

Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang

Tri Darmawati¹, Nurkardina Novalia², Riana Sari³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nurkardina.novalia@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianasari0202@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang. Populasinya berjumlah 127 karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang. Teknik pengambilan sampelnya menerapkan metode *probability sampling* ataupun secara *random*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Analisa menggunakan regresi linear berganda, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji T dan uji F melalui bantuan SPSS versi 22. Hasilnya menyimpulkan dalam uji -F ada pengaruh secara signifikan antara variabel *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan serta nilainya $0,000 < 0,05$. Dan dalam uji secara parsial (uji -T) *reward* secara parsial mempengaruhi signifikan pada kepuasan kerja senilai $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja sebagian tidak mempengaruhi kepuasan kerja senilai nilai $0,916 > 0,05$.

Kata Kunci: *Reward, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of reward and work environment on employee job satisfaction at PT. Matahari OPI Mall Palembang. The population is 127 employees at PT. Matahari OPI Mall Palembang. The sampling technique applies the probability sampling method or randomly. Data was collected by distributing questionnaires to employees. The analysis uses multiple linear regression, coefficient of determination, correlation coefficient, T test and F test with the help of SPSS version 22. The results conclude that in the F-test there is a significant effect between reward and work environment variables on satisfaction and the value is $0.000 < 0.05$. And in the partial test (T-test) reward partially has a significant effect on job satisfaction with a value of $0.000 < 0.05$ and the work environment partially does not affect job satisfaction with a value of $0.916 > 0.05$.

Keywords : *Reward, Work Environment, Job Satisfaction.*

A. PENDAHULUAN

Pada era perkembangan globalisasi yang semakin maju, perkembangan perusahaan semakin pesat, salah satunya terdapat pada bisnis retail *department store*. *Department store* adalah tujuan belanja yang sangat populer masa kini. Hal ini dikarenakan department store mampu menawarkan kelebihan dan kemudahan bagi konsumen dalam memilih barang-barang yang diminati seperti tersedianya berbagai macam merek, harga, dan kualitas produk baik dari merek dalam negeri maupun internasional.

PT. Matahari merupakan suatu perusahaan ritel terbesar yang berada di Indonesia dengan memiliki 148 gerai di 79 kota di seluruh Indonesia, salah satu cabangnya ada di Ogan Permata Indah (OPI) Mall Palembang. PT. Matahari menjadi perusahaan yang mengalami perkembangan pesat pada masa kini. salah satu faktor yang membuat perusahaan bisa berkembang yaitu adanya manajemen sumber daya manusianya yang mengelolah perusahaan dengan baik.

Berikut adalah data karyawan yang ada pada PT. Matahari OPI Mall Palembang terhitung pada bulan februari 2023:

No	Jabatan karyawan	Jumlah (orang)
1	Store manajer	1
2	Assistant store manajer	1
3	Supervisor area	6
4	Supervisor unit	4
5	Koordinator	2
6	Pramuniaga	20
7	Sales promotion girl	92
8	Sales promotion boy	35
Total		161

Sumber : Human resource development (HRD) PT. Matahari OPI Mall Palembang (2023)

Perusahaan juga harus dapat memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan sebaik-baiknya dan lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Dibalik tuntutan pekerjaan dari perusahaan pastinya ada timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti memberikan bonus atau insentif sehingga timbul rasa puas pada karyawan yang bekerja. Kepuasan kerja adalah korelasi antara hasil yang di harapkan dan hasil yang didapat, jika karyawan mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan, mereka akan lebih bahagia dalam pekerjaannya, sedangkan jika karyawan mencapai hasil yang lebih rendah dari yang diharapkan, mereka akan merasa kurang puas (Busro, 2018:104).

Adapun faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu adanya pemberian *reward* karena apabila karyawan merasa dihargai maka akan semakin baik juga mereka bekerja. Pemberian *reward* terhadap karyawan juga akan berdampak positif yang bertujuan dapat memotivasi para karyawan agar bisa lebih giat dan semakin termotivasi ketika melakukan pekerjaan maka target yang diberikan bisa diwujudkan. *Reward* adalah salah satu strategi buat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta bisa mengubah perilaku seseorang sedemikian rupa sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan lebih cepat dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai secara efektif (Ansory & Indarasari, 2018:308).

Selain *reward*, faktor tempat kerja juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Aini (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan adalah salah satu hal yang menentukan bagaimana segala sesuatu berjalan dan seberapa puas dan sukses karyawan dalam bekerja. Sebuah tempat kerja bisa dianggap baik jika orang-orang dalam iklim itu merasa nyaman dan aman. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak efisien, rasa tidak nyaman akan muncul di tempat kerja.

Menurut hasil dari observasi serta wawancara yang sebelumnya telah dilakukan peneliti, pada beberapa karyawan PT. Matahari OPI Mall Palembang peneliti dapat mengamati hasilnya bahwa lingkungan kerja pada PT. Matahari OPI Mall Palembang terdapat permasalahan yang timbul pada karyawan yang kadang kalah terjadi perselisih paham dalam mendapatkan *customer* yang ingin membeli sehingga timbul lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari permasalahan ini menyebabkan rasa kepuasan karyawan menurun.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Hamali (2016:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah indikator yang baik tentang bagaimana bisnis berjalan, partisipasi karyawan, imbalan yang di berikan perusahaan dan faktor fisik dan non fisik semuanya berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Busro (2018:104) Kepuasan kerja adalah korelasi antara hasil yang di harapkan dan hasil yang didapat, jika karyawan mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan, mereka akan lebih bahagia dalam pekerjaannya, sedangkan jika karyawan mencapai hasil yang lebih rendah dari yang diharapkan, mereka akan merasa kurang puas.

Sudaryo dkk. (2018:80) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat perasaraan atau pemikiran seseorang sebagai penilaian terhadap pekerjaannya.

Kesimpulan dari para ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang telah dirasakan karyawan atas apa yang telah mereka terima dari pekerjaannya dengan menerima upah yang sesuai dan susana tempat bekerja yang nyaman.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Mulia (2021:34) menyatakan beberapa faktor-faktor kepuasan kerja karyawan adalah : 1) Keadaan tempat kerja yang mendukung, Jika suasana kerja mendukung serta tempat kerja nyaman maka karyawan bisa dapat lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan dan akan merasa lebih puas. 2) Rekan kerja yang mendukung, Memiliki rekan kerja yang ramah dan suportif merupakan faktor lain dalam kepuasan kerja bagi sebagian besar pekerja, karena pekerjaan juga membutuhkan interaksi sosial. 3) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Kecocokan kepribadian seseorang dengan apa yang dikerjakan akan menimbulkan rasa kepuasan yang tinggi pada setiap karyawan.

Indikator Kepuasan Kerja

Sudaryo dkk. (2018:92) menyatakan indikator dapat mengukur kepuasan kerja yaitu : 1) Kehadiran, Tingkat ketidakhadiran akan lebih rendah untuk karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi. Sebaliknya, ketidakhadiran akan tinggi jika kepuasan karyawan rendah. 2) Keinginan untuk pindah, Rasa ketidakpuasan dalam bekerja merupakan salah satu motivasi keinginan untuk berpindah tempat bekerja. Seperti penghasilan yang didapatkan masih rendah, hubungan interpersonal yang tidak menguntungkan di antara rekan kerja dan kondisi kerja yang tidak nyaman. 3) Kinerja karyawan, Pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan oleh perwakilan dalam menindaklanjuti pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh atasan memutuskan pelaksanaan pekerja. 4) Kenyamanan kerja karyawan, Setiap karyawan cenderung lebih menyukai kondisi tempat kerja yang nyaman dan baik sehingga dapat bekerja secara produktif dan dapat mengurangi rasa kejenuhan dalam bekerja.

Pengertian Reward

Menurut Minarsih dan Ria (2021) *reward* adalah imbalan atau penghargaan dari hasil kerja yang dijalankan agar bisa dijadikan sebagai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Busro (2018:315) menyatakan reward adalah suatu rangsangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang biasanya diwujudkan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Dari beberapa definisi reward yang di kemukakan oleh parah ahli maka dapat disimpulkan *reward* merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk memuaskan karyawan karena sudah bekerja melebihi kapasitas atau bekerja melebihi target yang ditetapkan perusahaan.

Jenis-jenis Reward

Ansory dan Indrasari (2018:309) jenis-jenis reward dibagi jadi dua yaitu: 1) Penghargaan Ekstrinsik, Segala sesuatu yang diperoleh pekerja dari pekerjaannya



yang memenuhi harapannya dianggap sebagai imbalan ekstrinsik. 2) Penghargaan Intrinsik, Penghargaan intrinsik merupakan suatu hal yang dirasakan seseorang segera setelah mereka melakukan sesuatu yang berhasil. Perasaan yang bisa dirasakan adalah kepuasan yang didapat dari mengerjakan suatu pekerjaan dan rasa lega yang didapat dari menyelesaikannya.

Indikator Reward

Busro (2018:317) menyatakan bahwa indikator reward terdiri dari 5 indikator yaitu: 1) Tunjangan adalah kompensasi yang didapatkan dari perusahaan selain dari gaji pokok. 2) Bonus atau insentif, Perusahaan memberikan bonus dan insentif kepada karyawan untuk mendorong mereka bekerja keras dan mencapai tujuan. 3) Peluang promosi adalah suatu peluang bagi karyawan yang diberikan perusahaan untuk memperbaiki posisi jabatan. 4) Cuti merupakan kesempatan tidak masuk bekerja atau waktu libur yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. 5) Pencapaian target yaitu suatu tujuan yang ditentukan oleh perusahaan yang harus dapat dicapai oleh karyawan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Setiana (2019:52) mengatakan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Aini (2020) Lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang menentukan jalannya kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan juga menjadi faktor penentu kepuasan karyawan dan keberhasilan kerja.

Faktor Lingkungan Kerja

Surajiyo (2020:56) menyatakan faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: 1) Lingkungan eksternal, Lingkungan eksternal merupakan kekuatan utama diluar organisasi yang berpotensi mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. 2) Lingkungan internal, Lingkungan internal merupakan faktor yang ada dalam suatu organisasi sebagai suatu kondisi.

Indikator Lingkungan Kerja

Winata (2021:86) mengatakan indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu: 1) Keadaan tempat kerja, Suasana di sekitar tempat kerja tempat karyawan bekerja adalah keadaan tempat kerja. 2) Hubungan sesama kerja adalah yang mengelilingi mereka yang bekerja. 3) Tersedianya fasilitas kerja, maksud dari tersedianya fasilitas kerja ialah tersedianya peralatan yang dapat diperlukan dalam bekerja mendukung dan tersedia sehingga dapat bekerja dengan lancar. 4) Keamanan di tempat kerja, Setiap tempat bekerja hendaknya memastikan keamanan di tempat bekerja, hal ini bertujuan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1 :Diduga *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Opi Mall Palembang.
- H2 :Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Opi Mall Palembang.
- H3 :Diduga *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT. Matahari Opi Mall Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif asosiatif (kausal) yaitu penelitian yang bersifat sebab akibat dan mempertanyakan masalah pengaruh variabel bebas dan terikat.

Objek Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Matahari OPI Mall Palembang yang berada di lantai dua OPI Mall Palembang, Jalan Gubernur H. A Bastari, Sungai Kedukan, Kecamatan Rambutan, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah metode untuk menetapkan batasan atau penjelasan ilmiah berdasarkan penyelidikan teori di balik variabel-variabel tersebut.

Variabel bebas dan variabel terikat merupakan variabel penelitian ini. Variabel dijelaskan di bawah ini:

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala pengukuran
1	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan perasaraan atau pemikiran seseorang sebagai penilaian terhadap pekerjaannya.	berikut adalah indikator kerja: a. Kehadiran b. Ingin pindah c. kinerja karyawan d. kenyamanan kerja	Likert
2	Reward (X1)	reward adalah rangsangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang biasanya diwujudkan dalam bentuk finansial maupun non finansial.	indikator untuk mengukur reward terdiri dari: a. tunjangan b. Bonus atau insentif c. Peluang promosi d. Cuti e. Pencapaian target	Likert
3	Lingkungan kerja (X2)	Segala sesuatu yang menjadi bagian dari kondisi sosial dan teknologi organisasi disebut lingkungan kerja. Hal ini meliputi fasilitas bagi karyawan untuk bekerja serta penyediaan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan produktivitas karyawan.	indikator untuk mengukur tempat kerja adalah: a. Kondisi kerja; b. Hubungan antar rekan kerja; c. Ketersediaan fasilitas kerja; d. Keamanan di tempat kerja.	Likert

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian yang dilakukan berjumlah 127 karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang terdapat pada bagian *sales promotion girl* 92 karyawan dan *sales promotin boy* 35 karyawan.

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : besaran kesalahan yang ditetapkan

Dalam menentukan sampel yang akan dipilih, maka peneliti menggunakan tingkat kesalahan 0,1 (10%) berikut hasil yang didapat dengan menggunakan rumus di atas:

$$\begin{aligned} n &= \frac{127}{1 + 127 (0,1)^2} \\ &= \frac{127}{1 + (0,01)} = \frac{127}{2,27} \\ &= 55,9 \text{ (dibulatkan menjadi 56)} \end{aligned}$$

Mengingat hasil akhir tersebut, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 56 pekerja.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam memilih metode pengumpulan data untuk menemukan sumber data. (Indrianto & Supomo, 2013:142).

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Informasi penting akan berupa data yang dikumpulkan langsung oleh para ilmuwan untuk memberikan jawaban guna mengeksplorasi pertanyaan. Data sekunder, di sisi lain, adalah informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung dan diberikan kepada peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Kesumawati dkk, (2017:127) mengemukakan regresi linear berganda ialah analisis yang dapat memprediksi pada pengaruh nilai dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari hasil pada regresi linear berganda ini dapat menggunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dimana :

Y : variabel dependen/variabel terikat

α : nilai konstanta

β_1 - β_2 : koefisien regresi

X_1 - X_2 : variabel independen/variabel bebas

e_i : standar error

Analisis Koefisien Korelasi

Kesumawati dkk. (2017:105) koefisien korelasi adalah suatu cara yang akan menentukan keterkaitan beberapa variabel. Koefisien korelasi disimbolkan dengan

huruf R, digunakan untuk mewakili korelasinya antara dua variabel dan didasarkan pada korelasi antara keduanya, Besarnya hasil korelasi kisaran antara -1 hingga 1.

- Variabel berkorelasi positif jika koefisien korelasinya positif. Korelasi semakin kuat dan sebaliknya semakin mendekati nilai korelasi ke +1.
- Variabel berkorelasi negatif jika koefisien korelasinya negatif. Korelasi semakin kuat dan sebaliknya semakin mendekati nilai korelasi ke 1.
- Tidak ada korelasi antar variabel jika koefisien korelasinya nol.
- Jika koefisien hubungan = 1 atau - 1, maka faktor-faktor tersebut menunjukkan hubungan positif atau negatif yang ideal.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Kesumawati dkk. (2017:109) menjelaskan koefisien determinasi akan ditentukan jika koefisien korelasinya dikuadratkan (R^2), yang menunjukkan bahwa variabel itu sendiri yang bertanggung jawab atas perubahan variabel dependen.

Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan hasilnya :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R : koefisien Determinasi

r^2 : koefisien kuadrat korelasi

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji -t)

Priyatno (2018:21) percobaan uji secara parsial (uji-t) berguna buat dapat menentukan apakah ada pengaruh secara parsial pada variabel bebas pada variabel terikatnya.

- apabila terdapat nilai sig. > 0,05 dianggap tidak berpengaruh secara parsial.
- apabila terdapat nilai sig < 0,05 dianggap mempengaruhi parsial.

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Priyatno (2018:19) menyatakan pada uji simultan atau uji (-F) berfungsi buat mengetahui serta melihat apakah variabel bebas mempengaruhi bersama dalam variabel dependen.

- apabila terdapat nilai sig>0,05 dianggap tidak berpengaruh secara signifikan
- apabila terdapat nilai sig<0,05 dinilai mempengaruhi signifikan

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner. Pada variabel reward terdiri dari 10 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja terdiri dari 7 item pertanyaan dan variabel kepuasan kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Kuesioner disebarkan kepada 56 responden pada karyawan PT. Matahari OPI Mall Palembang.

Tanggapan Responden Variabel Reward

Tanggapan responden tentang pertanyaan pada variabel reward (X1) lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:



Pertanyaan	Tanggapan Responden										TOTAL	
	SS		S		RG		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
pertanyaan 1	39	70%	16	29%	1	2%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 2	27	48%	24	43%	5	9%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 3	40	71%	12	21%	3	5%	1	2%	0	0%	56	100%
pertanyaan 4	33	59%	20	36%	2	4%	0	0%	1	2%	56	100%
pertanyaan 5	14	25%	41	73%	0	0%	1	2%	0	0%	56	100%
pertanyaan 6	17	30%	37	66%	1	2%	1	2%	0	0%	56	100%
pertanyaan 7	31	55%	18	32%	1	2%	6	11%	0	0%	56	100%
pertanyaan 8	29	52%	18	32%	2	4%	6	11%	1	2%	56	100%
pertanyaan 9	24	43%	29	52%	2	4%	0	0%	1	2%	56	100%
Pertanyaan10	33	59%	22	39%	1	2%	0	0%	0	0%	56	100%
Rata-Rata	28.7	51%	23.7	42%	1.8	3%	1.5	3%	0.3	1%	56	100%

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data di atas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel reward (X1) terdapat 10 butir item pertanyaan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yakni 40 responden (71%) dengan nilai rata-rata 28,7 (51%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju (STS) yakni 0 responden (0%) dan nilai rata-rata jawaban 0,3 (1%).

Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

Tanggapan responden tentang pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X2) lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

pertanyaan	Tanggapan Responden										TOTAL	
	SS		S		RG		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	28	50%	24	43%	4	7%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 2	28	50%	26	46%	2	4%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 3	26	46%	26	46%	4	7%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 4	30	54%	22	39%	4	7%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 5	27	48%	25	45%	4	0%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 6	30	54%	22	39%	4	7%	0	0%	0	0%	56	100%
Pertanyaan 7	28	50%	26	46%	2	4%	0	0%	0	0%	56	100%
Rata-Rata	28.1	50%	24.4	44%	3.43	5%	0	0%	0.00	0%	56	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data di atas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (X2) terdapat 7 butir item pertanyaan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yakni 30 responden (54%) dengan nilai rata-rata 28.1 (50%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju

(STS) dan tidak setuju (TS) yakni 0 responden (0%) dan nilai rata-rata jawaban (0%).

Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden tentang pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (Y) lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Pertanyaan	Tanggapan Responden										TOTAL	
	SS		S		RG		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
pertanyaan 1	34	61%	22	39%	0	0%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 2	31	55%	23	41%	2	4%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 3	19	34%	19	34%	10	18%	7	13%	1	2%	56	100%
pertanyaan 4	14	25%	36	64%	3	5%	1	2%	2	4%	56	100%
pertanyaan 5	35	63%	21	38%	0	0%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 6	35	63%	19	34%	2	4%	0	0%	0	0%	56	100%
pertanyaan 7	38	68%	17	30%	1	2%	0	0%	0	0%	56	100%
Rata-Rata	29.4	53%	22.4	40%	2.57	5%	1.14	2%	0.43	1%	56	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel data di atas dapat dijelaskan tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 7 butir item pertanyaan dan hasil dari jawaban responden beserta persentasenya, bahwa untuk jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju (SS) yakni 38 responden (68%) dengan nilai rata-rata 29.4 (53%) sedangkan jawaban responden terendah adalah sangat tidak setuju (STS) yakni 0 responden (0%) dan nilai rata-rata jawaban 0,43 (1%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Kesumawati dkk, (2017:127) mengemukakan regresi linear berganda ialah analisis yang dapat memprediksi pada pengaruh nilai dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	13.931	4.539	
	Reward	0.376	.078	.568
	Lingkungan_Kerja	0.041	.132	.013

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat diperhatikan pada tabel di atas, untuk dapat memperhitungkan nilai persamaannya maka bisa dirumuskan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,931 + 0,376 + 0,041$$

- Nilai tetap atau konstanta (a) sebesar 13,931 adalah nilai yang menyatakan keadaan atau konstanta ketika kepuasan kerja belum bisa dipengaruhi oleh



reward (X1) dan lingkungan kerja (X2). Apabila variabel bebasnya tidak ada lalu variabel kepuasan kerja tidak dapat berubah.

- Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) menunjukkan hasil 0,376 menjelaskan apabila variabel *reward* mempengaruhi positif pada kepuasan kerja maka dapat diartikan jika setiap kenaikan 1 satuan variabel *reward* bahwa bisa mempengaruhi kepuasan kerja 0,376.
- Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) menunjukkan hasil 0,041 menjelaskan apabila variabel lingkungan kerja mempengaruhi positif kepuasan kerja maka dapat diartikan masing-masing kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja bahwa bisa mempengaruhi kepuasan kerja 0,041.

Analisis Koefisien Korelasi

Kesumawati dkk. (2017:105) koefisien korelasi adalah suatu cara yang akan menentukan keterkaitan beberapa variabel. Koefisien korelasi disimbolkan dengan huruf R, digunakan untuk mewakili korelasinya antara dua variabel dan didasarkan pada korelasi antara keduanya, Besarnya hasil korelasi kisaran antara -1 hingga 1.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.572 ^a	0.327	0.301	2.43830

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat diketahui hasil pada tabel, koefisien korelasi (R) bernilai 0,572 yang artinya bahwa keterkaitan dari tingkat variabel bebasnya yakni *reward* serta lingkungan kerja dengan variabel dependen kepuasa kerja memiliki hubungan sedang.

Koefisien Determinasi (R²)

Kesumawati dkk. (2017:109) menjelaskan koefisien determinasi akan ditentukan jika koefisien korelasinya dikuadratkan (R²), yang menunjukkan bahwa variabel itu sendiri yang bertanggung jawab atas perubahan variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.572 ^a	0.327	0.301	2.43830

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat diketahui hasil dari tabel di atas, memperoleh nilai koefisien determinasi 0,327 nilai ini menunjukkan 32,7%. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja menjelaskan sebesar 32,7% pada variabel bebas *reward* dan lingkungan kerja sementara 67,3% yang bisa diterangkan variabel yang tidak diamati seperti variabel komunikasi, kompensasi, gaji dan insentif.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji -t)

Priyatno (2018:21) percobaan uji secara parsial (uji-t) berguna buat dapat menentukan apakah ada pengaruh secara parsial pada variabel bebas pada variabel terikatnya.

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	Reward	0.000
	Lingkungan_Kerja	0.916

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat dilihat melalui hasil uji-t pada tabel tersebut bisa menjelaskan:

- Pada hasil uji t bisa di jelaskan nilai signifikan pada variabel *reward* 0,000 artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka, dapat dikatakan bahwa *reward* secara parsial mempengaruhi signifikan kepuasan kerja karyawan.
- Pada hasil uji secara parsial (uji -t) dapat di jelaskan nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja 0,916 artinya lebih besar atau diatas 0,05 ($0,916 > 0,05$) oleh sebab itu, dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Uji Secara Simultan (Uji -F)

Priyatno (2018:19) menyatakan pada uji simultan atau uji (-F) berfungsi buat mengetahui serta melihat apakah variabel bebas mempengaruhi bersama dalam variabel dependen.

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat diketahui pada hasil tabel tersebut, mendapat sig. $0,000 < 0,05$ maka dianggap simultan ada pengaruh secara signifikan pada *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil analisis regresi linear berganda Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) menunjukkan hasil 0,376 menjelaskan apabila variabel *reward* mempengaruhi positif pada kepuasan kerja maka dapat diartikan jika setiap kenaikan 1 satuan variabel *reward* bahwa bisa mempengaruhi kepuasan kerja 0,376.

Pada hasil uji secara parsial (uji -t) dapat di jelaskan nilai signifikansi pada variabel *reward* 0,000 artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka, dikatakan jika *reward* secara parsial mempengaruhi signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yg sudah di lakukan peneliti menunjukan jika *reward* menjadi tujuan seseorang dalam melakukan pekerjaan karena mereka merasa mendapatkan

balas jasa dan merasa dihargai dengan apa yang telah di berikan terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil analisis regresi linear berganda Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) menunjukkan hasil 0,041 menjelaskan apabila variabel lingkungan kerja mempengaruhi positif kepuasan kerja maka dapat diartikan masing-masing kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja bahwa bisa mempengaruhi kepuasan kerja 0,041.

Pada hasil uji secara parsial (uji -t) dapat di jelaskan nilai signifikan dalam variabel lingkungan kerja 0,916 artinya lebih besar atau diatas 0,05 ($0,916 > 0,05$) oleh sebab itu, dinilai lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil temuan yg di lakukan peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi suatu personal dalam arti tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda, ada yang merasakan jika lingkungan kerja merasa kurang baik bisa mempengaruhi kepuasan selama bekerja mungkin ada juga yang sebaliknya merasa tidak berpengaruh dengan lingkungan kerja yang kurang baik.

Pengaruh Reward (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui hasil pada tabel, koefisien korelasi (R) bernilai 0,572 yang artiya bahwa keterkaitan dari tingkat variabel bebasnya yakni reward serta lingkungan kerja dengan variabel dependen kepuasa kerja memiliki hubungan sedang.

Dapat diketahui hasil dari tabel koefisien determinasi, memperoleh nilai koefisien determinasi 0,327 nilai ini menunjukkan 32,7%. Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja menjelaskan sebesar 32,7% pada variabel bebas reward dan lingkungan kerja sementara 67,3% yang bisa diterangkan variabel yang tidak diamati seperti variabel komunikasi, kompensasi, gaji dan insentif.

Dapat diketahui pada hasil tabel uji secara simultan, sig. 0,000 < 0,05 maka dinilai simultan ada pengaruh secara signifikan pada reward dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil temuan yang sudah diterapkan dan sudah di jelaskan mengenai pengaruh variabel *reward* dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja pegawai PT. Matahari OPI Mall Palembang, oleh sebab itu peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Pada hasil uji t dapat di jelaskan nilai signifikan pada variabel reward 0,000 artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka, dapat dikatakan bahwa reward secara parsial mempengaruhi signifikan kepuasan kerja karyawan.
- b. Pada hasil uji t dapat di jelaskan nilai signifikan lingkungan kerja 0,916 artinya bisa besar atau diatas 0,05 ($0,916 > 0,05$) oleh sebab itu, dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- c. Dapat diketahui pada hasil tabel uji secara simultan, bisa terlihat sig. 0,000 < 0,05 maka dinilai bersama-sama (simultan) ada pengaruh secara signifikan pada reward dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Menurut hasil dari kesimpulan yang di jelaskan, maka peneliti dapat memberi saran:

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menentukan target penjualan setiap bulannya secara tetap sehingga karyawan tidak terlalu sulit dalam mendapatkan target penjualan, dan pada lingkungan kerja dapat ditingkatkan lagi rasa kekeluargaan sesama karyawan agar tidak terjadi perselisih paham antar karyawan dalam hal mendapatkan *costumer* sehingga rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat di lanjutkan dan di kembangkan lagi dengan saran menambah variabel-variabel lain karena banyak faktor-faktor yang bisa berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan misalnya variabel komunikasi, kompensasi, gaji dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1), 1-20.
- Ansory, A. F. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prana Media Group (divisi kencana).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan* . Yogyakarta: CAPS.
- Indrianto, N. & Supomo, B. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kesumawati, N., Retta, A. M. & Sari, N. (2017). *Pengantar Statistika Penelitian*. DEPOK.
- Minarsih & Ria (2021). Pengaruh Reward, Punishment dan Insentif Terhadap Semangat kerja (Studi Kasus PT. Semarang Garment). *Majalah inspiratif*, 7(13), 121-137.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan aplikasi salam meningkatkan kinerja)*. Jawa tengah: Eureka Media Aksara.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Bandung: Mangga Makmur Tanjung Lestari.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A. & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung & Lingkungan Fisik*. Bandung: Andi.
- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

