

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Promosi Jabatan

Dalam setiap perusahaan harus mampu mengelola, memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya, agar keinginan karyawannya dapat dipenuhi perusahaan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya, salah satunya dipengaruhi oleh promosi jabatan yang dilaksanakan perusahaan untuk karyawannya. Sebagai karyawan semuanya mempunyai harapan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari pekerjaan yang sekarang, agar untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dari segi pendapatan dan kebutuhan dari hasil kenaikan jabatannya. Suatu promosi jabatan berarti dimana karyawan dipindahkan pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi jabatannya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya.

2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan

Tentunya diperusahaan pada karyawan bila mereka menjalankan tugasnya atau pekerjaannya dalam keadaan situasi yang menyenangkan dan berhubungan baik dengan sesama rekan kerjanya merasakan kepuasan pada dirinya sendiri. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bila mereka merasakan kepuasan bekerja, dia akan berupaya memaksimalkan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan itu dapat dipengaruhi dengan adanya promosi jabatan yang dilaksanakan di dalam perusahaan pada

karyawannya. Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi jabatan ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya pula dalam jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Sehingga setiap karyawan menambahkan promosi jabatan sebab dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerjanya yang tinggi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:165), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya.

Sedangkan dalam Wirawan (2015:96), promosi jabatan adalah penghargaan dengan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan lebih tinggi dari pada sebelumnya.

Dalam SP S.W. (2007:133), promosi jabatan yaitu kenaikan jabatan karyawan ke level yang lebih tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan mendapatkan promosi jabatan, karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja lebih baik.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Siswanto (2019:21-22), tujuan dan manfaat promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan semangat kinerja karyawan. Jika promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi tinggi maka hal itu bisa menambah motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga diharapkan tercapai produktivitas tinggi di perusahaan.
2. Promosi jabatan bertujuan memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ke tingkat lebih tinggi. Hal ini diharapkan dapat memberikan daya dorong atau suntikan semangat bagi karyawan lainnya.
3. Promosi jabatan bertujuan untuk menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya seringnya mengadakan penarikan tenaga kerja, pelatihan bagi karyawan, atau memberikan pesangon kepada karyawan yang berhenti.
4. Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, jabatan, dan imbalan jasa yang lebih besar kepada karyawan berprestasi tinggi sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan serta peningkatan status sosial.
5. Promosi jabatan dimaksud untuk meningkatkan karir. Bagi karyawan yang mendapatkan promosi, ia akan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karirnya sekaligus meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan bisa memperoleh manfaat dari perkembangan karyawan tersebut.

6. Promosi jabatan dimaksud untuk mengisi kekosongan jabatan karena ditinggalkan atau pejabat sebelumnya berhenti sehingga stabilitas perusahaan tetap terjaga.
7. Promosi jabatan diharapkan dapat merangsang atau memotivasi karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, sekaligus mendorong produktivitas kerjanya.
8. Promosi jabatan bertujuan mempermudah penarikan tenaga kerja. Sebab, bila perusahaan terbiasa menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya maka hal itu bisa menjadi pendorong atau perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukkan lamaran.

2.1.1.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan

Dalam Priansa (2016:167-168), jenis-jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Promosi Luar Biasa (*Excellence Promotion*)

Promosi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang mengagumkan. Banyak pegawai berusia muda yang mampu mencapai promosi yang luar biasa karena kinerja dan prestasi kerjanya melebihi pegawai yang lain sehingga memberikan dampak yang luas bagi organisasi.

2. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Karyawan yang naik jabatan karena ada kekosongan pejabat dalam kurun waktu tertentu. Pegawai tersebut ditunjukkan oleh organisasi untuk mengisi kekosongan karena hal-hal tertentu. Pegawai ini akan kembali ke jabatan semula atau dimutasi ke jabatan lain jika pejabat yang dibutuhkan oleh organisasi sudah ada.

3. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Pegawai dinaikan jabatannya karena ia memang sudah memenuhi waktu atau lama kerja untuk naik jabatan.

4. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Pegawai ini dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pada umumnya kompetensi tersebut merupakan kompetensi spesifik yang belum dimiliki oleh pegawai lainnya.

5. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Pegawai yang dinaikan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan wewenang dan tanggungjawab tertentu.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Dalam Priansa (2016:166-167), faktor yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini. Biasanya promosi yang berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh organisasi-organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja pegawainya sudah teratur.

2. Senioritas

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.

3. Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

4. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang diuraikan tersebut saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Bisa saja karyawan memperoleh kesempatan promosi jabatan karena ia memiliki kompetensi, pengalaman, dan kinerja yang baik sehingga pertimbangan organisasi untuk memberikannya promosi jabatan menjadi semakin kuat.

2.1.1.5 Indikator-indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan dalam Jurnal Akbar H (2017:18-20), merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan, yaitu:

1. Prestasi Kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan itu dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

2. Disiplin

Karyawan itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Kecakapan

Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan harus bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

4. Pendidikan

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi dari jabatannya.

5. Kejujuran

Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya,

6. Loyalitas

Karyawan itu harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

7. Kepemimpinan

Pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pimpinan harus dapat menjadi panutan bagi bawahannya.

8. Kerjasama

Karyawan itu dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

9. Komunikatif

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif, dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari karyawan lainnya.

2.1.2 Insentif

Para karyawan di perusahaan tentunya melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan memberikan kontribusi kepada perusahaannya agar karyawan tersebut merasakan kepuasan kerjanya yang sesuai dengan keinginannya dalam melakukan pekerjaannya dan keahliannya. Sehingga dapat meningkatkan rasa puas atas kemampuan dalam bekerjanya, dengan adanya pemberian insentif yang

dilaksanakan oleh perusahaan bagi karyawannya. Perusahaan dalam menetapkan besarnya insentif yang akan diterima para karyawan bahwa setiap perusahaan tentunya mempunyai kebijaksanaan seperti upah atau gaji yang berbeda-beda sesuai dengan jenis, situasi, dan kondisi perusahaan. Sehingga insentif pemberian rangsangan kepada karyawan agar dalam melakukan pekerjaan lebih baik dan berpretasi dari pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Setiap perusahaan terhadap karyawannya pasti sangat memperhatikan dalam kinerjanya karena jika karyawan bekerja secara optimal dan melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan insentif/bonus atas mereka yang sudah berikan kepada perusahaan, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh maka karyawan tersebut akan menghasilkan rasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif yaitu pemberian bonus kepada karyawannya atas pekerjaannya selama ini dan karyawan pun akan bekerja dengan baik.

Dalam Siagian (2010:268), insentif yaitu guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Sedangkan dalam Kadarisman (2014:131) insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Lain halnya dalam Priansa (2016:336), insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis mengartikan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam dirinya timbul kepuasan kerja dan semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Melalui insentif diharapkan karyawan akan mampu beradaptasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Dalam Jurnal Nurindasri (2017:27-28), tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti konsumen bertambah dan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
- b. Meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Dengan demikian maka jelaslah bahwa keberhasilan memotivasi dengan diberikan insentif sangat ditentukan oleh keahlian, serta keterlibatan dari pihak pimpinan sebagai penentu dalam pelaksanaan kebijaksanaan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Insentif

Dalam Priansa (2016:336-338), bahwa insentif dibedakan menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material

Jenis-jenis insentif material yang pada umumnya diberikan oleh organisasi bagi pegawainya antara lain:

a. Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

1) Bonus

- a) Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

- b) Diberikan secara selektif dan khusus.
- c) Diberikan tanpa ikatan dimasa yang akan datang.

2) Komisi

- a) Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
- b) Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari pada penjualan dan diterima kepada pekerjaan bagian penjualan.

3) Pembagian Keuntungan

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapat setiap pegawai.

4) Kompensasi yang Ditangguhkan

Ada dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

b. Jaminan Sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis.

Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- 1) Pemberian rumah dinas;
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma;
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis;
- 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji;
- 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan);
- 6) Pemberian piagam pembayaran;
- 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh karyawan atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi.

2. Insentif Non Material

Insentif non Material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain sebagai berikut:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi;
- b. Pemberian balas jasa;
- c. Pemberian piagam penghargaan;
- d. Pemberian promosi;
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi;
- f. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

Dari kedua jenis insentif tersebut sama pentingnya dan digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Dalam Priansa (2016:339). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yaitu:

1. Jabatan atau Kedudukan

Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar, maka organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa. Begitupun sebaliknya.

2. Kinerja

Pegawai yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar dari pada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan pegawai saja, tetapi juga akan memberikan

keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

2.1.2.5 Indikator-indikator Insentif

Menurut Rivai dalam Jurnal Jaelani Bahtiar W. J (2018:641), bahwa indikator insentif sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan

Ad.1 Kinerja yaitu sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

Ad.2 Lama Kerja yaitu besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Ad.3 Senioritas yaitu sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

Ad.4 Kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Jika di tempat bekerja di perusahaan terdapat rasa nyaman, aman, dan rekan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepuasan pada diri karyawan, bahwa di lingkungan kerjanya sangat baik dan sesuai harapan yang diinginkan karyawannya. Sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat di pengaruhi lingkungan kerja yang dilaksanakan perusahaannya untuk karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan pekerjaan, tugas-tugas, dan berhubungan baik sesama rekan kerja. Apabila karyawan dapat merasa nyaman dilingkungan kerjanya pada ruangan yang nyaman, kondisi yang aman, dan kebersihan ditempat kerja dapat membuat rasa menyenangkan ditempat kerja jika dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kurang baik.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya berupaya untuk melakukan yang terbaik dalam memperhatikan kondisi tempat kerja karyawan, agar para karyawan merasakan rasa puas dan menyenangkan di ruangan tempat kerja dan kebersihannya, sehingga keinginan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja yang dialami karyawan, salah satunya cara dengan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat dilaksanakan perusahaan untuk karyawannya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Siagian dalam Jurnal Nurindasari (2017:31), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan dalam Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Lain halnya menurut Sedarmayanti dalam Jurnal Nurindasari (2017:31-32), lingkungan kerja suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Jurnal Nurindasari (2017:32-33), bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Jurnal Nurindasari (2017:36), bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Jurnal Baba (2017:388-389), indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Yaitu agar untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Dekorasi/Tata Ruang

Yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

5. Hubungan Karyawan

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan di tempat bekerja. Karena setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda setiap karyawannya tidak sama akan tetapi harus sesuai dengan persepsi mereka tentang pekerjaannya. Telah diketahui bahwa pada umumnya kepuasan kerja yaitu hal yang bersifat individu sebab setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada diri setiap individu.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Jika setiap karyawan di perusahaannya memiliki rasa puas terhadap apa yang telah dilakukannya dan dikerjakan saat bekerja, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan

dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016:291), kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Greenberg dan Barson dalam Sinambela L. P. (2019:477), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Dalam Hasibuan (2013:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Dalam Sinambela L. P. (2019:479-481), ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puasa, dan sebaliknya. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif untuk memuaskan pekerjaan dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. (Wexley dan Yuki dalam Sinambela, 2012) mengemukakan bahwa *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksana pekerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, dan lain-lain. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan, tambahan, status, simbol, pengenalan kembali, dan lain-lain. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidakpuas pegawai merupakan hasil dari membandingkan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan

merasa puas. Sebaliknya, jika pada kenyataannya tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan oleh pegawai.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang dianggap oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja, pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja,

akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok tentang kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah dimensi yang terpisah berdasarkan teori Herzberg.

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.4.3 Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Devis dalam Jurnal Nurindasari (2017:40-42), bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya tinggi.

2. Tingkat ketidakpuasan (absensi) karyawan

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ke tidak hadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

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

Dari beberapa variabel-variabel kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sinambela L. P. (2019:483), terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang pekerjaan lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari beberapa penjelasan dari para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.4.5 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Daryanto B. M. (2017:93-94), antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah:

- a. Kepuasan terhadap atasan;
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja;
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan;
- d. Kepuasan terhadap peluang promosi;
- e. Kepuasan terhadap pendapatan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli sebelum mengenal kepuasan kerja dengan variabel lain yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel.2.1

Penelitian Terdahulu terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fadli, A (2020) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara	Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Abdi Ilmu. Volume 51 No (1), 131–141, 2020.	Terdapat variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif
2	Andini, S. P (2017) Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru	Ada pengaruh signifikan antara Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal JOM FISIP. Vol. 4 No. 1 – Februari 2017, 4(1), 1–13.	Terdapat variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Promosi Jabatan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Surya, M. B (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302-8912. Vol. 5 No. 1, 2016: 59-87.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif
4	Mulyah;, S. A. H (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres	Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ilmu Manajemen. Volume, 6, Nomor (01), Maret 2020, 61–72.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Promosi Jabatan dan Insentif
5	Yetriana (2016) Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat	Insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan	Terdapat variabel Insentif dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja
6	Sudharman, I. D. (n.d.) (2017) Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302-8912. Vol 6 No. (2), 2017. 1030–1054.	Terdapat variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif
7	Baba, A (2017) Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar	Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo di Makassar	Jurnal STIE-BONGAYA Makassar. 385–398, 2017.	Terdapat variabel Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Harini, S., & Damayanti, S (2018) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta	Promosi Jabatan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Visionida. Volume 4 Nomor (1) Juni 2018, 45. https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316	Terdapat variabel Pomosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif dan Lingkungan Kerja
9	Aruan, Q. S., & Fakhri, M (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Modus. ISSN: 0852-1875. Vol 27(2), 141–162, 2015.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Promosi Jabatan dan Insentif
10	Akbar, H (2017) Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera	Secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Mutasi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Terdapat variabel Pomosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif dan Lingkungan Kerja
11	Magdalena Faysica, P. B. (nd) (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)	Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No 4 Tahun 2016.	Terdapat variabel Pomosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel Insentif dan Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang harus berproduksi, dimana manusia berfungsi sebagai tenaga penggerak dan pelaksana untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi manusia merupakan unsur yang penting dalam perusahaan, karena manusia yang memberikan tenaga kerja, bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tentunya untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai pada situasi dan kemampuan perusahaannya, yang diantaranya yaitu dengan adanya promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik.

Setiap orang menginginkan dan mengharapkan promosi jabatan karena promosi jabatan dipandang sebagai pembuktian akan hasil pekerjaannya selama ini terhadap

perusahaan atau atasan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:165), promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya.

Adapun pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini akan terjadi perusahaan atau instansi dapat memenuhi kebutuhan material dan non material pada karyawan, tampak jelas bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan promosi jabatan. Terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya, dimana promosi jabatan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan promosi jabatan itu sendiri merupakan hasil kepuasan kerja yang tinggi. Karena pekerja yang memungkinkan para karyawan menunjukkan kemampuan kerjanya yang berkualitas, terampil dan penghasilan pun menjadi besar sehingga dapat menjamin taraf hidup yang lebih layak.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebuah perusahaan bisa mencapai tujuan dan sasarannya apabila terdapat dorongan bagi karyawan sehingga dapat memenuhi target perusahaan. Salah satu bentuk dorongan adalah dengan memberikan imbalan langsung insentif kepada karyawan, karena telah bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam Priansa (2016:336), insentif merupakan salah satu motivator

penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuannya dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja, Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik atau layak sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Adapun yang akan menimbulkan tingginya kepuasan kerja yaitu bila harapan-harapan karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material.

Hal ini selaras dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan insentif kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan kerja yang aman, suhu ruangan, dan hubungan dengan

rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut terpenuhi oleh organisasi atau karyawan maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan lebih semangat dalam bekerja.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudharman (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tentunya dalam setiap karyawan mempunyai persepsi masing-masing mengenai kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, bila pekerjaannya yang menyenangkan dan baik maka akan menghasilkan rasa puas pada karyawannya. Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang dirasakan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2016:291), kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan dan memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan maupun pada tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, apabila para karyawan di perusahaan tidak merasa puas, maka berpengaruh pada loyalitas dan produktivitas karyawan akan malas dalam bekerja. Tentunya perusahaan harus lebih

memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkat pada kepuasan kerjanya.

Hal ini serupa dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadli (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yetrina (2016), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga dengan dasar itulah diperkirakan promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih nyaman dan fasilitasnya tersedia sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi, yang pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, maka promosi jabatan, insentif, dan lingkungan kerja harus lebih semangat dan giat dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik hipotesis yaitu: **“Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Al-Zidan Tasikmalaya)”**.