

## PENGARUH REWARD, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hesti Nur Aini  
Hestinuraini03@gmail.com  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of reward, occupational health and safety, and work environment on employees' work satisfaction of PT Paragon Technology and Innovation, Surabaya branch office. The research was quantitative. While, the population was all employees of PT Paragon Technology and Innovation, Surabaya branch office. Moreover, the data collection technique used proportionate stratified random sampling. In line with, there were 88 employees as sample. Furthermore, the instrument was questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded reward had positive and significant effect on employees' work satisfaction of PT Paragon Technology and Innovation, Surabaya branch office. On the other hand, occupational health and safety had negative and insignificant effect on employees' work satisfaction of PT Paragon Technology and Innovation, Surabaya branch office. In contrast, work environment had positive and significant effect on employees' work satisfaction of PT Paragon Technology and Innovation, Surabaya branch office.*

*Keywords: reward, occupational health and safety, working environment, work satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya.

Kata Kunci : *Reward*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menentukan keefektifan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber

daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menunjang gerak lajunya pembangunan nasional. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk bisa mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan serta penurunan proforma perusahaan. Hasibuan (2013:10), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berisikan tentang bagaimana organisasi melakukan upaya pengelolaan, pendayagunaan dan pengoptimalan sumber daya manusia yang ada pada organisasi secara maksimal agar tercapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori tersebut, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang telah dimiliki, dan menciptakan sebuah kepuasan kerja bagi karyawan.

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kepuasan kerja dari semua karyawannya, karena dengan kepuasan kerja berarti karyawan akan melakukan yang terbaik untuk mencapai setiap tujuan perusahaan, selain itu dengan kepuasan kerja karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan hasil kerja maksimal tersebut akan berpengaruh pada citra perusahaan yang juga semakin baik dimata koleganya. Menurut Martoyo (2015:156) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Usaha untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja, dimana dengan adanya prestasi kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi jika dirasakan adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja

Kreitner dan Kinicki (2014:258) membagi *reward* menjadi *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward*. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, material dan sosial yang berasal dari lingkungan. Sedangkan penghargaan intrinsik merupakan penghargaan fisik yang diberikan oleh diri sendiri. Seorang karyawan yang bekerja untuk mendapatkan penghargaan ekstrinsik, seperti uang atau pujian, dikatakan termotivasi secara ekstrinsik. Seseorang yang memperoleh kesenangan dari tugas atau mengalami rasa kompetensi atau determinasi diri dikatakan termotivasi secara intrinsik. Salah satu tujuan pemberian *reward* kepada karyawan adalah agar mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat juga pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dimana karyawan akan merasa puas ketika berada pada lingkungan perusahaan yang sehat, nyaman, dan aman.

Menurut Kasmir (2016:266) keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Perusahaan harus memiliki kesadaran akan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam melakukan *reward*

pekerjaan tanpa timbulnya rasa khawatir akan keamanan dan kesehatannya selama bekerja, dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja sendiri merupakan komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Sunyoto (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas didalam perusahaan. Penelitian Muqoyyarah (2018) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Hasil penelitian Hindarti dan Wahyudi (2015) menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sisna *et al.* (2014) dan Kurniawan (2016) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Pramesti (2019) menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian Pratiwi dan Apriandi (2019), Azhar dan Rasto (2018), dan Khrisna dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek PT Paragon Technology and Innovation Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur kosmetik nasional terbesar di Indonesia dengan menghasilkan produk-produk unggulan seperti brand unggulan seperti Wardah, Make Over, Putri, IX, dan Emina. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner dan melakukan observasi langsung mengenai pengaruh *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya?, (2) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui berpengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Reward*

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau yang sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Di dalam bukunya juga disebutkan salah satu tujuan pemberian *reward* kepada karyawan adalah agar mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan. *Reward* dapat pula

didefinisikan sebagai timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan ketika mereka telah melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi (Rahim & Daud, 2012).

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Nurzaman (2014:290) berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.. Adapun kesehatan kerja artinya terjaminnya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai, baik sehat secara fisik maupun sehat secara mental. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:324) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah *"Health is a condition of a worker who is free from physical disturbance and consequently due to his work and environment, where as salvation is a safe and secure condition of suffering and damage and loss at work , both At present tools, materials, machinery in the process Processing packing techniques, storage, and maintenance and workplace"*. Artinya, kesehatan kerja adalah suatu keadaan dari seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya, sedangkan keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian ditempat kerja, baik berupa pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga, dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalannya kegiatan yang ada dalam perusahaan dan sebagai faktor penentu kepuasan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti pendapat Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas didalam perusahaan. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Setiap lingkungan kerja memiliki masing-masing elemen yang berbeda-beda, jadi diperlukan perhatian khusus karena elemen tersebut dapat dijadikan sebagai penentu keberhasilan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dimana pengaruh keadaan lingkungan dimasa mendatang tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin tinggi penilaian yang diberikan terhadap kegiatan yang dilakukan, dirasa sesuai dengan apa yang diinginkan,

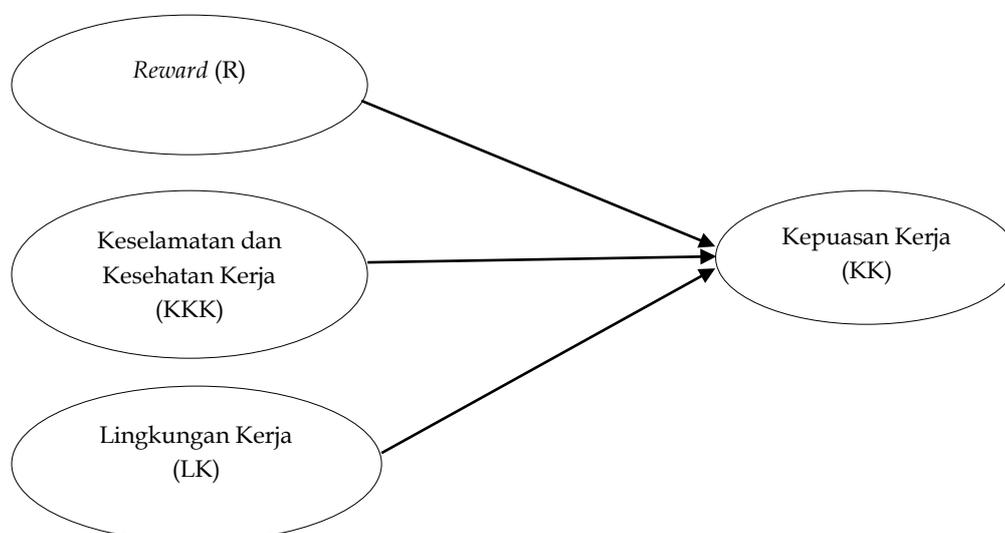
maka semakin tinggi pula nilai kepuasan yang menjadi tolak ukur. Seperti yang diungkapkan oleh Zainal *et al.* (2015:620), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan Menurut Sutrisno (2010: 75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Hindarti dan Wahyudi (2015) menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sebaliknya penelitian Muqoyyarah (2018) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua, Sisna *et al.* (2014) dan Kurniawan (2016) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebaliknya penelitian Sedangkan penelitian Pramesti (2019) menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, juga dengan penelitian Suryawan (2018) yang menyatakan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, Pratiwi dan Apriandi (2019), Azhar dan Rasto (2018), dan Khrisna dan Suhermin (2019) yang sama-sama menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### RERANGKA KONSEPTUAL

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau yang sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya, yang kemudian timbul kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muqoyyarah (2018) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>1</sub>: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja**

