

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN
CV. MASTERPIECE PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Dijadikan Oleh :

SELY AGENTINA

NPM. 199110223

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDHIANTI**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SULY AGUSTINA
Nomor Pokok/NPM : 1901110213
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1
Mata Kuliah Prerek : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.
MASTERPIECE PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10/4/23 Pembimbing I :  Dr. Djatmika Nuryantoro, S.E., M.Si
NIDN.0110117204

Tanggal 10/4/23 Pembimbing II :  Dr. Yolanda Veylitha, S.E., M.Si
NIDN.0226020303

105/15/BU/23 Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 10/4/23



Dr. May Mikal, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal 10/4/23



Mariyam Zamriah, S.E., MM

NIDN. 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SULY AGUSTINA
Nomor Pokok/NPM : 190110211
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.
MASTERPIECE PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 20/4/23 Ketua Penguji : 
: Dr. Djatmiko Nuriantoro, S.E., M.Si
NIDN. 0110117204

Tanggal 10/4/23 Penguji I : 
: Dr. Yolanda Veylatha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

Tanggal 10/4/23 Penguji II : 
105/12/01/23 : Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN. 0222096301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 10/4/23

Ketua Program Studi,

Tanggal 10/4/23



Dr. Muz. Mubid, S.E., M.Si, AK, CACSRS
NIDN. 0205026401



Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN. 0222096301

HALAMAN MOTO DAN PERSENDIRAIAN

MOTTO

Inna Alla ma' ashobina

Sesungguhnya Allah bersama dengan orang-orang yang sabar

(Q.S. Al Anfal:40)

Mungkin kesabaran, paksaan demi paksaan itu menyakitkan. Bahkan terkadang lebih karena harus menunggu itu atau, tapi akan membuatnya jadi lebih sabar karena dia yakin-Nya. Melalui episode perjuangan yang pasti terganti dengan episode menyakitkan. Ingatlah, tidak ada istilah pedang yang tidak ada tujuannya tanpa proses terputus.

(Lumina)

Kepersonalisan Kepala

- Allah SWT
- Ketua Orang Tua Terayang
- Keluarga Besar
- Sahabat-Sahabat
- Dosen Pembimbing
- Dan Masa Depan

RIWAYAT HIDUP

Bidy Agustina lahir di Kota Prabumulih pada tanggal 25 Agustus 1998, merupakan anak pertama dari empat bersaudara pasangan dari bapak Suardi dan Ibu Niyen.

Menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2010 di SD Negeri 24 Prabumulih, Sekolah Menengah Pertama di MTS N Prabumulih pada tahun 2015 dan lalu menyelesaikan Sekolah Kejuruan di SMK Teleska Palembang Pada tahun 2018, Menamatkan Universitas Tridivasi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, Maret 2023

Bidy Agustina

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sely Agustina

NPM : 1901110213

Fakultas (Kebum) : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menanggung sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palangka Raya, Maret 2021



Sely Agustina

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayat serta Karunia-Nya sehingga penelitian dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan CV. Masterpiece Palembang"**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridharma Palembang.

Penelitian menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penelitian mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nylina Muliati, Mp selaku Rektor Universitas Tridharma Palembang,
2. Ibu Dr. Mey. Mikial, SE,MSi,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridharma Palembang,
3. Ibu Marham Zamartah,SE, MM selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridharma Palembang,
4. Bapak Dr. Djatmika Nurdiantoro,SE,MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dr. Yolanda Veylitta,SE,MSI selaku Pembimbing 2 yang telah berupaya maksimal sehingga memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuni Supriani,SE,MSI selaku Dosen Pembimbing Akademik yang membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Perusahaan CV. Masterpiece Palembang yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Untuk Kedua Orang Tua saya bapak Sakari Alex dan ibu Elyen yang sangat saya sayangi dan cintai selalu hari yang telah memberi support secara moral dan materi.
9. Untuk Keluarga besar saya dan adik-adik kandung saya yang sangat di sayangi dan cintai selalu hari yang telah mensupport secara moral dan materi.
10. Untuk semua yang telah memberikan saya support dan dukungan serta yang selalu ada di samping saya saat saya melakukan skripsi terutama untuk Aditya Aulia Akbar, dan sahabat-sahabat saya Inan Septa Rara, Dinda Aprilia, Francisca Amelia, Firdi Pratama, Michel Ibrahim, Indah Maya Sari, Melita Sari, Rossa, Mira, Gega yang telah memberikan support dan motivasi untuk terus berjuang.
11. Untuk teman-teman angkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

12. Untuk rekan kerja Mawerplus Pte, Pak Dedi Susanto, Pak Ardi Purmana, Ciptan Maryadi, Angra Jusita, Dedi, Bella, April, Firdausi, Dwi, Astri, Nana, yang telah memberikan kesempatan saya untuk menguji pendidikan saya hingga akhir.

Semoga Allah Subhanu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian penelitian ini.

Pedombang, Maret 2023

Bely Agustina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERSetujuan SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xv
BAR I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAR II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja Terhadap kinerja	14
2.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	15
2.6 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.7 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	17
2.8 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	18
2.9 Manfaat Lingkungan Kerja yang Baik	21
2.10 Pengertian Insentif	21
2.11 Jenis-Jenis Insentif	23
2.12 Indikator-Indikator Insentif	24
2.13 Tujuan Pemberian Insentif	26
2.14 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.15 Dampak Karyawan Terhadap Ketidakepuasan Kerja	28
2.16 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.17 Dimensi Kepuasan Kerja	32
2.18 Penelitian Lain yang Relevan	33
2.19 Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	36

2.20 Pengaruh Aspek Inventif Terhadap Kepuasan Kerja	37
2.21 Pengaruh Aspek Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.22 Pengaruh Aspek Inventif Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.23 Pengaruh Aspek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.24 Kerangka Berfikir	39
2.25 Hipotesis Penelitian	70
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2 Tempat Penelitian	41
3.3 Waktu Penelitian	41
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Sumber Data	42
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.5.1 Populasi	44
3.5.2 Sampel	44
3.6 Rancangan Penelitian	45
3.7 Variabel dan Definisi Variabel	45

3.7.1 Variabel	49
3.7.2 Definisi Variabel	40
3.8 Teknik Analisis Data	48
3.9 Hipotesis Statistika	53
3.10 Statistika Parametrik	58
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Sejarah Utami CV, Masterpiece Palembang	59
4.1.2 Visi CV, Masterpiece Palembang	70
4.1.3 Misi CV, Masterpiece Palembang	60
4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	60
4.1.5 Deskripsi Data	63
4.1.6 Metode Responden	64
4.1.7 Analisis Instrumental	65
4.2 Pembahasan	76
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	76
4.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja	77
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78

4.2.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	83

DAFTAR GAMBAR

2.26 Kerangka Berfikir	39
3.1 Gambar Hubungan Struktural	56
4.1 Gambar Bagan Organisasi CV. Masterpiece Palembang	61
4.1 Gambar Full Model Sebelum di Kalibrasi	66
4.2 Gambar Full Model Bootstrapping T-Statistic	78

DAFTAR TABEL

1.1 Data Demografi Karyawan CV. Maspioner Palembang	2
1.2 Daftar Kinerja Atas Perilaku Karyawan	4
1.3 Insentif Berdasarkan Jumlah Karyawan	7
2.2 Penelitian Sebelumnya Yang Terkait	30
3.1 Waktu Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	46
3.9 Hipotesis Statistika	57
4.1 Skala Likert	63
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.4 Tabel Factor Model 1	66
4.5 Tabel Average Variance Extracted	68
4.6 Tabel Discriminant Validity	69
4.7 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha	70
4.8 Tabel R-Square	71
4.9 Tabel F-Square	72
4.10 Tabel Indirect Effects	73
4.11 Tabel Path Coefficient	75

ABSTRAK

Saly Agostina, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan CV, Masterpiece Palembang, (Dibawah Bimbingan Bapak Djatmiko Nurlianto,S.E.,MSi dan Ibu Yulanda Veylitha,S.E.,MSi)

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar, Pengaruh lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) CV, Masterpiece Palembang. Dengan menyebarkan kuisioner online yang terdiri dari 32 responden dengan tiga pertanyaan skala Likert lima poin. Data penelitian ini diolah menggunakan alat analisis smart PLS 3.2.9 dan metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu model persamaan dengan pendekatan berbasis varian dan prosedurlah persamaan struktural berbasis kovarians.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja X_1 , insentif X_2 , kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV, Masterpiece Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistic sebesar $2,368 > 1,96$ atau P -value $0,018 < 0,005$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV, Masterpiece Palembang. Dan Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Masterpiece Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistic $3,349 > 1,96$, atau P -value $0,007 < 0,005$. Artinya insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV, Masterpiece Palembang. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistic $2,707 > 1,96$, atau P -value $0,007 < 0,005$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistic sebesar $2,424 > 1,96$ atau P -value $0,016 < 0,005$. Artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t -statistic sebesar $3,738 > 1,96$ atau P -value $0,000 < 0,005$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV, Masterpiece Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Sady Agustina, The Influence of the Work Environment and Incentives on Job Satisfaction and the Impact on Employee Performance at CV, Palembang Masterpieces, (Under the Guidance of Mr. Djatnika Noviantoro, S.E., M.Si and Mrs. Yulanda Veylinda, S.E., M.Si)

study used the Quantitative Method to determine how much influence the work environment (X1), incentives (X2) and job satisfaction (Y) had on employee performance (Z) CV, Palembang Masterpieces. By distributing an online questionnaire consisting of 32 respondents with a five-point Likert scale question item. The research data was processed using the smart PLS 3.2.9 analysis tool and the research method in this study used Structural Equation Modeling (SEM), which is an equation model with a variance-based approach and component-based structural equation modeling. The results of this study indicate that the X1 work environment, X2 incentives, job satisfaction (Y) and employee performance (Z). There is an influence of the work environment on job satisfaction of CV employees, Masterpiece Palembang, this is indicated by the t statistic of $2.308 > 1.96$ or P - value $0.018 < 0.005$. This means that the work environment has a positive effect on job satisfaction of CV employees, Palembang Masterpieces. And there is an influence of incentives on job satisfaction of CV Masterpiece Palembang employees, this is shown by the t statistic $3.349 \geq 1.96$, or P - value $0.007 \leq 0.05$. This means that incentives have a positive effect on job satisfaction of CV employees, Palembang Masterpieces. There is an influence of the work environment on the performance of CV employees, Palembang masterpiece, this is shown by the t statistic $2.307 > 1.96$, or P - value $0.007 < 0.005$. This means that the work environment has a positive effect on the performance of CV employees, Palembang Masterpieces. There is an influence of incentives on the performance of CV employees, Masterpiece Palembang, this is indicated by the t statistic of $2.424 > 1.96$ or P - value $0.016 < 0.005$. This means that incentives have a positive effect on the performance of CV employees, Palembang Masterpieces. There is an effect of job satisfaction on the performance of CV, Masterpiece Palembang employees, this is shown by the t statistic of $2.718 > 1.96$ or P - value $0.000 < 0.005$. This means that job satisfaction has a positive effect on the performance of CV employees, Masterpiece Palembang.

Keywords: *Work Environment, Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi saat ini telah membawa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat masuk ke negara Indonesia. Globalisasi merupakan proses mendunia dengan tingkatan perubahan yang cepat dan radikal di berbagai aspek kehidupan manusia karena adanya teknologi Globalisasi, bergerak sejalan dengan tiga kehidupan manusia: ide era ekonomi, politik dan budaya dalam era ekonomi proses tersebut mempengaruhi perubahan-perubahan sosial dalam produksi, pertukaran barang, distribusi dan konsumsi baik barang maupun pelayanan.

Organisasi atau perusahaan sumber daya manusia atau karyawan sangatlah penting dimana sumber daya lainnya tanpa adanya sumber daya manusia, sumber lainnya tidak dapat dikelola menjadi suatu produk. Sumber daya manusia dipandang sebagai organisasi atau perusahaan dapat menjadi prestasi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manara, Hidayat dan Daryanto (2017:15), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih tinggi dan baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

Menurut Wibisono (2014:7) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dan pekerjaan tersebut namun kinerja juga dapat diartikan lebih luas seperti memiliki hasil kerja dan bagaimana proses pekerjaannya berlangsung. Kinerja dijadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya jika kinerja seseorang itu baik maka akan terlihat dari setiap tugas yang diberikan kepadanya semakin tinggi semangat kerja karyawan akan memberikan hasil yang nyata dengan apa yang dikerjakannya dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Simambela (2010:319) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara kuantitatif dan dapat diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, akan tetapi apabila kinerja dinilai secara objektif dan tidak ada pengakuan yang jelas akan menyebabkan karyawan termotivasi dan membuat ketidakefektifan dalam bekerja. Kinerja karyawan pada CV/Manajemen-palembang juga ditakar melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha serta terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan salah satunya memotivasi keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mematuhi peraturan, rekan tim yang juga memotivasi semangat dalam bekerja serta karyawan datang terlambat setelah jam istirahat selesai. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh

terhadap kinerja karyawan tidak selalu itu perusahaan akan selalu memperhatikan setiap lingkungan yang ada di perusahaan mereka agar tidak terjadi penurunan tingkat kinerja.

Tabel 1.
Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan
Pada CV. Masterpiece Palembang

Bobot	Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
81-100	Baik Sekali	3	23,9	2	19	4	5,8
65-80	Baik	13	40,4	14	44,8	15	50,8
49-64	Cukup	12	23,6	14	44,8	10	30,8
33-48	Kurang	3	14	2	8	3	14,6
17-32	Buruk	-	-	-	-	-	-
Jumlah		35	100	32	100	32	100

Sumber: CV. Masterpiece Palembang

Dari rangkuman kinerja karyawan di CV. Masterpiece Palembang menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan CV. Masterpiece Palembang. Dari tabel

Iti status dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klasifikasi baik dan cukup selalu mengalami perubahan di setiap tahunnya.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta menjalankan beban yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya lingkungan kerja yang memberi rasa nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja untuk karyawan menjalankan pekerjaannya dengan tanpa keadaan yang tertekan. Lingkungan kerja yang dibutuhkan kepada karyawan biasanya meliputi perawatan, kebersihan, udara yang segar, pencahayaan yang baik, musik, keamanan, dan jauh dari kebisingan agar membuat para karyawan tidak terganggu untuk melakukan aktifitas yang mereka lakukan sehari-hari dan lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila manusia merasa daya manusianya melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Effendy & Firda (2019:26), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Sedangkan menurut Damar (2015:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian di CV. Manupiana Palembang ditemukan hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja kurang nyaman, seperti pencahayaan didalam ruangan tidak terlalu terang dan blower ruangan pendingin udara tidak berjalan dengan baik sehingga menurunkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja akan berdampak kepada kinerja serta dapat

mempengaruhi insentif yang mereka dapatkan karena lingkungan sangat mempengaruhi kualitas kinerja maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan akan memberikan insentif kepada mereka yang kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

Insentif adalah hal-hal untuk memberikan semangat pada karyawan agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan segala produktivitas kerja yang baik yang dimana kinerja mereka akan diberikan dengan bentuk material. Pada dasarnya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan hal-hal yang ada pada kinerja karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan oleh karena itu perusahaan akan memberikan insentif berdasarkan kinerja mereka secara adil.

Insentif adalah sebuah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan jumlahnya sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau bentuk uang yang diberikan dalam bentuk uang kepada mereka yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan (Rivai 2013: 767). Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga dihubungkan dengan pemberian insentif yang mereka terima dan apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan berdasarkan pengorbanan mereka dalam bekerja maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan menjadi tidak semangat dan tidak ada motivasi yang tinggi untuk melakukan kinerja mereka seperti biasanya.

Sedangkan menurut Luan Poltak Simbelis (2017:218) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau hal-hal yang diberikan secara tidak tetap atau

manfaat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Dengan adanya insentif yang tepat maka penerapan pemberian insentif sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja mereka dan akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan dan berbagai penelitian telah dilakukan oleh Firman Alamsyah (2021) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah benar dan dapat diterima. Berdasarkan observasi di CV. Masterpiece Palembang terdapat yang sangat mempengaruhi insentif seperti pembagian insentif yang tidak merata dan pemberian insentif yang tidak tepat waktu. Insentif sangat memiliki pengaruh besar terhadap kemampuan kerja di setiap perusahaan.

Tabel 2.

Insentif Berdasarkan Jumlah Karyawan CV. Masterpiece Palembang

Tahun 2019-2021

Tahun	Total Insentif (Rp)	Jumlah Karyawan Selengkapnya	Jumlah Karyawan Masaik	Jumlah Karyawan Kebur	Total Karyawan
2021	48.000.000	33	2	3	32
2020	30.000.000	32	3	2	33
2019	35.000.000	30	4	6	48

Sumber: CV. Masterpiece Palembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa table insentif yang diberikan kepada karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup besar dilihat dari tahun 2020 sebesar 31.000.000,- penurunan insentif tersebut bertolak belakang dengan jumlah karyawan yang mengalami penurunan jumlah insentif dan jumlah karyawan yang lebih.

Kepuasan kerja merupakan nilai umum sebagai hasil dari berbagai sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, pemenuhan diri dan hubungan sosial individu dalam kerja dan setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal mungkin. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui pernyataan salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Alfandi, 2018:74).

Sedangkan menurut Ely Susanto (2014:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi masalah juga menarik dan penting karena hal itu banyak melibatkan (bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat). Kepuasan kerja dianggap sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja yang mereka miliki. Dirasakan juga sebaliknya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja di CV. Manupiece sendiri faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja terkait dengan masalah sosial, karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja karena merasa tidak dapat mengontrol emosi tidak dapat memberikan kepercayaan kepada bawahan dan faktor lainya yang tidak memberikan

ketidakefisienan kerja mengenai masalah kesehatan dan keamanan karyawan tidak nyaman jika diberikan jadwal atau shift yang tidak nyaman karena sulit untuk mengatur jadwal waktu kuliah dengan bekerja maka ada beberapa karyawan yang mengambil setiap berangkat bekerja, kadang Seremangan bahkan ada yang memutar-mutar untuk tidak berangkat bekerja.

CV. Maspipoc Palembang adalah salah satu pusat hiburan yang bergerak pada bidang bisnis hiburan keluarga merupakan salah satu perusahaan yang telah berdiri lebih dari 3 tahun yang beralamat di Komplek Bako PTC Mall Blok B No. 1-2 H. R. Sukarno No. 3A, 6 Et., Kecamatan, Kemuning Kota Palembang, Sumatra Selatan.

Maka untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja serta dampak terhadap kinerja karyawan dapat melakukan penelitian melalui penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja serta dampak terhadap Kinerja Karyawan CV. Maspipoc Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah tulisan singkat yang berisi pertanyaan tentang topik yang diangkat peneliti. Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tersebut untuk individu ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang akan dicapai dari penelitian itu.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Masyrafa Palembang,
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Masyrafa Palembang,
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Masyrafa Palembang,
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Masyrafa Palembang,
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Masyrafa Palembang,

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dicapai dari pemecahan masalah adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Pendekatan ini sebagai mengklarifikasi teori yang diperoleh khususnya mengenai lebih jauh lagi tentang pengaruh lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja serta dampak kinerja karyawan di Mastercard Palembang.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan agar berkembang lebih maju dan sukses untuk kedepannya.

3. Manfaat bagi Akademisi

Sebagai bahan pengetahuan lebih jauh lagi tentang lingkungan kerja, insentif dan kepuasan kerja serta dampak kinerja karyawan agar memiliki wawasan yang luas dan untuk membantu memiliki gambaran tentang penelitian dengan judul yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliaji, Pindi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Bumi Kencana Publishing, 2018.
- Danaung, Sanyata. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service), 2015.
- Darmadi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Cetak Kelapa Dua Gedung Seprang Kabupaten Tanggung." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Perkantoran)*, 2020: 240-247.
- Daryanto, Wawan R. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Cervo Media, 2012.
- Fitriani, Alamsyah. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Agen PT. Swasena Kantor Cabang Malang Kota)." *Manajemen Bisnis*, 2013. Vol7 No.02.
- Firza, Amin Aidi Effendy & Hamadani Iwita. "Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Mediantan Realty, Tbk)." *JLMP (Jurnal Ilmiah Manajemen Perkantoran)*, 2019: vol. 2, No.2.
- Ghozali, Inan. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan LIS Reliabel*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.

- Giffin, Michael R. *Perilaku Organisasi, Edisi Ke-9*. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2013.
- Harahil, Arif Yusuf. *Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPAS (Center For Academic Publishing), 2016.
- Harahil. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hasbiyan, Meliya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Laili, Siti Nurwaning Hafidatul Helmi dan Maslich. *Analisis Data Untuk Misi Manajemen dan Bisnis*. Medan : Ucu Press, 2014.
- Nitarsih, Alex. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Pandi, Alardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. *Cetakan Ke-2*. Tangerang Selatan Baru Hias: Fataala Publishing, 2021.
- Priana. *Perencanaan Dan Pengendalian SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Purpatini. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah Penelitian*, 2018: 14-31.
- Rahman, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Sabil, Husein Ananda. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan Smart PLS 3.0*. Universitas Brawijaya 19, 2015.

- Rahmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Saharmanyani. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mochar Maju, 2018.
- Sadewa, Nisak Rosh Indrawati Husni & Eka Prima. *Statistika Deskriptif*. Tangerang Selatan: Uqvan Press, 2020.
- Sugala, Verhulst Rival Dan Eka. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sugandi, Septah & Eka Marnang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Office, 2018.
- Siagian, Sirewang Purdian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sriandaha, Lijun Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sriandhan, Ayu R. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Sinar Duta." *Jurnal Ekowati* 20 (2019): 373-383.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Suparno, Eko Wilada. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Satrians, Eddy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Enam. Jakarta: Pustaka Media Group, 2014.

Wibisono. Manajemen Kinerja. Edisi Empat. Jakarta: Rajawali Pors, 2014.