

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan kerja

Tiffin yang menyatakan bahwa kepuasan berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi serta kerjasama dengan atasan dan sesama rekan kerja (As'ad, 2004). Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Definisi tersebut didukung oleh Smith, Kendall dan Hulin yang menyatakan bahwa perasaan seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapi individu diantaranya perasaan gembira, semangat, gairah dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Luthans, 2006).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individu dan faktor pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Lebih lanjut, menurut Hasibuan (2006) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau bervariasi.

Smith, Kendall dan Hulin menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pengawasan

(*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji (*pay*) (Luthans, 2006).

2.1.2. Tujuan Kepuasan Kerja

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2007) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
6. Ongkos per unit dapat diperkecil

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966)

dalam bukunya Moch. As'ad (2004) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*work group*), kondisi kerja (*working conditions*) Luthans (2008). Adapun indikator adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja

2.1.4 Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. (Kemenaker, 2005).

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Menurut Miner aspek yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain, sosialisasi laporan statistik kecelakaan, pelatihan keselamatan kerja, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, inspeksi dan disiplin kerja, peningkatan kesadaran K3, konseling serta employee assistance program (Ilham, 2002).

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-

baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja (Mangkunegara, 2004).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. (Kemenaker, 2005). Adapun indikator menurut sama'ur (2009) dan Gary Dessler (2003) indicator K3 antara lain:

1. Tempat Kerja
2. Mesin dan peralatan
3. Keadaan kondisi karyawan
4. Lingkungan kerja
5. Perlindungan Karyawan

2.1.5 Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Di dalamnya terdapat 3 (tiga)

tujuan utama dalam Penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu antara lain :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Serta dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tercermin dalam Tujuan Penerapan SMK3 dalam Pasal 2:

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas

Selain menurut PP 50 tahun 2012, tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga dibahas oleh Djamaluddin Ramlan tahun 2006 dalam bukunya “Dasar-dasar kesehatan kerja”. Ramlan (2006) membahas tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan membaginya dalam 3 bagian. Tujuan kesehatan kerja menurut Ramlan (2006) adalah :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketinggian yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun kesejahteraan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
3. Memberi perlindungan bagi pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
4. Menempatkan pekerja disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Adapun tujuan dari keselamatan kerja adalah :

1. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi K3

Keselamatan Kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keselamatan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa

keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja. faktor dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja.
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:
 - a. Penerangan yang kurang.
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

2.1.7 Insentif

Insentif merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007). Insentif menurut Hani Handoko (2010) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Insentif meliputi imbalan finansial dan non financial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan Wibowo (2012) berpendapat bahwa insentif merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Insentif merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Insentif kerja adalah persepsi terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: insentif langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Insentif tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Adapun indikator kompensasi (Sutrisno, 2009) yaitu:

1. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

3. Fasilitas

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.

4. Tunjangan kesehatan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Insentif merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2012). Adapun indikator menurut Edy Sutrisno, (2009) indikator Insentif antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap bonus
3. Tunjangan transportasi
4. Tunjangan kesehatan

2.1.8 Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Insentif perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian

sistematik organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi-kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan (Handoko, 2010).

Ada dua azas penting dalam program pemberian insentif (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Azas adil

Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima insentif yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2. Azas layak dan wajar

Azas yang layak dan wajar berarti insentif yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan wajar tidak biasanya ditentukan berdasarkan ketentuan upah minimum yang diberlakukan oleh

pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian insentif yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja dan pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.

2.1.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besarkecilnya insentif yang akan diterima pegawai. Hal ini diperlukan mendapat perhatian oleh pimpinan Universitas agar prinsip pembayaran insentif dapat dipahami dan dimengerti oleh seluruh pegawai, sehingga memberikan kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan 2006, faktor-faktor yang mempengaruhi besarkecilnya pemberian insentif, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kesediaan Universitas Apabila kemampuan dan kesediaan Universitas untuk membayar semakin baik, maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan Universitas untuk membayar kurang, maka jumlah pembayaran insentif relatif kecil.
2. Produktivitas kerja pegawai Jika produktivitas kerja pegawai baik, maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja pegawai buruk, maka jumlah pembayaran insentif relatif kecil. Universitas Sumatera Utara

3. Posisi jabatan pegawai Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima insentif yang lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh insentif yang kecil. Hal ini wajar, karena pegawai yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah posisi jabatannya mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Pendidikan dan pengalaman pegawai Jika pendidikan pegawai lebih tinggi dan pengalaman kerjanya lebih lama, maka pegawai tersebut akan memperoleh insentif yang lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai yang dimiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang memadai
5. Jenis dan sifat pekerjaan Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko finansial, keselamatan yang besar, maka jumlah insentif yang diberikan kepada pegawai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai yang melakukan pekerjaan yang jenis dan sifatnya mudah dan risikonya kecil.

2.1.10. Lingkungan kerja

Menurut Sarwoto (2001) Lingkungan kerja yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi :

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- a. Tata ruang yang baik
- b. Cahaya dalam ruangan yang cukup
- c. Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3. Suasana kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur kelembaban, ventilisasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Dengan menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja bagi para karyawan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja dapat dibagi atas dua yaitu:

a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seseorang karyawan bekerja dalam sebuah

perusahaan tidak sendiri, didalam melakukan aktivitas karyawan pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian karyawan wajib membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, bawahan maupun atasan, karna karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Perusahaan hendaknya membangun 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.

Komunikasi yang baik merupakan kunci membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pemikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat dipergunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan tentunya membangun tim kerja yang solid. Untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan:

1. Pengaturan waktu
2. Tau posisi diri
3. Adanya kecocokan
4. Menjaga keharmonisan
5. Pengendalian desakan dalam diri
6. Memahami dampak kata-kata atau tindakan anda kepada orang lain (Mangkunegara, 2003).

Untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu : Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana, memperhatikan dan memotivasi kreativitas (Mangkunegara, 2003).

Jadi, pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja dan pengendalian emosional kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang tetapi uang bukan merupakan tujuan dari segalanya. Manusia bekerja lebih dari sekedar mendapatkan uang, manusia membutuhkan penghargaan dari perusahaan, memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan manajer serta memiliki pekerjaan yang layak. Jadi uang bukan alat memotivasi yang

utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang baik dilingkungan kerja merupakan kunci utama untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor ini mencakup suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Factor-faktor ini mempengaruhi tingkah laku manusia.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik karyawan (Serdamayanti, 2001).

Adalah Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi diluar diri yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja (Puspita, 2012). Adapun indikator adalah sebagai berikut:

1. Suara
2. Penerangan
3. Udara

4. Pelayanan kebutuhan karyawan
5. Warna
6. Kebersihan

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri kecil. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis, skripsi dan jurnal-jurnal antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

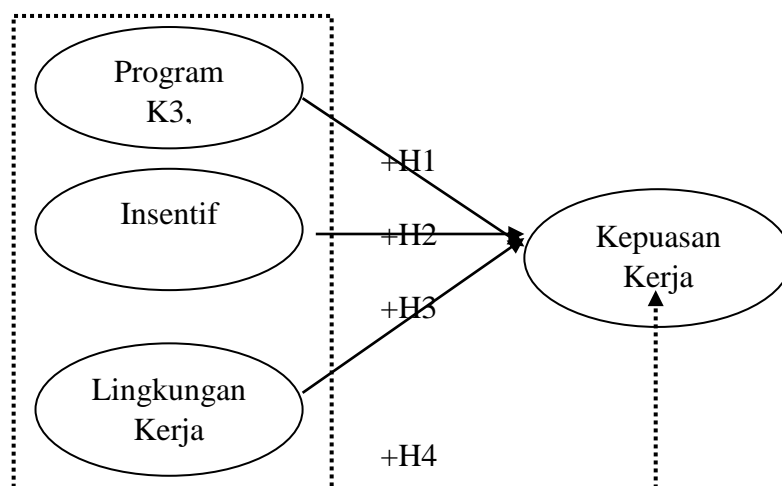
No	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh kompensasi dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda Dwi Kurniawan (2016)	Kepuasan Kerja (Y) Kompensasi (X1) K3(X2)	Analisis Regresi Berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama. 2. Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan

				kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama
2	Pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado Rocky Potale (2015)	Kepuasan kerja (Y) Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2)	Analisis Regresi Berganda	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado
3	Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dikelola resource area 09 PT. Telekomunikasi Indonesia Andika Diantoro dan Prodi Mbt (2011)	Kepuasan Kerja (Y) Insentif (X)	Analisis Regresi Sederhana	Insentif Berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja
4	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel angkasa pekanbaru Aryadi Siagian (2017)	Kepuasan Kerja (Y) Lingkungan kerja (X)	Analisis regresi linear sederhana,	Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru.
	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ajb bumiputera 1912 KPR pekanbaru Shelvia Putri Andini (2017)	Kepuasan kerja (Y) Insentif(X1) lingkungan kerja(X2)	Analisis Regresi Berganda	1. Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sumber: penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konsepsional variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Shelvia (2017) dengan penyesuaian

Gambar. 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Perumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi (Nazir, 2003).

Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Program K3 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2: Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3: Lingkungan kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4: Program K3, Insentif, Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja