

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

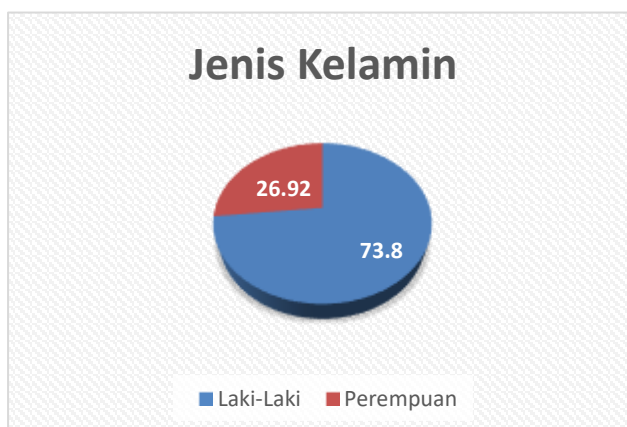
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT POS Indonesia Kota Metro berjumlah 52 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	73,08
2	Perempuan	14	26,92
Total		52	100

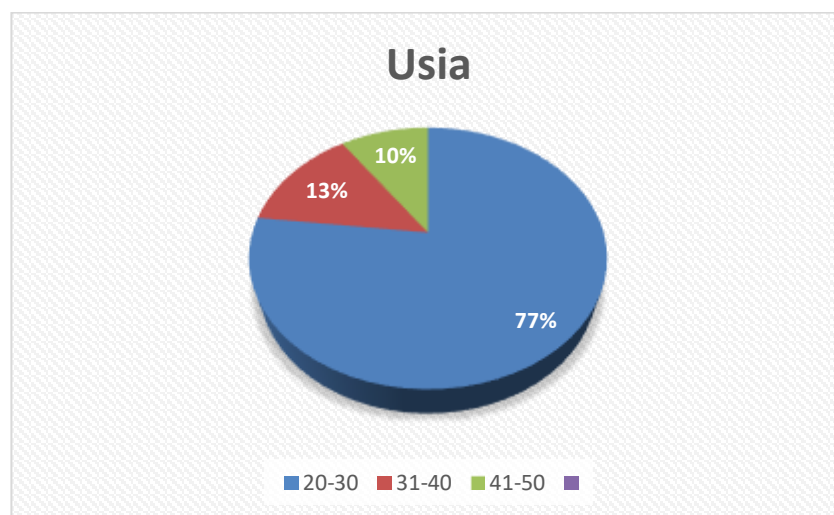


Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT POS Indonesia Kota Metro didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	40	76,92
2	31 – 40	7	13,46
3	41 – 50	5	9,62
Total		52	100



Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT POS Indonesia Kota Metro didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 40 orang.

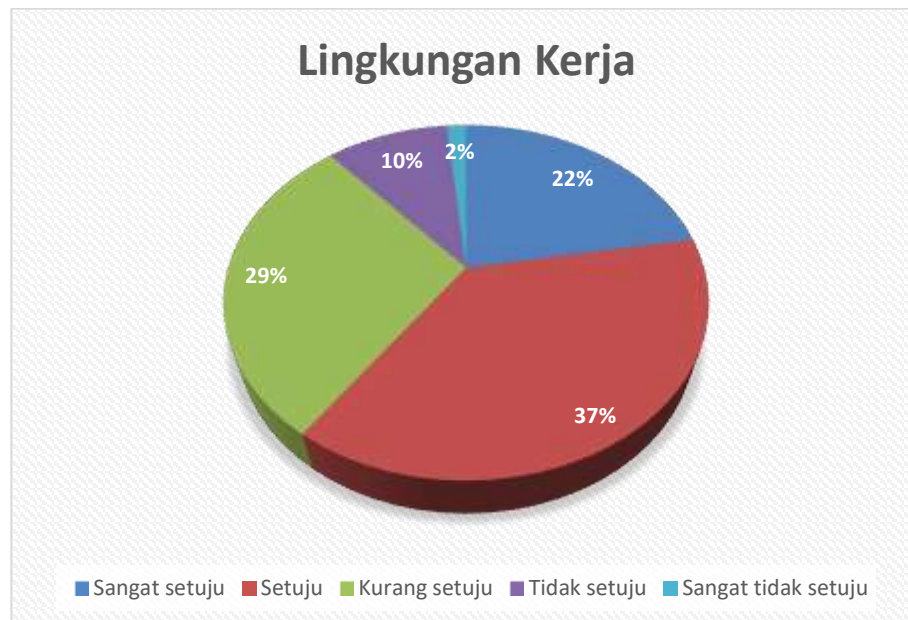
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 52 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penataan cahaya sudah baik	14	26.9	16	30.8	17	32.7	5	9.6	0	0
2	Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan	9	17.3	22	42.3	16	32.7	5	9.6	0	0
3	Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman	13	25.0	18	34.6	19	36.5	2	3.8	0	0
4	Adanya ventilasi udara membuat pekerjaan lancar	10	19.2	24	46.2	12	23.1	6	11.5	0	0
5	Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas	14	26.9	25	48.1	12	23.1	1	1.9	0	0
6	Suara bising memperlambat pekerjaan saya	9	17.3	21	40.4	13	25.0	9	17.3	0	0
7	Hubungan komunikasi antara karyawan dan atasan baik	13	25.0	23	44.2	8	15.4	8	15.4	0	0
8	Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja yang lain	10	19.2	23	44.2	13	25.0	6	11.5	0	0
9	Perusahaan memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja	16	30.8	14	26.9	17	32.7	5	9.6	0	0
10	Perusahaan telah memberikan	13	25.0	18	34.6	14	26.9	5	9.6	2	3.8

