan insentif menjadi bagian yang tidak asing lagi. Globalisasi menjadikan persaingan semakin lebih kompetitif. Sehingga menjadikan perusahaan harus memacu karyawan untuk bekerja secara maksimal. Salah satu upaya untuk dapat memacu karyawan dalam bekerja adalah dengan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan kontribusi dan loyalitas secara lebih maksimal.

Menurut Riani (2013:132), Insentif merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam bentuk: bonus, komisi baik secara finansial (uang, saham) ataupun dalam

bentuk benefit lain (jalan-jalan ke luar negeri, umroh, mobil, dan lain-lain).

Marwansyah (2012:14) menyatakan bahwa insentif dan bagi hasil (gainsharing) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu. Sedangkan menurut (Farida,2012) dalam (Abidin,2018:21) insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Beberapa pemberian insentif yang dapat dipergunakan oleh suatu perusahaan, Manullang (2010:141), yaitu: pemberian insentif berdasarkan jumlah output, pemberian insentif atas jumlah output yang dihasilkan, insentif yang diberikan atas keberhasilan dalam pencapaian target, insentif yang diberikan atas dasar jumlah laba yang didapat dan pemberian insentif atas biaya perusahaan yang dihemat.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwasanya insentif merupakan sebuah gaji tambahan yang khusus diberikan kepada pekerja yang berhak mendapatkannya. Berguna untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan sekaligus sebagai alat perusahaan, untuk memotivasi anggotanya agar

dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. selain itu Insentif juga memiliki beberapa manfaat bagi pekerja dan organisasi.

2.1.3.2 Jenis –Jenis Insentif

Menurut Riana (2013:136), insentif dibagi menjadi 3 jenis yaitu: insentif individu, insentif tim atau kelompok, dan insentif organisasi. Ketiga jenis insentif tersebut adalah:

1. Insentif Individu

Dalam bekerja di sebuah perusahaan insentif individu biasanya diperuntukkan bagi mereka yang mempunyai prestasi atas pekerjaan atau usaha mereka sendiri. Penghargaan serta pengakuan khusus seperti barang atau perjalanan, umroh seta komisi.

2. Insentif Tim atau Kelompok

Insentif tim adalah insentif yang diberikan pada kelompok atau tim sebuah organisasi atas pencapaian yang dilakukan oleh tersebut. Insentif tim dilakukan sebagai upaya untuk mendorong kerjasama antar anggota biasanya organisasi atau perusahaan.

3. Insentif Organisasi

Insentif organisasi adalah insentif yang diberikan berdasarkan hasil kinerja seluruh organisasi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja bersama dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasional yang lebih besar, sehingga menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.

2.1.3.3 Indikator Insentif

Menurut Abidin (2018:24) insentif menunjukkan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang berprestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pemberian insentif menurut (Vigi,2015) dalam (Abidin,2018:24), adalah:

1. Pembayaran sederhana
2. Penghasilan yang diterima
3. Pembayaran cepat
4. Standar kerja
5. Upah normal

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam praktiknya, pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai, karena lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan pengaruh karyawan secara signifikan dalam bekerja.

Menurut Tsani (2016:16), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nitisemito dalam Sariyathi (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan oleh karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan, sehingga target-target perusahaan yang dibebankan bisa segera terwujud.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di

dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004:144).

Berdasarkan penjelasan diatas dimengerti bahwa melalui pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang lingkungan kerja, maka bisa dijelaskan lingkungan kerja merupakan hal-hal yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja.

2.1.4.2 Jenis –Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Irawan (2017:33) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik tentunya tidak dapat dipisahkan begitu saja, jika salah satu jenis lingkungan kerja ini bermasalah tentunya aktivitas para pekerja akan terganggu. Sehingga perusahaan dituntut untuk menyediakan lapangan pekerjaan seperti apa yang dibutuhkan anggotanya, dengan melihat beberapa indikator yang ada.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara rekan kerja
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan
3. Suasana tempat kerja yang nyaman
4. Fasilitas tempat kerja yang memadai
5. Keamanan di tempat kerja

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2008:99), mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Sadewo (2017), Kepuasan kerja adalah reaksi atau sikap yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Priansa (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

Seperti disebutkan yang di atas bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sehingga untuk mengetahui besar kecilnya kepuasan kerja, maka sebuah perusahaan dituntut untuk mengetahui semua indikator yang dapat mempengaruhinya.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Wibowo (2011:502) menjelaskan teori kepuasan kerja secara umum sebagai berikut:

1) *Two-Factor Theory*

Teori ini menyatakan bahwa *satisfication* (kepuasan) dipengaruhi oleh faktor yang terkait langsung dengan pekerjaan, seperti prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri, kesempatan promosi dan sifat pekerjaan, sedangkan *dissatisfication* (ketidakpuasan) dipengaruhi oleh kondisi di lingkungan kerja, seperti kualitas pengawasan, penggajian, kondisi kerja, hubungan antar pekerja dan lain-lain.

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi ketika hasil pekerjaan yang diterima oleh individu seperti apa yang diharapkannya. Semakin besar perbedaan hasil pekerjaan yang diterima dengan harapan, semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang.

Sementara menurut Mangkunegara (2005:120) yaitu:

1. Teori keseimbangan

Merupakan suatu nilai yang diberikan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya, adalah seorang pegawai yang berada dalam organisasi yang sama ataupun di luar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, adalah suatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

2. Teori perbedaan

Mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang dirasakan dengan kenyataan pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhinya akan kebutuhan pegawai itu sendiri.

4. Teori pandangan kelompok

Kepuasan kerja juga timbul pada bagaimana kelompok kerja memandangnya.

5. Teori dua faktor

Rasa puas kerja itu bersifat terpisah.

6. Teori pengharapan

Motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menentukannya.

Teori kepuasan kerja lain dikemukakan oleh Rivai (2011:856), antara lain:

1) Teori ketidaksesuaian (*Dicrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, apabila kepuasan yang dimiliki oleh seorang pegawai melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang pegawai akan menjadi lebih puas lagi.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa seorang pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidaknya keadilan dalam situasi dalam bekerja, khususnya situasi tempat kerja. Komponen utama pada teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja yang mutlak sangat sulit dicari karena dalam setiap individu karyawan berbeda-beda standar dalam tingkat kepuasan kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202) antara lain:

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya
2. Kompensasi yang diberikan
3. Motivasi dari atasan
4. Lingkungan kerja yang nyaman
5. Prestasi kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini pernah diteliti oleh penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Mohammad Indra Alamsyah (2015)

Judul : Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah Daerah Istimewa Yogyakarta

hasil penelitian : Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2. Rahmadhani Shalikhah (2018)

Judul : Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Nasmoco bahana motor Yogyakarta

Hasil Penelitian : Variabel insentif berpengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Shelvian Putri Andini (2017)

Judul : Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putra

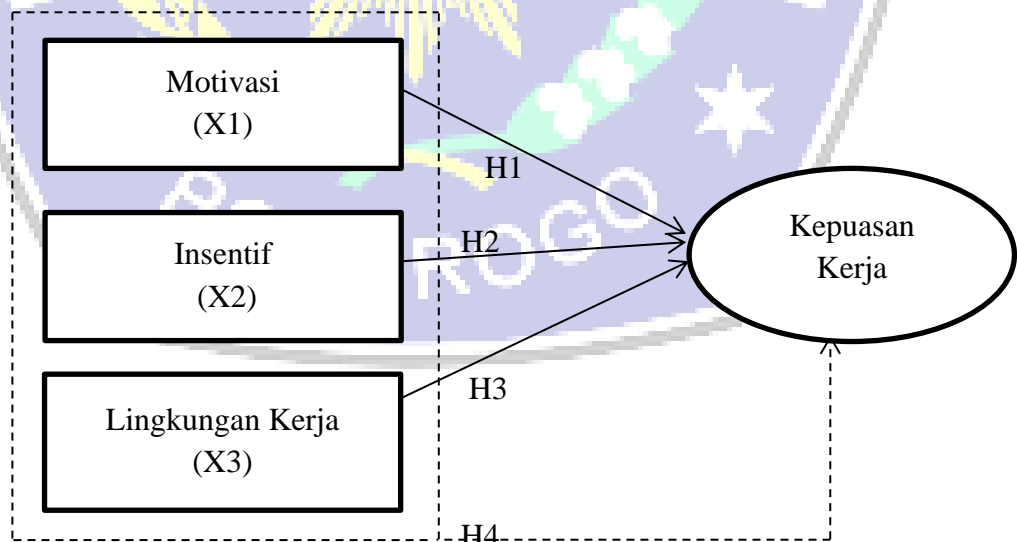
Hasil Penelitian : Variabel insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan suatu konsepsi dalam sebuah karya ilmiah maupun sebuah penelitian, dimana di dalamnya terdapat variabel-variabel yang saling menghubungkan diantara objek yang diteliti. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan variabel independen dan variabel dependen.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Insentif

X3 = Lingkungan Kerja

Y1 = Kepuasan Kerja

————> = Pengaruh Variabel X terhadap Y secara parsial

-----> = Pengaruh Variabel X terhadap Y secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017).

Hipotesis perlu dilakukan kebenarannya melalui data-data dari penelitian lapangan, lalu diuji menggunakan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis akan menghasilkan kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis yang diajukan.

1. Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Irawan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas biasa *turn over* lebih tinggi. Maka dari itu dengan memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal akan berdampak pada *turn over* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti halnya pada penelitian Alamsyah (2015) yaitu secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja

H₀₁ : Motivasi diduga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

H_{a1} : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

2. Hubungan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan

Marwansyah (2012:14) menyatakan bahwa insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Jenis insentif yang diberikan dalam perusahaan dapat berupa bonus, komisi baik secara finansial (uang, saham) ataupun dalam bentuk benefit lainnya (jalan-jalan keluar negeri, umroh, mobil, dan lain-lainnya). Dengan adanya pemberian insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda berdasarkan kinerja terbaik, sehingga hal ini akan memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik agar dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti halnya pada hasil penelitian Abidin (2018) yang menunjukkan

bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis, yaitu :

H₀₂ : insentif diduga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

H_{a2} : insentif diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Tsani (2016:16) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Keadaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat sangatlah berpengaruh besar terhadap para pekerja. Pengaruh tersebut bisa melalui situasi, kondisi, hubungan kerja antar karyawan maupun peralatan yang digunakan dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif seperti pemberian sarana fasilitas yang memadai meliputi adanya peralatan medis yang lengkap dan modern. Adanya ruang kerja yang memiliki sirkulasi udara, penerangan yang sesuai dapat memperlancar kegiatan dalam bekerja sehingga mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan

bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti halnya pada hasil penelitian Yulianti (2008) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis, yaitu :

H₀₃ : lingkungan kerja diduga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

H_{a1} : lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis

4. Pengaruh motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada penyusunan hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

H₀₄ : Motivasi, insentif dan lingkungan kerja diduga tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja paramedis

H_{a4} : Motivasi, insentif dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja paramedis.