Nurzaman (2014:290) berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah terhindarnya dari hal-hal yang menyebabkan gangguan baik dari segi dan mental pada saat karyawan sedang dalam proses berkerja hingga pekerjaannya selesai. Sedangkan kesehatan kerja adalah adanya jaminan lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para karyawan baik sehat secara fisik maupun secara mental. Dalam sebuah perusahaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan karena seorang karyawan akan dapat bekerja secara maksimal apabila keselamatan dan kesehatan selama mereka bekerja telah terjamin. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisna et al. (2014) dan Kurniawan (2016) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya

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

Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Diperlukan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dan kondusif agar karyawan memperoleh kepuasan kerja. Sunyoto (2015:38) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Apriandi (2019), Azhar dan Rasto (2018), dan Khrisna dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation yang berjumlah 686 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Paragon Technology and Innovation dari berbagai divisi, yaitu divisi administrasi, logistik, absolut atau pengantaran, FAR atau *field account receiver*, sales, dan marketing. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Sugiono (2012:122) menjelaskan *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari karyawan divisi administrasi, logistik, absolut atau pengantaran, FAR atau *field account receiver*, sales, dan marketing sebagai responden penelitian melalui kuisisioner. Data sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran secara umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, serta data jumlah karyawan yang di peroleh secara langsung dari PT Paragon Technology and Innovation sebagai objek penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisisioner yaitu dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya. Pemberian kuisisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Reward**

*Reward* adalah sebuah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan pemberian *reward* diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya. Semakin besar tingkat pemberian *reward* kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan kerja adalah terhindarnya dari hal-hal yang menyebabkan gangguan baik dari segi dan mental pada saat karyawan sedang dalam proses berkerja hingga pekerjaannya selesai. Sedangkan kesehatan kerja adalah adanya jaminan lingkungan pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para karyawan baik sehat secara fisik maupun secara mental. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya apabila mereka berada dalam kondisi kerja yang aman dan sehat.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation. Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa puas diri karyawan dan kinerja karyawan juga akan semakin baik dan sebaliknya. Sebaliknya apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang tidak layak, maka karyawan tidak dapat mengalami kepuasan dalam bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada PT Paragon Technology and Innovation mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya dengan baik, maka akan merasa puas dan begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka tingkat kepuasan setiap karyawan akan mengalami penurunan.

## **Uji Instrumen Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghazali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2011:53) yaitu, jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisioner dapat diandalkan. Menurut Ghazali (2011:47) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur obyek yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja akan diketahui. Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:192) adalah sebagai berikut:

$$Kk = a + b_1Lk + b_2Sk + b_3Mk + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan *probability plot* menurut Ghazali (2011:154) adalah jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dianggap tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghazali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$  (Ghazali, 2011:105).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi

yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dibuktikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian apabila tidak adanya heteroskedastisitas disetiap variabelnya.

### **Uji Goodness of Fit**

#### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model dilakukan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut, jika nilai signifikansi Uji F  $> 0,05$ , menunjukkan variabel *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak layak untuk digunakan model penelitian karena tingkat signifikansi melebihi batas yang telah ditentukan, sedangkan jika nilai signifikansi Uji F  $< 0,05$ , menunjukkan variabel *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kepuasan kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat kepuasan kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut: jika  $R = 1$  atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif searah, jika  $R = -1$  atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah, jika  $R = 0$  atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

#### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%) , maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: Hipotesis,  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pada uji t nilai probabilitas dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut: jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Reward</i> (R)	R1	0,644	0,000	Valid
	R2	0,659	0,000	Valid
	R3	0,689	0,000	Valid
	R4	0,728	0,000	Valid
	R5	0,594	0,000	Valid
	R6	0,626	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)	KKK1	0,607	0,000	Valid
	KKK2	0,690	0,000	Valid
	KKK3	0,699	0,000	Valid
	KKK4	0,650	0,000	Valid
	KKK5	0,495	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,758	0,000	Valid
	LK2	0,754	0,000	Valid
	LK3	0,678	0,000	Valid
	LK4	0,823	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,702	0,000	Valid
	KK2	0,642	0,000	Valid
	KK3	0,680	0,002	Valid
	KK4	0,655	0,001	Valid
	KK5	0,668	0,001	Valid
	KK6	0,685	0,000	Valid

Sumber:Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,735	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X2)	0,621	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,746	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,753	Reliabel

Sumber:Kuesioner,2020 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada PT Paragon Technology and Innovation Surabaya. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3  
Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,252	.377		4,044	.000
	<i>Reward</i>	.341	.082	.368	4,180	.000
	KKK	-.080	.080	-.103	-.994	.323
	LK	.370	.081	.489	4,556	.000

Sumber:Kuesioner,2020 (diolah)

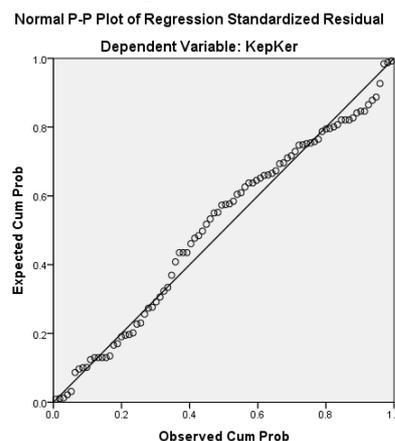
Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 1,252 + 0,341R - 0,080KKK + 0,370LK + e$$

Konstanta sebesar 1,252 menunjukkan bahwa jika *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar 1,871. Koefisien regresi untuk variabel *reward* sebesar 0,341. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel *reward* mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila *reward* meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,341 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar -0,080. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan berlawanan arah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meningkat sebesar satu-satuan akan menyebabkan penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,080 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,370. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dan apabila dikatakan normal maka model regresi layak untuk dijadikan penelitian. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45<sup>0</sup>, yang artinya model regresi dinyatakan normal dengan hasil normalitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,806
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,535

Sumber :Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,535 > 0,070, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2011:105). Hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

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

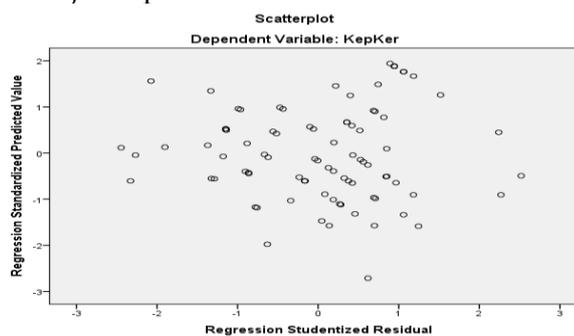
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Reward (R)	0,870	1,149	Non Multikolinieritas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)	0,628	1,510	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,588	1,700	Non Multikolinieritas

Sumber :Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1, sedangkan besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10. Sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3 :



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**  
Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan gambar 3 diatas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

### Uji Goodness of Fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja layak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05 maka menunjukkan model

regresi layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.185	3	2.062	21.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.133	84	.097		
	Total	14.318	87			

Sumber :Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 21,295. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.412	.31116	.432	21.295	3

Sumber :Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,657. Hal ini berarti bahwa hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,412 atau 41,2%, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dapat dijelaskan *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja adalah sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 56,8% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ( $\alpha=0,05$ ). Pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	
1	(Constant)	1.525	.377		4.044	.000	
	Reward	.341	.082	.368	4.180	.000	.515
	KKK	-.080	.080	-.103	-.994	.323	.290
	LK	.370	.081	.489	4.556	.000	.557

Sumber :Kuesioner,2020 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel R adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  berarti R mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KK. Nilai signifikansi untuk KKK adalah  $\alpha = 0,323 > 0,05$  berarti SK mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap KK. Nilai signifikansi untuk LK adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  berarti LK mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KK.

## Pembahasan

### Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja

*Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Robbins (2009:223) yang mengatakan bahwa setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan demikian adanya pemberian *reward* atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja didalam perusahaan itu sendiri. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muqoyyarah (2018) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat pemberian *reward* kepada karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

### Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan teori dua faktor (*two-factor theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins (2009:277) yang menyebutkan bahwa faktor-faktor ekstrinsik yang cenderung mempengaruhi ketidakpuasan karyawan diantaranya adalah pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja. Dimana ketika karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang tidak aman dan tidak adanya

jaminan kesehatan maka akan muncul ketidakpuasan kerja didalam perusahaan tersebut. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2019) yang menyatakan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawan (2018) yang menyatakan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Diperlukan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dan kondusif agar karyawan memperoleh kepuasan kerja. Seperti pendapat Sunyoto (2015:38) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Apriandi (2019), Azhar dan Rasto (2018), dan Khrisna dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut berarti bahwa, semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Surabaya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) *Reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation. Hasil ini menunjukkan bahwa *reward* merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan. Sistem pemberian *reward* yang diberikan secara tepat, jelas, dan sesuai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan PT Paragon Technology and Innovation Surabaya, (2) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka dapat terjadi penurunan pada variabel kepuasan kerja. Namun peluangnya kecil, karena keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation, (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paragon Technology and Innovation. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi

karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta adanya fasilitas kerja yang lengkap akan berdampak pada hubungan kerja yang harmonis, sehingga karyawan PT Paragon Technology and Innovation akan merasakan kepuasan kerja dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya mengambil 3 variabel bebas yaitu *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja, (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel bebas lain yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kompensasi, sistem kepemimpinan, pelatihan serta faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kepuasan kerja dapat mencapai kesempurnaan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) PT Paragon Technology and Innovation sebaiknya lebih memperhatikan kebijakan dalam pemberian *reward* seperti pemberian *reward* harus merata dan tepat sasaran sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang sesuai keinginan karyawan, (2) Dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai negatif dan tidak signifikan, maka dari itu PT Paragon Technology and Innovation lebih baik memfokuskan pada aspek yang lebih prioritas yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini aspek yang dimaksud yaitu *Reward* dan lingkungan kerja, (3) PT Paragon Technology and Innovation sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan mulai dari suasana ruang kerja yang terdiri dari pencahayaan dan pengaturan udara, menyediakan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan karyawan, serta menciptakan iklim kerja yang baik, (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang telah menggunakan variabel *reward*, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azhar, M.N dan Rasto. 2018. Lingkungan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3(2)
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (konsep &kinerja)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Trans: Application of Multivariate Analysis using SPSS). Badan Penerbit UNDIP, ISBN 979.704.300.2. Semarang.

- Hindarti, F. and Wahyudi, A., 2016. Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Utama Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.15(3).
- Kritner, R dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Khasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khrisna, K.B. dan Suhermin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(2):1-18
- Kurniawan, D., 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. *Ejournal Psikologi. Fisip-Unmul. Ac. Id*, pp.2477-2674.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Muqoyyarah, L. 2018. Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Karyawan PDAM Magetan. *Jurnal Ekonomi FKIP Universitas PGRI Madiun*.6(1).
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurzaman, K. 2014. *Manajemen personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratiwi, R. and Apriandi, A., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(17).
- Pramesti, A.A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PG Rajawali 1 unit PG Kreet Baru Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.(8)1.
- Robbins, S. dan T. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edition 15. Pearson Education. New Jersey.
- Rahim, M.A. dan W.N.W. Daud. 2012. *A Proposed Conceptual Framework for Rewards and Motivation among Administrators of Higher Educational Provider in Malaysia*. *International Journal of Business and Commerce*. 1(9):67-78.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sisna, A,D, Musadieg, M,A dan Nurtjahjono,G,E. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15(1).
- Suryawan, K.S.B dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pandawa Surya Sentosa di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik*.4(61).
- Silalahi, U. 2013. *Asas-asas manajemen*. Cetakan kedua. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

- Sopiah, dan Sangadji, E.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi 1. Yogyakarta : CV Andi.
- Zainal, Veithzhal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.