perlindungan bagi karyawannya										
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



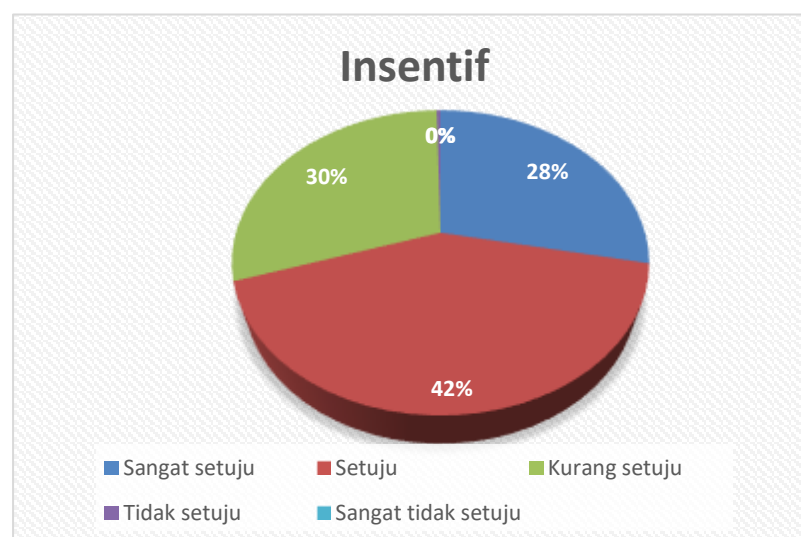
Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 52 responden pernyataan 9 mengenai jaminan keamanan lingkungan kerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 30,8%, sedangkan pernyataan 6 mengenai tempratur ruangan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 orang atau 15,4%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai	14	26.9	15	28.8	17	32.7	6	11.5	0	0

2	Saya menerima insentif setiap bulannya	8	15.4	24	46.2	15	28.8	5	9.6	0	0
3	Saya menerima insentif dengan tepat waktu	12	23.1	21	40.4	18	34.6	1	1.9	0	0
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	17	32.7	23	44.2	10	19.2	2	3.8	0	0
5	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil	13	25.0	20	38.5	14	26.9	5	9.6	0	0
6	Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan tidak jauh berbeda dengan perusahaan sejenis	17	32.7	15	28.8	16	30.8	4	7.7	0	0
7	Lama kerja menentukan insentif yang diterima	15	28.8	24	46.2	11	21.2	2	3.8	0	0



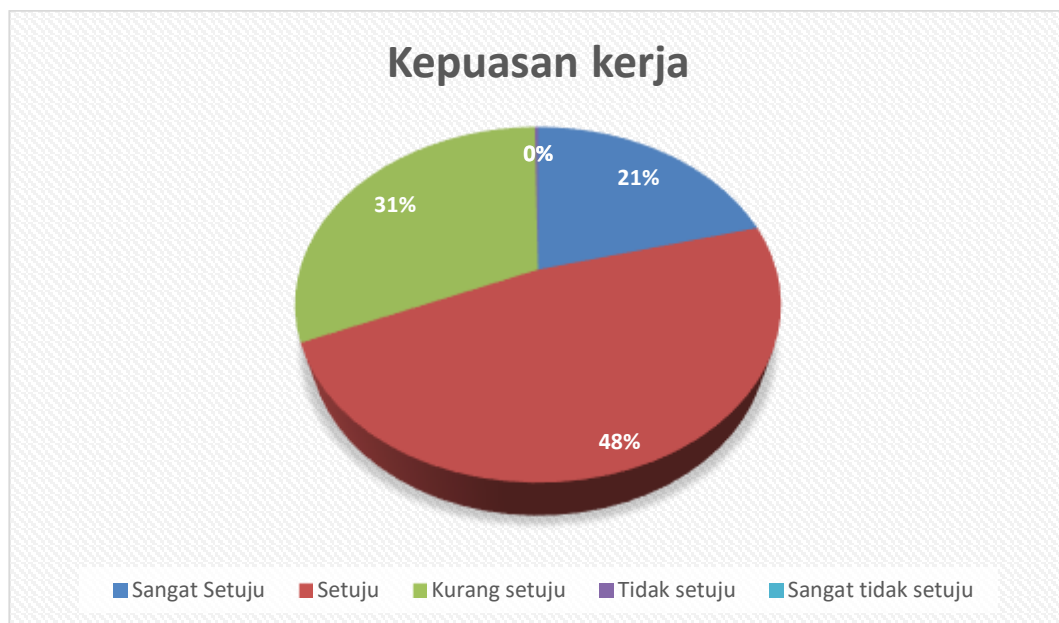
Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 52 responden pernyataan 4 mengenai insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan pernyataan 6 mengenai system insentif yang diterapkan perusahaan pemendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 17 orang atau 31,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 2 mengenai penerimaan insentif mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 8 orang atau 15,4%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Posisi pekerjaan saya sudah sesuai dengan kemampuan	7	13.5	20	38.5	24	46.2	1	1.9	0	0
2	Untuk meningkatkan kemampuan dilakukan pelatihan	10	19.2	21	40.4	20	38.5	1	1.9	0	0
3	Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan	9	17.3	28	53.8	13	25.0	2	3.8	0	0
4	Adanya peluang mengembangkan karir	9	17.3	24	46.2	17	32.7	2	3.8	0	0
5	Tugas yang dikerjakan terselesaikan dengan baik	19	36.5	21	40.4	10	19.2	2	3.8	0	0
6	Saya melapor pada atasan segala sesuatu yang saya kerjakan	10	19.2	21	40.4	16	30.8	5	9.6	0	0

7	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	9	17.3	26	50.0	13	25.0	4	7.7	0	0
8	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu mendapatkan pujian dari atasan	7	13.5	20	38.5	11	21.2	14	26.9	0	0
9	Saya terbiasa bekerja dengan sungguh-sungguh	9	17.3	28	53	13	25.0	2	3.8	0	0
10	Saya mudah jenuh dengan pekerjaan	10	19.2	17	32.7	11	21.2	14	26.9	0	0



Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 52 responden pernyataan 5 mengenai tugas yang di kerjakan terselesaikan dengan baik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 36,5%, sedangkan pernyataan 1 mengenai posisi pekerjaan saya sudah sesuai

dengan kemampuan mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 7 orang atau 13,5 % dengan demikian pernyataan 1 merupakan respon terendah.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk pengujian validitas dilakukan penyebaran kuesioner ke 52 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas *r hitung* < *r tabel* maka instrument tidak valid

Bila probabilitas *r hitung* > *r tabel* maka instrument valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r hit	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,713	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,652	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,289	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,738	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,503	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,196	0,279	r hit < r tabel	Tidak Valid
Pernyataan 7	0,481	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,550	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,762	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,572	0,279	r hit > r table	Valid
Pernyataan 11	0,328	0,279	r hit > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel lingkung kerja (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) dan 1 pernyataan diperoleh nilai r hitung lebih kecil dari nilai r table (0,279),

sehingga dapat disimpulkan bahwa 1 butir pernyataan yang tidak valid dihapus menjadi 10 pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Butir Pernyataan	r hit	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,754	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,722	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,615	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,806	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,631	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,829	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,821	0,279	r hit > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk pernyataan variabel insentif menunjukkan semua nilai *r hit* lebih besar dari *r tabel* artinya semua butir pernyataan variabel insentif memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,630	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,477	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,309	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,402	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,400	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,540	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,558	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,791	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 9	0,579	0,279	r hit > r tabel	Valid
Pernyataan 10	0,737	0,279	r hit > r tabel	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel kepuasan kerja menunjukkan semua nilai *r hit* lebih besar dari *r tabel* artinya semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja memenuhi syarat kevalidan dan layak untuk dijadikan kuesioner.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.9 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,728	Tinggi
Insentif (X2)	0,782	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,734	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah insentif sebesar 0,782 dan nilai reliabilitas terendah adalah lingkungan kerja sebesar 0,728

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan kerja (Y)	0,319	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2) dan kepuasan Kerja (Y)	0,662	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,319 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) dan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,662 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja (X1), insentif (X2) dan kepuasan kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,528	0,279

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,528 artinya tingkat hubungan antara lingkungan kerja dan insentif dengan kepuasan kerja adalah kuat positif. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,279 artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentif sebesar 0,279 atau 27,9 % sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kepuasan Kerja)	17,491	4.485
Lingkungan Kerja	0,357	0,136
Insentif	0,175	0,159

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 17,491 + 0,357X_1 + 0,175X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
 et = Error trem/ unsur kesalahan
 X1 = Lingkungan Kerja
 X2 = Insentif

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 17,491 menyatakan bahwa jika tidak ada skor lingkungan kerja dan insentif maka skor kepuasan kerja pada PT POS Indonesia Kota Metro adalah sebesar 17,491 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0,357 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT POS Indonesia Kota Metro sebesar 0,357 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,175 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT POS Indonesia Kota Metro sebesar 0,175 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	4,201	1,676	t _{hitung} >t _{tabel}	Ho ditolak
Insentif	0,002	0,05	Sig<alpha	3,281	1,676	t _{hitung} >t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,201 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=52-2=50$) adalah 1.676 jadi $t_{hitung} (4,201) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT POS Indonesia Kota Metro

2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Insentif (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,281 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=52-2=50$) adalah 1.676 jadi $t_{hitung} (3,281) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT POS Indonesia Kota Metro.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja dan insentif	9,461	3,18	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 52. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $52 - 3 = 49$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,18 dan f_{hitung} 9,461.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 9,461. sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT POS Indonesia Kota Metro.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat dibawah ini :

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sehingga, segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat menimbulkan sebuah reaksi kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro. Reaksi tersebut dapat ditunjukkan melalui sikap positif dan negative yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan mereka, hal tersebut di dukung dengan teori pengertian kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011, p.501)

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi guru untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam sekolah juga akan mendorong para Karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pengajaran dalam suatu sekolah akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Sri Ambar Arum (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.6.2 Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro, artinya dalam pemberian insentif kepada karyawan akan menimbulkan reaksi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya, hal

tersebut di dukung dengan teori pengertian kepuasan kerja menurut Danang (2015, p.23) sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan atas sumbangan kerja dan pikiran dan waktu yang mereka berikan.

Insentif suatu bentuk imbalan yang menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja. Yang dimana berarti insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh andika diantoro (2013), menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan kerja dan insentif signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Kota Metro artinya lingkungan kerja dan insentif dapat menimbulkan tanggapan kepuasan kerja yang berbeda dari masing-masing karyawan. Dengan didukung oleh teori Robbins dalam Wibowo (2011, p.515) tanggapan yang berbeda tersebut seperti meninggalkan organisasi (*Exit*), mendiskusikan masalah dengan atasan (*Voice*), diam atau cuma menunggu kondisi untuk diperbaiki (*Loyalty*) dan seelau membuat kesalahan dalam bekerja (*neglect*).

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa Keamana pada lingkungan kerja sudah baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, dan kelengkapan fasilitas kerja sudah memenuhi standar. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga

dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Novita (2015), Menyatakan bahwa lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan