

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Gagah Satrya Wicaksana  
Gagasatrya92@gmail.com  
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Job satisfaction is an emotional condition either it is favorable or unfavorable in which the employees see in their work. Job satisfaction reflects the feeling of a person in seeing his jobs. It is shown from the positive attitude of the employee and everything that is faced in the work environment. This research is meant to find out the influence of work motivation, incentive and work environment to the job satisfaction. The population is the employees in production department at PT Petrosida Gresik with the saturated sampling collection technique and 37 people have been selected as samples. The analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis. The result of this research shows that work motivation, incentive, and work environment have influence to the job satisfaction of the employees at PT Petrosida Gresik. This result indicates that the models that have been used in this research are feasible for further analysis. This result is supported by the acquisition of multiple coefficient correlation rate is 82.3% shows the correlation among these variables to the job satisfaction of the employees. The result of this test shows that partially the work motivation, incentive and work environment have positive influence to the job satisfaction. Meanwhile, the variable has dominant influence to the job satisfaction is work motivation.*

**Keywords:** *work motivation, incentive, work environment and job satisfaction.*

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT Petrosida Gresik dengan teknik pengambilan sampling jenuh dan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 82,3% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan adalah erat. Hasil pengujian juga menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang sedang menjalankan kegiatannya tidak akan terlepas dari hal-hal yang dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar berjalan secara berkesinambungan satu sama lain. Salah satunya dalam hal manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek - aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Individu-individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung

untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu-individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Murti dan Srimulyani 2013:11). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan membenahi struktur penggajian sehingga terjadi sistem penggajian yang adil untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kebutuhan yang saat ini sangat kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga / perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robbins, 2009:73). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi lainya jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

PT Petrosida Gresik merupakan salah satu perusahaan memproduksi berbagai macam pupuk serta obat kimia untuk keperluan pertanian. Sebagai perusahaan industri pupuk dan berfokus pada omset, berpedoman pada visi dan misi. PT Petrosida Gresik terus berupaya untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan merasakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan tingkat manfaat dan keunggulan profesionalismenya. Dalam upaya meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan PT Petrosida Gresik, perlu dilaksanakan upaya peningkatan kualitas karyawannya melalui suatu penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif dan berkesinambungan serta konsisten. Dalam penerapan pemberian motivasi kerja yang demikian tersebut diharapkan dapat terciptanya karyawan yang berkinerja tinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan visinya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kerja sehingga tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Disamping motivasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan

kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain ; 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?, 2) Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?, 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik..

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku manusia senantiasa dilatarbelakangi oleh motif dan motivasi. Beragamnya motif dan motivasi mewarnai kehidupan manusia misalnya motivasi dalam produktifitas kerja yang bertujuan untuk meningkatkan standar kualitas suatu produktifitas kerja perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dorongan untuk memperoleh suatu penghasilan yang didasari oleh keinginan manusia untuk makan, ingin mendapat kasih sayang, ingin diterima oleh lingkungan, dan sebagainya. Motivasi dan kinerja karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam hal ini berarti dapat disimpulkan manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang terfokus pada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah suatu proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan yang nantinya dapat memberikan kemakmuran terhadap sumber daya manusia (Dessler, 2008:5).

Beberapa fungsi Manajemen sumber daya manusia, (Hasibuan, 2009:21) sebagai berikut; 1) Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan

koordinasi dalam bagan organisasi, 3) Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, 4) Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, 5) Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, 6) Pengembangan, adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, 7) Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, 8) Pengintegrasikan, adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, 9) Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension, 10) Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal, 11) Pemberhentian, adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2009:72). Menurut Robbins (2009:198) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, (Nawawi, 2010:353), yaitu : 1) Motivasi Internal. Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan - keinginan seorang individu dalam menambah motivasi internalnya. Kekuatan-kekuatan ini mempengaruhinya dengan pikiran-pikirannya yang selanjutnya membimbing perilakunya ke dalam situasi tertentu, 2) Motivasi eksternal. Dijelaskan bahwa teori motivasi internal telah mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu, kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya. Teori motivasi eksternal tidak meniadakan teori motivasi internal akan tetapi menambahnya. Teori motivasi eksternal mengandung kekuatan-kekuatan, baik yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang dikendalikan oleh manajer, termasuk masalah-masalah hubungan kerja, seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, serta masalah-masalah isi pekerjaan, seperti : penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Terdapat tiga aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan (Mangkunegara, 2010:74), yaitu; 1) Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai, 2) Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya, 3) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati.

Adapun faktor-faktor yang melatarbelakangi seseorang untuk mendorong motivasi (Mangkunegara, 2010:93) antara lain: ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya, menikmati pekerjaannya serta persepsi seseorang akan dirinya sendiri. Sedangkan indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (Hasibuan, 2009:78) yang dikembangkan adalah; tanggung jawab, prestasi, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja serta pekerjaan yang menantang

## Insentif

Insentif merupakan salah satu sarana untuk memotivasi karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Insentif juga dirumuskan sebagai faktor pendorong dengan tujuan membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar menghasilkan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pengertian insentif menurut Ranupandojo dan Husnan (2009:161), adalah pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi dua golongan seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2008:143), *pertama*, insentif material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut; 1) Uang. Insentif yang berupa uang dapat diberikan dalam berbagai macam yaitu : premi, komisi pembagian keuntungan dan kompensasi, 2) jaminan sosial. insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara rata dan otomatis. bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain : pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit tetap mendapat gaji, pemberian pakaian dinas.

*Kedua*, Insentif Non Material. Insentif non material diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain; pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi jabatan, pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi didepan umum atau secara pribadi.

Beberapa pemberian dasar insentif yang bisa digunakan oleh suatu perusahaan, (Manullang, 2010:141) yaitu; 1) *Amount of output* adalah pemberian insentif berdasarkan atas jumlah output, misalnya piece rates dan komisi penjualan, 2) *Quality of output* adalah pemberian insentif berdasarkan atas jumlah output yang dihasilkan, misalnya piece rates (hanya untuk barang-barang yang memenuhi standar kualitas) dan komisi penjualan, 3) *Success in reaching goals* adalah insentif yang diberikan berdasarkan keberhasilan dalam mencapai suatu target yang telah ditetapkan, misalnya bonus, 4) *Amount of profit* adalah insentif yang diberikan atas dasar jumlah laba yang diperoleh perusahaan, misalnya profit sharing, 5) *Cost efficiency* adalah pemberian insentif yang didasarkan atas biaya perusahaan yang dihemat.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2009:75). Sedangkan Sedarmayanti (2009:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, (Sedarmayanti, 2009:94) *pertama*, Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni; 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

*Kedua*, Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi

lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, (Sedarmayanti, 2009:101) diantaranya adalah: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan ditempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat kerja, 9) Dekorasi ditempat kerja, 10) Musik di tempat kerja, 11) Keamanan di tempat kerja

### **Kepuasan Kerja**

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2009:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Sedangkan As'ad (2008:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Variabel kepuasan kerja pegawai ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 empat indikator, (As'ad, 2008:108) antara lain; 1) Puas terhadap ganjaran atau kompensasi, dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan penghasilan yang diterima dan bonus atau kompensasi yang diberikan, 2) Puas terhadap jenis kerja, masing-masing karyawan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai nilai mana yang penting dalam penentuan bentuk dan kepuasan kerja, 3) Puas terhadap keadilan dan, karyawan merasa puas terhadap kebersamaan dan keadilan dalam pembagian insentif atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, 4) Puas terhadap teman kerja, dapat memberikan hal yang positif memberikan motivasi, dapat sebagai dorongan untuk lebih baik, serta merasa nyaman.

Sedangkan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 2009: 181-182) adalah sebagai berikut : pekerjaan yang secara mental menantang, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena

sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan, (Hasibuan, 2009;83).

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Karyawan**

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bias membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Insentif dapat didefinisikan sebagai motivator luar dimana gaji, honor, atau perspektif karir dihubungkan kepada kinerja pegawai. Individu dianggap memiliki pilihan untuk meningkatkan kekayaan dan juga menambah waktu luangnya. Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi/perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan bentuk, semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Semakin baik pemberian insentif yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan kepuasan seorang karyawan atas hasil yang dicapai karena hal tersebut akan semakin mensejahterahkan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi, (Luthans, 2008; 112).

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Ahyari, 2010:122).

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petrosida Gresik Sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 20 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2009:96). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan bagian produksi pada PT Petrosida Gresik.

### Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Motivasi Kerja, merupakan dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah: 1) Tanggung jawab, 2) Prestasi, 3) Peluang untuk maju, 4) Pengakuan atas kinerja.
2. Variabel Insentif, merupakan dorongan finansial yang diberikan oleh PT Petrosida kepada karyawan atas prestasi yang melebihi standar agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja insentif adalah: 1) Jumlah insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan, 2) . Jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, 3) Jumlah insentif sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja, merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan PT Petrosida pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Adapun indikator variabel kepuasan kerja adalah; 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Fasilitas kerja, 4) Penerangan/cahaya, 5) Sirkulasi udara, 6) Kebisingan, 7) Bau tidak sedap, 8) Keamanan.
4. Kepuasan Kerja, merupakan keadaan emosional yang menyenangkan (positif) yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman kerjanya dalam hal ini adalah keadaan emosional karyawan ang bekerja pada PT Petrosida Gresik. Adapun indikator variabel kepuasan kerja adalah; 1) Kepuasan terhadap promosi, 2) Kepuasan terhadap rekan kerja, 3) Kepuasan terhadap atasan,

Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan metode korelasi *product moment* dengan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.



Dapat dilihat melalui cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total, apabila hasil korelasi sama atau lebih besar dari 0,3 ( $r \geq 0,3$ ) maka dinyatakan valid, tetapi sebaliknya apabila hasil korelasi lebih kecil dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali,2013: 42).

### Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Uji Multikolinearitas. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2013: 91)
3. Uji Heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit ) maka telah terjadi heteroskedestisitas, 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

### Model Penelitian

Model penelitian menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, (Arikunto, 2009:289), rumus *multiple* regresinya adalah sebagai berikut :

$$KpK = a + b_1MK + b_2Ins + b_3LK$$

Keterangan :

KpK	=	Kepuasan Kerja
MK	=	Motivasi Kerja
Ins	=	Insentif
LK	=	Lingkungan Kerja
$b_{1...2}$	=	Koefisien Regresi
a	=	Konstanta

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden sebagai subyek penelitian, yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Hal ini digunakan untuk mengungkapkan identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi guna menghitung kecenderungan nominal empirik.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Pria	20	54,1%
Wanita	17	45,9%
Total	37	100,0%
Pendidikan	Jumlah	Percent
SMA	14	37,8%
D-3	8	21,6%
S-1	15	40,5%
Total	37	100,0%
Masa Kerja	Jumlah	Percent
< 3 thn	5	13,5%
3-7 thn	9	24,3%
7-10 thn	13	35,1%
> 10 thn	10	27,0%
Total	37	100,0%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari Tabel 1 diatas terlihat responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan prosentase sebesar 54,1%. Pendidikan terbanyak S1 dengan prosentase sebesar 40,5%. Sedangkan jumlah responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang telah bekerja antara 7-10 tahun dengan prosentase sebesar 35,1%.

### Tanggapan Responden

Gambaran tanggapan dari 37 responden tentang motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik dapat diuraikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

Variabel	Jawaban									
	STS		TS		S		SS		Total	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Motivasi Kerja	0	0,0%	12	8,1%	73	49,3%	63	42,6%	148	100,0%
Insentif	0	0,0%	2	1,8%	44	39,6%	65	58,6%	111	100,0%
Lingkungan Kerja	0	0,0%	15	5,1%	163	55,1%	118	39,9%	296	100,0%
Kepuasan Kerja	0	0,0%	3	2,7%	74	66,7%	34	30,6%	111	100,0%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik menyatakan setuju.

### Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji validitas yang telah dilakukan untuk masing - masing variabel nampak pada Tabel 3 sebagai berikut ;

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Motivasi Kerja	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir MK 1	0,321	0,042	Valid
Butir MK 2	0,628	0,000	Valid
Butir MK 3	0,638	0,000	Valid
Butir MK 4	0,622	0,000	Valid
<b>Insentif</b>			
Butir Ins 1	0,610	0,000	Valid
Butir Ins 2	0,520	0,001	Valid
Butir Ins 3	0,358	0,030	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
Butir LK 1	0,406	0,042	Valid
Butir LK 2	0,658	0,000	Valid
Butir LK 3	0,492	0,000	Valid
Butir LK 4	0,664	0,000	Valid
Butir LK 5	0,406	0,000	Valid
Butir LK 6	0,363	0,000	Valid
Butir LK 7	0,497	0,000	Valid
Butir LK 8	0,453	0,000	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Butir KpK 1	0,759	0,000	Valid
Butir KpK 2	0,859	0,000	Valid
Butir KpK 3	0,672	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel diatas menunjukkan seluruh item pertanyaan mengenai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid, kondisi ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas Nampak pada Tabel 4 sebagai berikut

**Tabel 4**  
**Reliability Statistic**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0,626	0,60	Reliabel
Insentif	0,652	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,656	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,633	0,60	Reliabel

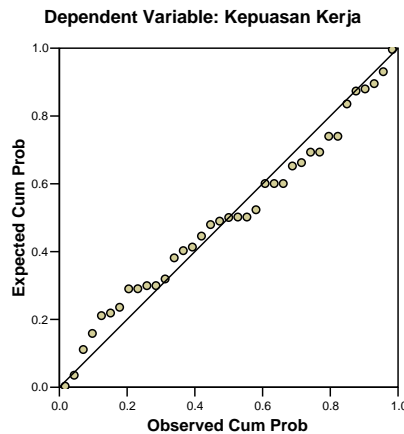
Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

## Grafik Pengujian Normalitas Data

Dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

## Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Nilain Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,508	1,970	Bebas Multikolinieritas
Insentif	0,662	1,510	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,505	1,981	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini mencerminkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik secara linier. Hasil pengujian nampak pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regression**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Motivasi Kerja	0,321	0,009	0,433
Insentif	0,377	0,042	0,345
Lingkungan Kerja	0,170	0,026	0,377
Konstanta	-3,047		
Sig. F	0,000		
R	0,823		
R <sup>2</sup>	0,678		

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KpK = -3,047 + 0,321_{MK} + 0,377_{Ins} + 0,170_{LK}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut; 1) Besarnya nilai konstanta (a) adalah -3,047 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja = 0, maka kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik akan sebesar -3,047, 2) variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing menunjukkan arah hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja karyawan pada PT Petrosida Gresik mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut juga tinggi.

### Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Kondisi ini juga mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik ditentukan oleh tingkat motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung dengan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 82,3% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik adalah erat.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik faktor-faktor motivasi yang ada di perusahaan seperti kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab pekerjaan; adanya ruang untuk berprestasi, adanya peluang untuk maju serta adanya pengakuan kinerja akan membuat komitmen karyawan semakin puas bekerja pada perusahaan tersebut. Hasil ini sesuai dengan pendapat (As'ad 2008:91) bahwa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja suatu pegawai atau karyawan adalah mereka membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Wiradana (2011) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian insentif yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan gairah kerja karyawan, karena hal tersebut akan semakin mensejahterahkan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008:114) yang menyatakan bahwa insentif merupakan faktor signifikan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu karyawan untuk memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga kebutuhan karyawan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat insentif sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi. Semakin baik pemberian insentif yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan kepuasan seorang karyawan atas hasil yang dicapai karena hal tersebut akan semakin mensejahterahkan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Oemar (2007) yang menunjukkan insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kondisi gedung, fasilitas kantor, sarana kesehatan, keamanan dan lainnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga proses pekerjaan yang dijalannya berjalan lancar sehingga kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi kerja bagus, maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka dampaknya akan buruk terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiradana (2011) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut; 1) Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 82,3% menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik adalah erat, 2) Hasil pengujian secara partial menunjukkan baik variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik..

## Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan; 1) Hendaknya manajemen PT Petrosida Gresik selalu menjaga motivasi karyawannya misalnya dengan perusahaan lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan disamping menerima gaji tetap karyawan juga mengharapkan adanya tambahan dalam memenuhi kehidupan keluarganya. Dengan pemberian tunjangan yang makin baik akan mendorong motivasi karyawan bekerja dengan demikian produktivitas mereka juga akan meningkat, 2) Hendaknya perusahaan PT Petrosida Gresik harus lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan mereka. Karena pemberian kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan akan menekan karyawan yang ingin keluar, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 3) Hendaknya PT Petrosida Gresik lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya, 4) PT Petrosida Gresik hendaknya juga memperhatikan serta selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. A. 2010. *Dasar-Dasar manajemen*. Edisi I. Jilid Dua. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Arikunto. S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. 2008. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Dessler. G. 2008. *Human Resource Management Tenth Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Ghozali. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta .
- Hasibuan. SP. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Luthans. F. 2008. *Organizational Behcoior*. 6<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill International Editions. Singapore.
- Mangkunegara. AP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Manullang. M. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Martoyo. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Murti. H. Dan V.A. Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1. Februari 2013
- Nawawi. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Penerbit. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo dan S. Husnan. 2009. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ke Empat BPFE Yogyakarta.
- Robbins. S. 2009. *Organization Bahavioour*. Seventh Edition. A Simon & Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Sarwoto. 2008. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeth. Bandung.
- Oemar. H. 2007. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wiradana. R. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bangun Surya Persada Indah. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.