

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD. TRUBUS KOTA BEKASI

Viona Rezkiani¹⁾ dan Amanda Setiorini²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: Amanda.unkris@setiorini.net

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment and incentives on UD job satisfaction. Bekasi City Trubus. This research uses quantitative descriptive methods. The population of this study was all UD employees. Trubus has 510 employees. The sample of this study amounted to 60 employees. The sampling technique is with the formula isaac and michael. The data collection technique is carried out by questionnaires. The data analysis techniques used are multiple and part partially linear regression analysis, The results of this study show: First, there is a positive and significant influence of the work environment on job satisfaction. Second, there isa positive influence of incentives on job satisfaction. Third, there is a positive influence of the work environment and incentives on job satisfaction. The results of this study are expected to be useful for increasing job satisfaction through a comfortable work environment and incentives provided.*

Keyword: *Work environment, incentives, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam memajukan suatu organisasi. Karyawan sebagai salah satu sumber daya organisasi mempunyai peran penting dalam kegiatan pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik.

Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dengan perkembangan zaman. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang dirasakan karyawan sebagai evaluasi dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaannya serta tingkat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam setiap individu.

Sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Robbins, 2015).

Akan sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya jika kondisi lingkungan sekitar tidak memadai, sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Jika lingkungan kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya dapat menciptakan suasana kerja yang menginspirasi karyawan untuk lebih bersemangat dan otomatis meningkatkan produktivitas karyawan. Jika karyawan mempersepsikan lingkungan kerja sebagai hal yang menyenangkan, maka mereka akan mampu mengatasi tekanan yang mereka hadapi dan karyawan akan cenderung menikmati pekerjaan mereka.

Selain lingkungan kerja, insentif juga merupakan faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dibagi menjadi empat jenis yaitu; bonus, komisi, profit sharing dan opsi saham.

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Metode ini menunjukkan bahwa insentif karyawan didasarkan pada urgensi kebutuhan hidup karyawan. Artinya, insentif yang diberikan adalah wajar jika dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal-hal seperti itu memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

UD. Trubus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan bahan bangunan yang termasuk dalam jenis usaha kecil menengah yang bisa menentukan perkembangan perekonomian masyarakat juga bisa mengurangi pengangguran yang terjadi. Toko Bangunan UD. Trubus Kota Bekasi berdiri sejak tahun 1982 dan berkembang pesat hingga sekarang. Toko bangunan UD. Trubus Kota Bekasi yang berada di Jalan Raya Hankam Jalan Raya Ujung Aspal Nomor 150, RT.004/RW.002, Jatiranggon, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat 17432. Selain itu di toko bangunan UD. Trubus Kota Bekasi ini juga menyediakan bahan-bahan bangunan mulai dari Semen, Paku, Cat Tembok dan Kayu, Besi Beton, Kapur, Genteng, Kunci, Pipa Paralon, Closet, Kawat Beton, dll.

Dalam pemberian insentif kepada karyawan UD. Trubus menetapkan kebijakan insentif bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak saja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang subyektif, yang merupakan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan harapannya. Setiap pemilik usaha menginginkan kepuasan kerja dari setiap karyawan meningkat. Kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan suatu hal yang perlu dikuasai oleh setiap pemilik dalam sebuah usaha dagang.

Pemilik bertanggung jawab untuk membantu karyawannya dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien meskipun pemilik usaha tidak dapat mempengaruhi karyawannya apabila pemilik usaha tersebut tidak memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawannya. Usaha untuk mendorong karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang optimal dapat dicapai melalui pemahaman lingkungan kerja yang ada dalam diri karyawan dan pemahaman lingkungan kerja eksternal karyawan. Dengan memahami peranan penting lingkungan kerja, pemilik usaha dapat mengembangkan kepuasannya. Hal ini perlu diingat karena penurunan kepuasan kerja dapat mencegah bisnis dalam mencapai tujuannya. Kondisi seperti ini juga menandakan bahwa dalam usaha dagang tersebut lingkungan kerjanya rendah.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UD. Trubus Kota Bekasi, yaitu dikarenakan terdapat masalah lingkungan kerja non fisik yang kurang baik membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, insentif yang diberikan tidak tepat waktu kepada karyawan, hubungan dan kerjasama antar karyawan tidak harmonis sehingga menimbulkan konflik antar karyawan mempunyai pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu terlihat bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yaitu lingkungan kerja dan insentif sebagai fokus utama.

Berdasarkan pra survey kepada karyawan, ketidakpuasan kerja karyawan di UD. Trubus Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik tidak menunjang kenyamanan saat bekerja. Pertama, proses kerja karyawan yang tidak tertata dengan baik sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus dalam bekerja. Kedua, standar kerja karyawan yang sangat ketat, terutama untuk bagian gudang, dapat membuat karyawan stres. Ketiga, hubungan dan kerjasama antar karyawan tidak harmonis sehingga menimbulkan konflik antar karyawan. (Pra Survey Karyawan tahun 2021).

Hasil dari pengamatan ditemukan fenomena atau permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia UD. Trubus berkaitan dengan gejala-gejala terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut, yaitu: 1) Konflik antara atasan dan bawahan. 2) Konflik antar sesama karyawan. 3) Karyawan kurang memperhatikan tugas-tugas dan peran-peran yang harus diselesaikan. 4) Insentif yang diberikan pihak perusahaan belum tepat waktu dan masih dinilai kurang oleh karyawan. 5) Lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, terbukti dengan tidak adanya hubungan yang erat antar karyawan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbedaan antara pendapatan yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang diterimanya, itulah yang seharusnya mereka dapatkan. (Robbins, 2015). Kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. (Kreitner dan Kinicki, 2014). Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati di tempat kerja dengan dipuji atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor dan psikologis. (Sutrisno, 2017).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan, bagi mereka hal ini disebabkan adanya perbedaan. Orang yang puas lebih menyukai situasi profesionalnya daripada karyawan yang tidak puas.

Menurut Mangkunegara (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Faktor karyawan; Meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. 2) Faktor pekerjaan; Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Jaminan sosial, fasilitas yang diberikan, dan lain-lain.

Menurut Robbins dan Judge, (2015) indikator kepuasan dapat diukur dengan:

1) Pekerjaan; Setiap pekerjaan perlu adanya keterampilan tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sukar atau tidaknya pekerjaan yang di lakukan seorang karyawan dengan keahliannya tersebut akan meningkatkan atau bahkan mengurangi kepuasan kerja karyawan tersebut. 2) Gaji; Gaji merupakan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak. 3) Promosi; Salah satu dimensi yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama karyawan bekerja. 4) Pengawas; Atasan yang baik merupakan atasan yang dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur kerabat dekat seperti keluarga. 5) Rekan kerja; Rekan kerja berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan karyawan lainnya, baik yang sama jenis pekerjaannya maupun berbeda. menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan”. (Sutrisno, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain. (Sunnyoto, 2012). Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. (Siagian, 2014). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja mengacu pada semua alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan cara bekerja baik secara individu maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; Penerangan sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan lancar. Karena itu, perhatian harus diberikan pada cahaya (lampu) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Pencahayaan yang kurang baik akan menyulitkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. 2) Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, memiliki sistem tubuh yang lengkap untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkaitan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerak udara dan radiasi panas udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas tubuh. 4) Sirkulasi udara; Udara disekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara turun dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan organisme. Sumber utama udara segar adalah keberadaan pepohonan di sekitar tempat kerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien, sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja. 6) Getaran mekanis di tempat kerja; Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa berdampak pada tubuh pekerja dan dapat menimbulkan efek yang merugikan. 7) Bau-bauan di tempat kerja; Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap polusi, karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja, dan bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman. Menggunakan “kondisi udara” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap di sekitar tempat kerja. 8) Tata

warna di tempat kerja; Tata warna di tempat kerja harus diteliti dan direncanakan sebaik mungkin. Padahal, skema warna tidak lepas dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap sensasi. 9) Dekorasi atau tata letak; Dekorasi dikaitkan dengan skema warna yang baik. Jadi, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja, tetapi juga penataan tata letak, warna, peralatan dan hal-hal lain untuk pekerjaan itu. 10) Musik; Menurut para ahli, musik lembut yang sesuai dengan suasana hati, waktu dan tempat dapat membangunkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu harus dipilih secara selektif untuk dinyanyikan di tempat kerja. Musik yang tidak pantas dimainkan di tempat kerja mengganggu konsentrasi di tempat kerja. 11) Keamanan di tempat kerja; Dalam menjaga keamanan tempat dan kondisi lingkungan kerja, perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keselamatan di tempat kerja, dengan menggunakan Satuan Tenaga Pengamanan (SATPAM).

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua indikator, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. 1) Lingkungan kerja fisik; Lingkungan kerja sebenarnya adalah sekumpulan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: a). Bangunan tempat kerja; Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. b). Peralatan kerja yang memadai; Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di emban nya di dalam perusahaan. c). Fasilitas; Fasilitas perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan. d). Tersedianya sarana angkutan; Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang digunakan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh. 2) Lingkungan kerja non fisik; Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa aspek lingkungan kerja non fisik meliputi beberapa indikator, yaitu: a). Hubungan rekan kerja setingkat; Indikator hubungan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tidak adanya persekongkolan timbal balik antar rekan kerja. b). Hubungan atasan dengan karyawan; Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan antara atasan dan bawahan harus ada rasa saling menghormati, saling menghormati akan menimbulkan rasa saling menghormati antar masing-masing individu. c). Kerjasama antar karyawan; Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Insentif

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” (Hasibuan, 2013). "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). (Mangkunegara, 2015). "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai”. (Sinambela, 2017). “Insentif adalah rangsangan yang diberikan untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat”. (Kasmir, 2016). Insentif merupakan penghargaan dalam

bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. (Rizali, 2017)

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif menurut Yani (2012) adalah 1) Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik. 2) Komunikasi realistis untuk berhasil. 3) Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut. 4) Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan. 5) Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan. 6) Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015) antara lain: 1) *Piecework*; Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. 2) *Bonus*; Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. 3) *Komisi*; Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi. 4) *Kematangan*; Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan UD. Trubus yang memiliki 510 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan rumus Isaac dan Michael. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah indikator atau angket valid untuk setiap variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi antara respon responden terhadap setiap pernyataan pada setiap variabel yang dianalisis. Sedangkan untuk mendapatkan tabel r , kita bekerja dengan tabel r , termasuk menentukan $\alpha = 0,05$ maka derajat kebebasan (df) = $n-k$ atau (df) = $60-2 = 58$ sehingga nilai tabel r adalah 0,2542. Jika jumlah r (untuk setiap item yang dapat dilihat pada kolom *Correlation Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dari 60 responden dengan 10 butir pernyataan tentang lingkungan kerja, 10 butir pernyataan tentang insentif dan 10 butir pernyataan tentang kepuasan kerja hasilnya bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,2542, dengan demikian semua butir pernyataan adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner selama penggunaan berulang. Hasil pengukuran harus reliabel artinya harus mempunyai derajat konsistensi dan stabilitas. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.900	0.600	Reliabel
Insentif	0.916	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.921	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu lingkungan kerja, insentif, dan kepuasan kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,921	0,847	3,575	0,419	0,000	0,05
Insentif				0,537		

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 158,313 > 3,16

Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah 2023

$$Y = 3,575 + 0,419.X_1 + 0,537.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 158,313 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.847, artinya lingkungan kerja dan insentif memberikan kontribusi sebesar 84,7% kepada kepuasan karyawan UD. Trubus Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 15,3% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan UD. Trubus Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,419, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kepuasan karyawan UD. Trubus Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,419 kali atau sebaliknya dengan asumsi insentif tidak berubah. Koefisien regresi insentif sebesar 0,537, artinya jika ada peningkatan insentif satu kali, maka kepuasan karyawan UD. Trubus Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,537 kali atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan Kerja	0,886	0,785	5,054	0,930	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 14,532 > 2,002						
Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,054 + 0,930 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.785, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 78,5% kepada kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 21,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,930, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,930 kali atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Insentif	0,902	0,814	8,315	0,885	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 15,928 > 2,002						
Keterangan: Variabel Kepuasan_Kerja						
Sumber: data diolah 2023						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,315 + 0,885 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.814, artinya insentif memberikan kontribusi sebesar 81,4% kepada kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 18,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Insentif berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. Koefisien regresi insentif sebesar 0,885, artinya jika ada peningkatan insentif satu kali, maka kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi akan meningkat sebesar 0,885 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qader. (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD. Trubus kota Bekasi. Hal ini dinyatakan karena lampu di ruang kerja yang kurang terang dan karyawan merasa terganggu dengan suasana ruangan yang redup, ruangan yang kecil dan banyaknya barang membuat udara terasa panas dan sesak, kondisi udara yang terasa pengap, karena ruangan yang lembab terasa apek dan tidak ada udara segar yang keluar masuk membuat kesehatan tubuh karyawan menurun, ventilasi udara di ruang kerja sangat sedikit, membuat kurangnya udara yang keluar masuk, lingkungan kerja terlalu bising karena banyaknya suara kendaraan truk yang keluar masuk truk, Warna dinding di ruang kerja berwarna putih membuat mata menjadi cepat lelah, dekorasi di ruang kerja tidak rapih dan banyak barang yang menumpuk, musik di tempat kerja mengganggu pekerjaan karena suara musik dipadu dengan suara kendaraan truk, tempat kerja tidak menjamin keamanan karyawan karena tidak memberikan alat *safety* kepada karyawan gudang, dan rekan kerja yang tidak saling membantu pada saat toko sedang ramai. Penelitian sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raziqa, dan Maulabakhsha (2015 dan Badriyah, (2015, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Trubus Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD. Trubus kota Bekasi. Hal ini terlihat dari karyawan yang lembur tidak diberi bonus yang sesuai dengan pekerjaannya, karyawan yang melakukan promosi dan menjual produk tidak diberi komisi yang sesuai, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu, jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan tidak sesuai dengan yang ditetapkan, karyawan merasa bahwa atasan kurang memberikan insentif nonmaterial berupa penghargaan/pengukuhan, atasan tidak memberikan penghargaan berupa *reward* dan piagam kepada karyawannya. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizali *et al.* (2017) dan Al-Wadi'ee. (2018), yang menyatakan bahwa insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan insentif dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. 2) Lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan UD. Trubus Kota Bekasi. 3) Insentif dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan UD. Trubus Kota Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diberikan Saran sebagai berikut: 1) Untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan pernyataan kuesioner seperti penerangan yang ada di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan, sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik dan kondisi udara di ruang kerja mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Banyak dari responden yang menyatakan setuju. Sebaiknya pihak perusahaan membuat lingkungan kerja disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya, antara lain berupa peningkatan beberapa jumlah lampu untuk penerangan, dan peningkatan beberapa jumlah ventilasi udara dan jendela agar udara dapat keluar masuk dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. 2) Untuk insentif terhadap kepuasan kerja, terlihat dari pernyataan kuesioner diatas yaitu insentif berupa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja, jaminan sosial yang diberikan di tempat kerja tidak sesuai yang ditetapkan dan besarnya *profit sharing* yang diberikan tidak sesuai. Pernyataan ini banyak yang menyatakan setuju, sebaiknya insentif berupa bonus, jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan dan jaminan kesehatan, serta *profit sharing* yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan dan menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam meningkatkan kepuasan kerja. 4) Untuk kepuasan kerja, terlihat dari pernyataan kuesioner diatas yaitu Rekan kerja tidak dapat diajak bekerja sama dengan baik, gaji yang diterima tidak seimbang dengan tugas yang dikerjakan dan tunjangan yang diberikan kurang mencukupi kebutuhan. Pernyataan ini banyak yang menyatakan setuju, sebaiknya atasan memberikan arahan kepada karyawan agar sesama karyawan dapat bekerja sama dengan baik, dan untuk gaji serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan diberikan sesuai dengan kebutuhan dan menjadikan gaji dan tunjangan sebagai hak karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Wadi'ee, H. A. (2018). The Impact of Incentives on Job Satisfaction Survey of Select Educational Zones in Sana'a, Yemen. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 20, Issue 9. Ver. II (September. 2018)*, 6-24.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: VPustaka Setia.
- George Kafui Agbozo, I. S. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management. Vol. 5, No. 1, 2017*, 12-18.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert, & Kinick, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Qader, A. N. (2021). The Effect of Non-Monetary Incentives & Work Environment on Employee's Job Satisfaction. *Volume 39-7, July 2021*, 3-13.

- Raziqa, A., & Maulabakhsha, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015), 717 – 725.
- Rizali, L. S, Asmony T dan Sakti, D.B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Petugas Labotarium Puskesmas di Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Maret 2017*, 1–18.
- Robbins, S.P, & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.