

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Dua Faktor Herzberg

Menurut teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama, yaitu faktor higienis (maintenance factors) dan faktor motivasional (motivator factors). Faktor higienis mencakup unsur-unsur seperti besaran gaji, kebijakan perusahaan, efektivitas pengawasan, relasi antarindividu di tempat kerja, rasa aman dalam bekerja, suasana lingkungan kerja, serta status jabatan. Keberadaan faktor-faktor ini berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan dalam bekerja, namun tidak secara langsung mendorong munculnya kepuasan kerja.

Sementara itu, faktor motivasional berhubungan erat dengan elemen intrinsik pekerjaan yang mencakup pencapaian (achievement), apresiasi atau pengakuan (recognition), isi dan sifat pekerjaan itu sendiri (the work itself), peluang pengembangan diri (advancement), serta rasa tanggung jawab (responsibility). Faktor-faktor motivasi inilah yang berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam ranah pemberdayaan sumber daya manusia terutama manajemennya, perbaikan pada aspek higienis diperlukan untuk meminimalisir ketidakpuasan, sedangkan pemenuhan faktor motivasional diperlukan untuk benar-benar meningkatkan kepuasan kerja karyawan..

Hubungan antar variabel penelitian dengan grand theory dua faktor herzberg,. Faktor pemeliharaan atau hygiene terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

serta kompensasi, berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan. Sementara itu, reward menjadi salah satu dalam faktor motivasi yang dapat mempengaruhi atau mendorong kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh K3, kompensasi, dan reward terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Guna Bakti Lumajang, teori ini menjadi landasan konseptual untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut, yang mewakili kedua jenis faktor menurut Herzberg, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

A. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk meminimalisir potensi risiko kecelakaan di lingkungan kerja, sehingga tercipta kondisi pekerjaan yang aman serta terlindungi dari potensi bahaya atau dari kerugian fisik maupun material. Menurut Rifdah Adilah (2022) keselamatan kerja mencerminkan berbagai langkah preventif guna menghindari kecelakaan kerja, sehingga pekerja dapat menjalankan aktivitasnya dalam suasana yang aman dan terlindungi dari penderitaan, kerusakan, ataupun kerugian. Untuk mengevaluasi keselamatan kerja, digunakan sejumlah indikator seperti penataan alat kerja, penyediaan peralatan keselamatan, keberadaan asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan, serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Sementara itu Armstrong dalam Sopiah (2018:324) mengemukakan bahwa kesehatan kerja dipahami sebagai keadaan jasmani dan psikis pekerja yang tidak terganggu oleh pengaruh dari pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Keselamatan kerja, di sisi

lain, merupakan kondisi yang aman dari risiko cedera, kerusakan, dan kerugian yang mungkin timbul dalam konteks penggunaan peralatan, bahan, mesin, maupun selama proses produksi, pengemasan, penyimpanan, hingga pemeliharaan fasilitas kerja. Oleh karena itu, K3 tidak hanya berorientasi pada perlindungan terhadap tenaga kerja, tetapi juga mencakup aspek pengelolaan alat dan lingkungan kerja secara komprehensif demi terciptanya efisiensi dan keberlangsungan operasional perusahaan.

Ii (2020) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan gagasan sekaligus praktik yang ditujukan untuk memastikan perlindungan menyeluruh terhadap tenaga kerja baik secara fisik, mental, maupun sosial—dalam menjalankan aktivitas profesional. Upaya ini tidak hanya mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, tetapi juga mencerminkan kontribusi terhadap pembentukan tatanan kerja yang adil, berbudaya, dan sejahtera.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dipahami sebagai suatu proses pengelolaan profesional yang mencakup struktur organisasi, perencanaan strategis, pengalokasian sumber daya, implementasi kebijakan, serta pemantauan terhadap mekanisme dan prosedur yang relevan. Seluruh elemen tersebut diarahkan untuk mengantisipasi atau sebagai cara dalam mencegah hal-hal seperti adanya kecelakaan kerja dan penyakit yang muncul akibat kerja, serta bagaimana dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang membuat pekerja merasa aman, nyaman, dan produktif. Dengan pendekatan sistemik ini, manajemen keselamatan dan kesehatan kerja(K3) bertujuan mengelola dan meminimalkan risiko kerja demi keselamatan seluruh insan kerja.

Merujuk pada berbagai definisi tersebut, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat disimpulkan sebagai dimensi krusial dalam manajemen ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan perlindungan menyeluruh terhadap pekerja. Keselamatan kerja lebih menekankan pada upaya pencegahan terhadap bahaya fisik dan kecelakaan, sementara kesehatan kerja mencakup perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja yang mungkin terdampak oleh faktor lingkungan kerja. Dengan demikian, penerapan K3 menjadi fondasi penting dalam mewujudkan tempat kerja yang layak, berkelanjutan, dan berdaya saing.

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kelengkapan peralatan kerja
Semakin tersedia secara menyeluruh peralatan keselamatan yang dibutuhkan oleh karyawan, maka potensi terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Sebaliknya, kurangnya perlengkapan yang memadai akan meningkatkan risiko keselamatan kerja.
2. Kualitas peralatan kerja
Selain kelengkapan, mutu dari alat-alat keselamatan juga sangat menentukan. Peralatan yang berkualitas akan lebih efektif dalam melindungi pekerja, sedangkan peralatan dengan standar rendah dapat menimbulkan celaka meskipun jumlahnya cukup.
3. Kedisiplinan karyawan
Keselamatan kerja juga sangat tergantung pada perilaku disiplin pekerja dalam menggunakan perlengkapan yang tersedia. Ketika karyawan abai atau enggan memanfaatkan alat pelindung diri, maka risiko kecelakaan menjadi lebih tinggi.
4. Ketegasan pimpinan
Peran pemimpin dalam menegakkan aturan keselamatan sangat krusial. Pimpinan yang konsisten dan tegas dalam mewajibkan penggunaan perlengkapan keselamatan akan mendorong karyawan untuk mematuhi. Sebaliknya, sikap permisif dapat memunculkan ketidakpedulian di kalangan pekerja.
5. Semangat kerja
Tingkat semangat kerja turut dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas keselamatan yang lengkap dan layak. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik akan menumbuhkan rasa aman dan kenyamanan, sehingga meningkatkan antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kasmir (2018), terdapat sejumlah aspek atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerapan K3(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) karyawan adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan dan kelengkapan peralatan keselamatan,tingkat keselamatan kerja karyawan sangat ditentukan oleh tersedianya peralatan keselamatan yang memadai. Semakin lengkap dan sesuai peralatan yang disediakan,maka risiko kecelakaan dapat ditekan secara lebih optimal.
2. Kualitas Alat dan Perlengkapan, Selain jumlah, mutu atau kualitas dari peralatan keselamatan juga harus diperhatikan. Alat yang tidak layak pakai dapat menimbulkan bahaya baru bagi pekerja.
3. Disiplin Karyawan dalam Penggunaan Perlengkapan Keselamatan Sikap dan kebiasaan karyawan dalam mematuhi prosedur keselamatan sangat berpengaruh. Ketidakpatuhan atau kelalaian dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) meningkatkan potensi kecelakaan kerja..
4. Ketegasan Manajerial dalam Penerapan K3 Komitmen dan ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan K3 dapat meningkatkan kepatuhan karyawan. Ketidaktegasan berpotensi membuat pekerja abai terhadap aturan keselamatan..
5. Pengawasan kerja yang konsistenn, supervisi yang konsisten diperlukan agar pekerja tetap mengikuti protokol K3 secara berkelanjutan. Pengawasan yang lemah membuka celah bagi pelanggaran prosedur keselamatan..
6. Kondisi dan usia peralatan kerja, peralatan yang sudah melampaui usia ekonomisnya berisiko mengalami kegagalan fungsi yang dapat membahayakan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pemeliharaan dan penggantian berkala.
7. Sirkulasi udara dan ventilasi, udara yang bersih dan cukup sirkulasi sangat penting untuk mencegah gangguan kesehatan.
8. Pencahayaan, penerangan yang memadai mendukung penglihatan saat bekerja, mengurangi kesalahan operasional.
9. Kebisingan,lingkungan yang terlalu bising dapat menurunkan konsentrasi dan merusak pendengaran.
10. Aroma dan bau menyengat: Paparan terhadap zat kimia atau bau tidak sedap dapat menyebabkan gangguan kesehatan.

Lebih lanjut, menurut Suryawan (2018), faktor-faktor lain yang juga memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Penataan area kerja yang aman, penempatan alat dan barang kerja harus dilakukan secara sistematis dan tidak membahayakan. Pemberian rambu dan tanda peringatan dapat membantu mencegah kecelakaan.
2. Pemberian APD seperti masker, helm, pelindung mata, sepatu safety, dan sarung tangan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
3. Perusahaan wajib menyediakan peralatan pertolongan darurat seperti APAR, pintu evakuasi, kotak P3K, hingga akses terhadap ambulans dalam kondisi darurat.
4. Perusahaan perlu memperhatikan aspek sanitasi seperti kebersihan area kerja, suhu ruangan yang nyaman, sistem ventilasi yang baik, serta

- manajemen limbah dan sampah industri.
5. Penyediaan sarana pendukung seperti air minum bersih, fasilitas olahraga, ruang istirahat, dan kamar mandi yang higienis juga turut menunjang kesehatan karyawan.
 6. Pemeriksaan kesehatan berkala, pemberian makanan bergizi, dan akses terhadap layanan kesehatan merupakan bagian penting dari upaya pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

C. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Firdaus (2021) adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kesehatan kerja, yaitu penyediaan layanan dan sarana yang menunjang kesehatan karyawan selama bekerja.
2. Lingkungan kerja yang sehat, yakni kondisi tempat kerja yang bersih dan nyaman, yang dapat meningkatkan fokus dan produktivitas tenaga kerja.
3. Fasilitas kesehatan kerja merupakan sarana proteksi individu yang disediakan oleh perusahaan di area kerja, yang berfungsi sebagai penghalang atau pelindung tubuh karyawan dari potensi risiko maupun ancaman keselamatan yang berasal dari lingkungan kerja.
4. Pencahayaan ruang kerja, di mana kualitas penerangan yang optimal dapat membantu pekerja melakukan aktivitas dengan visual yang baik dan mencegah kecelakaan.

Rizqi (2021), menambahkan bahwa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga mencakup:

1. Tata letak barang-barang, terutama yang berbahaya, perlu diatur dengan sistematis. Penyimpanan yang sembarangan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.
2. Sirkulasi udara dalam ruang kerja udara bersih dengan ventilasi yang memadai sangat penting untuk mendukung kesehatan pekerja serta menjaga konsentrasi dan kenyamanan kerja.
3. Pengaturan penerangan, intensitas cahaya di ruang kerja perlu diperhatikan agar tidak terlalu redup atau silau, yang dapat memengaruhi kesehatan mata dan efisiensi kerja..
4. Kondisi peralatan kerja, peralatan yang digunakan harus dalam kondisi baik dan aman. Peralatan yang rusak atau aus dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja..
5. Jaminan dan layanan kesehatan bagi karyawan, perusahaan disarankan untuk memberikan perlindungan berupa asuransi kesehatan serta menyediakan fasilitas medis internal seperti klinik atau ruang pertolongan pertama..

Gustama (2022), indikator keselamatan dan kesehatan kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Keamanan Lokasi Kerja, yaitu tempat kerja yang aman sebaiknya jauh dari bahan mudah terbakar, memiliki akses evakuasi, serta dirancang agar tidak berbahaya bagi pihak luar yang tidak berkepentingan.

2. Pemeliharaan dan Penggunaan Alat Kerja, yaitu pemeriksaan berkala terhadap alat dan mesin wajib dilakukan, termasuk pelumasan bagian-bagian penting agar tetap aman saat dioperasikan. Keadaan dan Kondisi jasmani karyawan, yakni situasi yang dialami individu saat menjalankan tugas kerja yang berperan dalam menunjang kelancaran aktivitas pekerjaan.
3. Pengelolaan Kualitas Udara, yaitu suhu dan kualitas udara harus dikondisikan agar tidak menimbulkan kelelahan atau gangguan kesehatan, dengan sirkulasi udara yang memadai.
4. Penerangan yang Efisien dan Nyaman, yaitu cahaya dalam ruang kerja harus diatur agar cukup terang tanpa menimbulkan silau atau bayangan yang dapat mengganggu aktivitas kerja.

2.1.3 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk sebuah imbalan yang biasa diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas semua kontribusi dan kinerja mereka sebagai pekerja dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk menjaga semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta mendukung kesejahteraan hidup para pekerja.

Halim (2023) motivasi utama seseorang dalam bekerja adalah bagaimana pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di hidupnya. Oleh karena itu, agar karyawan bersedia menunjukkan loyalitas serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan, maka perlu diberikan bentuk penghargaan yang layak atas kinerjanya, salah satunya melalui sistem kompensasi.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kompensasi dapat mencakup atau meliputi seluruh bentuk pendapatan yang akan diterima oleh para karyawan, baik dalam bentuk nominal berupa uang tunai maupun barang, yang diberikan secara langsung oleh perusahaan ataupun tidak langsung. Kompensasi ini berfungsi sebagai balas jasa atas peran serta tenaga yang telah diberikan karyawan dalam

mendukung kegiatan perusahaan. Berdasarkan penjelasan beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan Kompensasi ini bisa berupa uang, barang, atau bentuk lainnya, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Pada intinya, kompensasi adalah bentuk apresiasi yang pantas diperoleh pekerja atas kontribusi dan usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2016), terdapat sejumlah elemen yang memengaruhi sistem kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Ketersediaan perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktifitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Akhwanul Akmal (2020) mengemukakan bahwa faktor penentu kompensasi meliputi:

1. Tingkat Produktivitas, yang menunjukkan kontribusi nyata karyawan terhadap perusahaan.
2. Kemampuan Finansial Perusahaan, yang menjadi batas logis dalam menentukan besaran kompensasi..
3. Komitmen Perusahaan dalam Memberikan Imbalan, meskipun memiliki kemampuan finansial, perusahaan harus memiliki kemauan untuk memberikan kompensasi yang layak..
4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja, yang merefleksikan dinamika antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang mempengaruhi nilai kompensasi..

C. Indikator Kompensasi

Hasibuan (2016) indikator kompensasi mencakup:

1. Gaji, yakni penghasilan tetap yang dibayarkan secara periodik sebagai imbalan atas pekerjaan.
2. Upah, yaitu pembayaran langsung berdasarkan jam kerja atau volume kerja tertentu.
3. Insentif, berupa tambahan penghasilan yang bertujuan untuk mendorong kinerja lebih tinggi.
4. Tunjangan, merupakan manfaat tambahan di luar gaji pokok dan insentif.
5. Fasilitas kerja, yaitu sarana pendukung yang disediakan perusahaan untuk

menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja..

Adelia (2016) menambahkan bahwa kompensasi juga dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Kesesuaian dengan Tuntutan Pekerjaan, menunjukkan keseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima..
2. Kompensasi Berdasarkan Tingkat Keahlian, di mana keterampilan yang lebih tinggi dihargai dengan kompensasi yang lebih besar.
3. Sebagai Bentuk Penghargaan, yang menilai kompensasi sebagai wujud pengakuan atas prestasi kerja..
4. Perbandingan Eksternal, yakni kesetaraan kompensasi dengan organisasi lain untuk pekerjaan sejenis..
5. Kesesuaian dengan Standar Upah Minimum, memastikan kompensasi tidak berada di bawah ketentuan pemerintah.

Permadi (2017) indikator kompensasi juga dapat dilihat dari:

1. Gaji, sebagai imbalan tetap yang dibayarkan secara berkala..
2. Upah, sebagai pembayaran langsung berdasarkan waktu kerja..
3. Insentif, sebagai motivasi berbasis pencapaian kinerja..
4. Tunjangan, berupa manfaat tambahan di luar gaji pokok dan insentif..

2.1.4 Reward

A. Pengertian Reward

Reward atau sebuah bentuk penghargaan merupakan suatu hal apresiasi yang diberikan perusahaan atau kantor kepada para karyawan atas pencapaian atau kontribusi berupa ide maupun tenaga mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Tabroni (2021), reward berfungsi sebagai pengakuan atas keberhasilan yang telah diraih oleh karyawan, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dengan mendorong peningkatan kinerja. Bentuk penghargaan yang diberikan bisa bervariasi, mulai dari pujian secara verbal, bonus rutin, hingga bentuk hadiah lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan serta tingkat prestasi yang dicapai Syafiq (2021) Lebih lanjut, reward memiliki fungsi strategis dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Dengan adanya penghargaan, semangat kerja karyawan dapat terangkat, yang berdampak pada terciptanya suasana kerja yang positif dan produktif. Pemberian reward yang

tepat juga dapat menciptakan citra perusahaan yang baik serta memperkuat loyalitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, H. N. Aini (2020) menambahkan bahwa reward juga dapat dipahami sebagai bentuk umpan balik positif dari perusahaan atas kinerja karyawan, yang tidak hanya memperkuat rasa penghargaan, tetapi juga mempertegas kepedulian perusahaan terhadap pencapaian dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

Berdasarkan penjelasan beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa Reward dapat diartikan sebagai penghargaan atau bentuk apresiasi kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan pencapaian mereka. Reward bisa berupa pujian, bonus, tunjangan, hadiah, atau bentuk lainnya, sesuai dengan kebijakan perusahaan dan prestasi karyawan. Pemberian reward dilakukan secara objektif berdasarkan penilaian kerja yang sudah ditetapkan. Tujuannya tak lain untuk memotivasi para karyawan dalam bekerja agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan maksimal, meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menumbuhkan rasa loyalitas dan kepedulian terhadap perusahaan.

B. Jenis – jenis Reward

Reward atau imbalan dalam konteks dunia kerja dapat digolongkan atau diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Imbalan intrinsik merupakan bentuk penghargaan yang bersumber dari dalam diri individu dan muncul sebagai konsekuensi dari keterlibatannya dalam suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Sebaliknya, imbalan ekstrinsik berasal dari luar individu dan diberikan oleh pihak eksternal, seperti organisasi atau atasan,

sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang diberikan (Hidayatinnisa, 2020).

Hidayatinnisa (2020) sumber imbalan (Reward) dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Reward intrinsik berkaitan langsung dengan sifat pekerjaan itu sendiri dan pengalaman pribadi individu dalam menjalankannya. Beberapa bentuk reward intrinsik antara lain:
 - a. Penyelesaian Tugas (Task Completion): Kemampuan menyelesaikan suatu proyek atau tanggung jawab kerja sering kali menjadi sumber kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi individu. Keberhasilan menyelesaikan tugas memberikan motivasi internal yang kuat.
 - b. Pencapaian Prestasi (Achievement): Individu akan merasa dihargai secara internal ketika berhasil mencapai target atau tujuan kerja yang menantang, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja
 - c. Otonomi (Autonomy): Merujuk pada kebebasan yang dimiliki karyawan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan ketat. Rasa memiliki kontrol atas pekerjaannya sendiri memberikan motivasi tinggi bagi karyawan.
 - d. Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth): Merupakan pengalaman perkembangan diri yang dialami oleh individu selama bekerja. Semakin banyak keterampilan yang dikuasai, semakin tinggi pula rasa pencapaian diri yang dirasakan oleh karyawan.
2. Reward ekstrinsik merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau pihak eksternal kepada individu atas kontribusi kerja yang diberikan. Beberapa jenis reward ekstrinsik meliputi:
 - a. Imbalan Finansial (Financial Reward): Uang merupakan bentuk reward ekstrinsik yang paling umum dan dianggap sebagai faktor pendorong utama. Namun demikian, efektivitasnya sebagai motivator bergantung pada sejauh mana karyawan memandang hubungan antara kinerja dan kompensasi yang diterima.
 - b. Tunjangan dan Fasilitas Tambahan: Bentuk lain dari reward ekstrinsik adalah pemberian tunjangan seperti program pensiun, asuransi kesehatan, serta jatah cuti tahunan. Meskipun tidak selalu terkait langsung dengan kinerja, tunjangan ini berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan..
 - c. Status (Status): Merupakan bentuk reward interpersonal yang berkaitan dengan pengakuan atas peran atau jabatan yang memiliki nilai strategis dalam organisasi. Status biasanya diberikan melalui penugasan pada posisi tertentu yang memiliki otoritas atau prestise lebih tinggi.
 - d. Pengakuan (Recognition): Melibatkan pemberian apresiasi langsung dari pihak manajemen atas keberhasilan atau kontribusi kerja yang signifikan. Pengakuan ini sering kali bersifat verbal namun memiliki dampak psikologis yang besar terhadap motivasi kerja..
 - e. Promosi (Promotion): Promosi merupakan bentuk reward formal yang ditandai dengan perpindahan karyawan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Umumnya, kriteria promosi meliputi capaian kinerja dan masa kerja atau senioritas.

C. Faktor – faktor yang mempengaruhi Reward

Pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan maupun suatu organisasi itu dipengaruhi oleh beragam faktor yang berasal dari lingkungan eksternal, kondisi internal perusahaan, maupun karakteristik individu. Menurut Foenay (2020) terdapat tiga kelompok utama faktor yang dapat memengaruhi reward tersebut, yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi aspek-aspek seperti kondisi persaingan antar perusahaan, dinamika ekonomi, persepsi terhadap citra perusahaan, regulasi hukum yang berlaku, kondisi pasar tenaga kerja, norma sosial, serta perkembangan teknologi. Faktor-faktor ini dapat menentukan standar dan ekspektasi terhadap bentuk dan besaran reward yang layak diberikan dalam konteks industri tertentu.
2. Faktor sumber daya manusia, menyangkut karakteristik dan kapabilitas individu seperti kompetensi kerja, usia, sikap terhadap pekerjaan, performa kerja, serta kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja. Faktor ini berkaitan langsung dengan nilai kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi
3. Faktor organisasi, mencakup aspek-aspek internal perusahaan seperti struktur organisasi, sistem komunikasi, proses pendelegasian tugas, perencanaan strategis, serta desain proses kerja yang diterapkan. Efektivitas reward sangat dipengaruhi oleh seberapa baik organisasi mengelola faktor-faktor ini secara terpadu.

Winda (2018) mengemukakan empat faktor penting yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan reward di dalam perusahaan, yaitu:

1. Konsistensi internal merujuk pada prinsip keadilan internal, di mana pemberian reward didasarkan pada perbandingan tingkat kompleksitas dan tanggung jawab antar jenis pekerjaan dalam perusahaan. Tujuannya adalah memastikan keadilan dalam kompensasi antar posisi kerja.
2. Kompetensi eksternal berkaitan dengan strategi perusahaan dalam menjaga daya saing terhadap perusahaan lain, terutama dalam hal mempertahankan karyawan berkualitas. Besaran reward perlu disesuaikan dengan standar pasar agar perusahaan tetap kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta.
3. Kontribusi karyawan Besarnya reward disesuaikan dengan sejauh mana kontribusi nyata yang telah diberikan oleh karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kontribusi ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja atau pencapaian target individu.
4. Aspek Administrasi merupakan pertimbangan teknis yang mencakup perencanaan anggaran, sistem komunikasi kebijakan reward kepada karyawan, serta mekanisme evaluasi atas pelaksanaan program reward. Efektivitas administratif sangat menentukan keberlanjutan sistem penghargaan dalam jangka panjang.

D. Indikator Reward

Winda (2018) berikut ini indikator Reward:

1. Upah dan bentuk remunerasi lainnya berdasarkan jumlah barang atau jasa

yang dihasilkan atau jumlah jam kerja.

2. Gaji, pembayaran reguler yang dibayarkan oleh manajemen kepada karyawannya yang ditetapkan dalam kontrak kerja.
3. Insentif, suatu jenis insentif tambahan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya untuk mendorong atau memotivasi mereka. faktor penting dalam memotivasi orang untuk berkontribusi
4. Tunjangan seperti Pensiun, rawat inap, dan waktu liburan yang bergantung pada senioritas atau catatan kehadiran, bukan pada kinerja karyawan.
5. Keuntungan personal diberikan manajer seperti prestise dan pengakuan, yang terkadang disebut sebagai imbalan interpersonal.
6. Promosi, memberikan promosi untuk menempatkan orang yang sesuai.

Ketika dipantau dengan baik, kinerja sering kali memainkan peran.

Menurut Supriyadi (2015:3) dalam (Abdul Kadir & Anshori Muksin, 2022) indikator reward mencakup

1. Penghargaan informal, yaitu pengakuan spontan dari atasan atas kinerja karyawan.
2. Penghargaan atas prestasi, berupa apresiasi terhadap pencapaian individu atau tim dalam proyek atau target kerja tertentu.
3. Penghargaan formal, yaitu bentuk penghargaan yang dirancang sebagai bagian dari sistem manajemen SDM perusahaan dan ditetapkan melalui kebijakan resmi.

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.

2.1.5 Kepuasan kerja

A. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan puas terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. (Halim, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan atau penilaian individu terhadap pekerjaannya, yang dapat muncul dari

pengalaman positif maupun negatif selama menjalani tugas-tugas yang diberikan.

Wulandari (2022) Kepuasan kerja bersifat multidimensional, karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk harapan, persepsi, dan pengalaman karyawan. Dalam hal ini, seorang individu mungkin merasakan kepuasan pada aspek tertentu dari pekerjaannya, namun tidak pada aspek lainnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak bersifat absolut, melainkan bersifat relatif dan subjektif tergantung pada perbandingan antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Menurut Ardianti (2018) Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai kondisi yang mencerminkan kesesuaian atau ketidaksesuaian antara nilai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan nilai imbalan yang menjadi harapan atau ekspektasi karyawan.

Berdasarkan penjelasan beberapa kutipan diatas tersebut dapat kemudian disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah bentuk adanya perasaan senang atau tidaknya seorang pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini bisa dipengaruhi oleh banyak hal, seperti pengalaman kerja yang menyenangkan, harapan terhadap masa depan, dan seberapa sesuai imbalan yang diterima dengan yang diharapkan. Jika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih produktif dan termotivasi. Sebaliknya, jika merasa tidak puas, bisa muncul keluhan dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting dan sangat perlu diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan agar para karyawan bisa bekerja dengan baik dan tentunya dapat memberikan hasil yang maksimal dan optimal.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Agathanisa (2018) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima aspek utama:

1. karakteristik pekerjaan itu sendiri, yang berkaitan dengan tingkat kesulitan, keterampilan yang dibutuhkan, serta bagaimana pekerjaan tersebut memberikan tantangan atau makna bagi karyawan.
2. peran atasan dalam memberikan apresiasi dan dukungan emosional juga menjadi faktor penting, di mana sosok pimpinan tidak hanya sebagai pengarah tetapi juga menjadi figur yang dihormati dan dipercaya..
3. hubungan sosial dengan rekan kerja turut menentukan kenyamanan dalam bekerja, baik antar karyawan dalam posisi yang sama maupun dengan yang berbeda.
4. kesempatan promosi yang tersedia akan meningkatkan motivasi dan harapan karyawan terhadap kemajuan kariernya.
5. besaran gaji atau upah dinilai penting sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan, sekaligus menjadi ukuran kesejahteraan yang dirasakan karyawan.

Sutrisno (2020), menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor lainnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Di antaranya:

1. faktor psikologis yang mencakup minat, sikap terhadap pekerjaan, dan kenyamanan emosional saat bekerja.
2. Faktor sosial, yang menitikberatkan pada hubungan interpersonal di lingkungan kerja.
3. Faktor fisik dan finansial, juga tidak kalah penting, mencakup kondisi tempat kerja, alat kerja, waktu kerja, hingga aspek kesehatan dan usia karyawan.

C. Indikator – indikator Kepuasan kerja

Andardinata (2019) mengemukakan bahwa indikator utama dalam mengukur kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri, yakni sejauh mana tugas yang dikerjakan memberikan kepuasan secara intrinsik, termasuk kompleksitas dan tantangan yang diberikan.
2. Tingkat gaji, sebagai alat pemenuh kebutuhan dasar dan simbol penghargaan dari manajemen atas kontribusi karyawan.
3. Hubungan dengan rekan kerja, di mana adanya solidaritas dan sikap kooperatif dalam tim menjadi sumber kenyamanan dalam bekerja.
4. Kesempatan promosi, yaitu adanya ruang untuk berkembang dan meraih jenjang karier yang lebih tinggi, yang dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kinerja.

Afandi (2018), juga menjelaskan indikator-indikator lain dalam kepuasan kerja, seperti::

1. Isi pekerjaan, sejauh mana tugas yang diberikan mampu memberikan kepuasan dan rasa pencapaian.
2. Supervisi, yaitu adanya bimbingan dan arahan yang jelas dari atasan selama menjalankan pekerjaan
3. Interaksi sosial, terutama dalam konteks hubungan kerja yang harmonis dengan rekan satu tim
4. Lingkungan kerja fisik, termasuk kondisi ruangan, suhu, kebersihan, ventilasi, serta kelengkapan fasilitas penunjang kerja..

2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	H.N. Aini (2020)	Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation	Y : Kepuasan Kerja X1: Reward X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X3 : Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Analisis penelitian memperlihatkan bahwa variabel reward bersama dengan faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) justru menunjukkan arah pengaruh negatif, meskipun pengaruh tersebut tidak mencapai signifikansi secara statistik.
2.	L. Saputro, A. Prihatini (2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Solo Murni (Studi Kasus Pada Bagian Produksi)	Y : Kepuasan Kerja X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2 : Kompensasi	Regresi Linear Berganda	Temuan dalam analisis penelitian ini menyatakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta variabel Kompensasi, apabila dianalisis secara simultan, memberikan keberpengaruh yang positif yang bermakna secara statistik pada tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Solo Murni. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas penerapan K3 yang memadai, disertai dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan proporsional, secara bersama-sama mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif, rasa aman, serta penghargaan yang layak, sehingga pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap terwujudnya kepuasan kerja karyawan.
3.	Foenay (2020)	Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja	Y : Kepuasan Kerja X : Reward	Regresi Linear	Temuan analisis ini menunjukkan bahwa variabel reward memiliki

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
		Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang			keberpengaruhannya yang positif serta signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang.
4.	Suryawan (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur	Y : Kepuasan Kerja X : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Regresi Linear	Penelitian ini menemukan bahwa penerapan keselamatan kerja serta kesehatan kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan pada PT. Pandawa Surya Sentosa yang berlokasi di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.
5.	Halim (2023)	pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan	Y : Kepuasan Kerja X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil pengujian secara terpisah (parsial) mengungkap bahwa variabel kompensasi menunjukkan pengaruh negatif dengan tingkat signifikansi yang tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pemberian kompensasi, dalam bentuk dan skema yang berlaku saat ini, cenderung tidak selaras dengan harapan serta persepsi karyawan, sehingga memicu penurunan tingkat kepuasan kerja dibandingkan kondisi ideal yang diharapkan.
6.	Wulandari (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun	Y : Kepuasan Kerja X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi tidak memberikan keberpengaruhannya yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja terbukti

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
					memiliki pengaruh positif yang bermakna secara statistik, yang mencerminkan bahwa kualitas kondisi kerja berperan penting dalam membentuk persepsi dan kenyamanan karyawan. Lebih lanjut, ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan, keduanya tetap menunjukkan kontribusi terhadap peningkatan maupun pembentukan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.
7.	Ardianti (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)	Y : Kepuasan Kerja X1 : Motivasi Kerja X2 : Kompensasi X3 : Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kerja memiliki arah pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang dirancang secara adil, proporsional, dan sesuai dengan kontribusi serta tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan rasa penghargaan, motivasi, dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada tercapainya kepuasan kerja secara optimal.
8.	Rozzaid (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)	Y : Kepuasan Kerja X1 :Kompensasi X2 : Motivasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak, disertai

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
					dengan dorongan motivasi yang tepat, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat serta produktivitas, dan pada akhirnya mendorong tercapainya kepuasan kerja yang optimal di kalangan karyawan.
9.	Nurhalifah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood)	Y1 : Motivasi Kerja Y2 :KepuasanK X1 : Lingkungan Kerja X2 : Reward	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian mengungkap bahwa variabel reward menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian reward dalam bentuk dan mekanisme yang ada saat ini belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh dari tiga variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, dan reward terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan. Untuk memahami sejauh mana hubungan dan pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja, diperlukan suatu kerangka konseptual dan kerangka pemikiran yang sistematis.

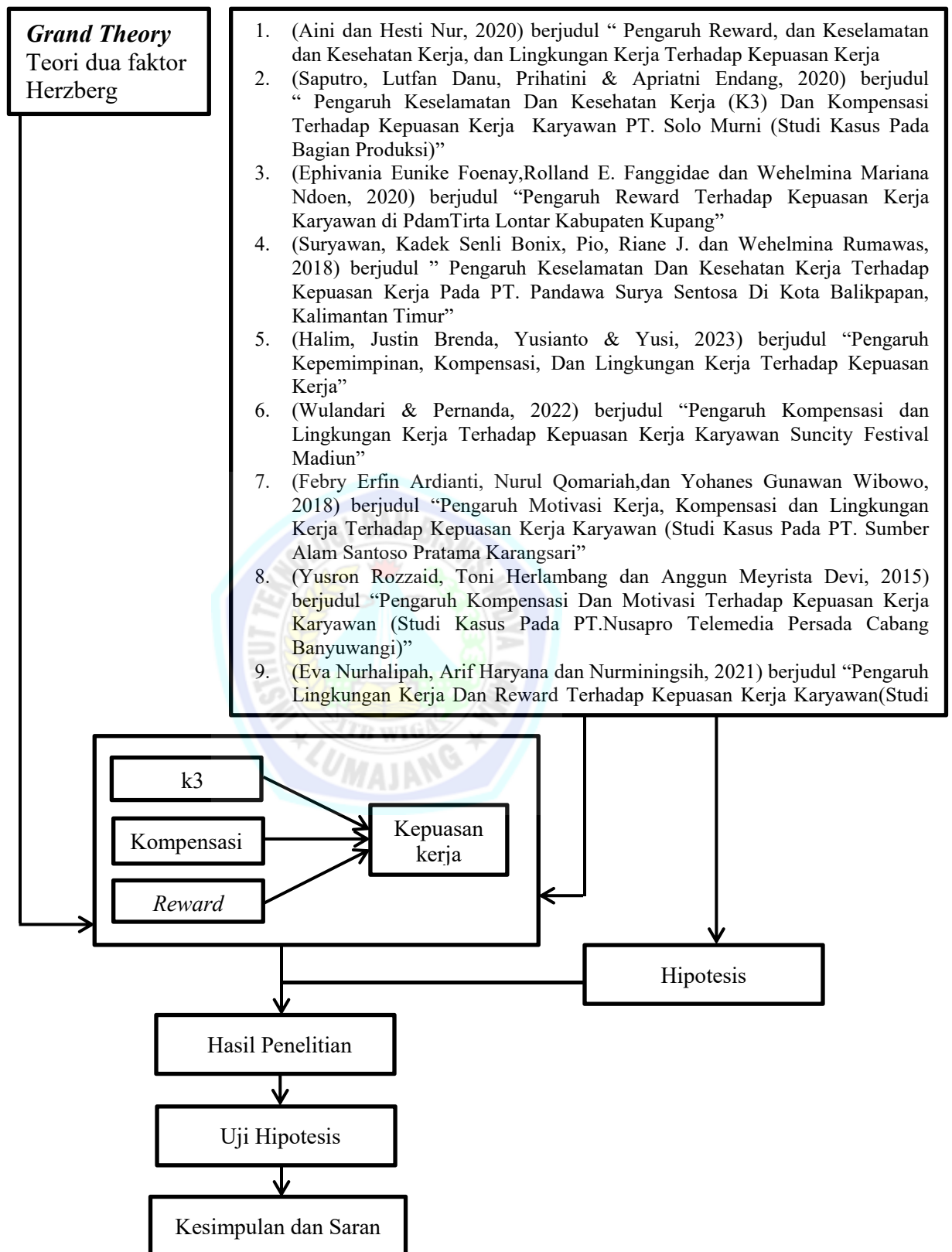
Dengan mengintegrasikan masing-masing variabel ke dalam struktur penelitian, diharapkan dapat ditemukan pola hubungan yang menjelaskan

bagaimana K3, kompensasi, dan reward secara individual maupun simultan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Kerangka ini menjadi dasar bagi penyusunan hipotesis serta analisis selanjutnya dalam penelitian ini.

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2022) kerangka pemikiran merupakan suatu alat konseptual dalam penelitian yang digunakan untuk menelaah lebih dari satu faktor yang berkaitan. Kerangka ini disusun untuk mengidentifikasi hubungan logis antara variabel-variabel yang diteliti dan menjelaskan bagaimana serta mengapa variabel-variabel tersebut saling berinteraksi.

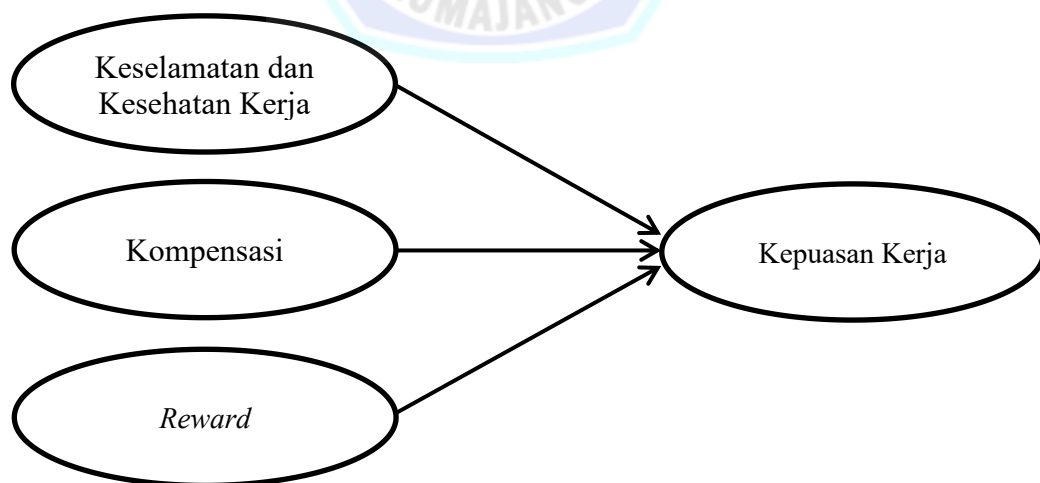
Dengan demikian, kerangka pemikiran dalam penelitian ini tidak hanya memberikan uraian teoritis mengenai masing-masing variabel, tetapi juga menyajikan argumentasi mengenai bagaimana dan mengapa ketiga variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja (k3), kompensasi, dan reward) dapat mempengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja). Penyusunan kerangka ini didasarkan pada teori-teori sebelumnya dan temuan-temuan empiris yang relevan, serta diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian.



Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan representasi sistematis yang menjelaskan hubungan antara konsep-konsep yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian. Sugiyono (2015) dalam studi ini, kerangka konseptual disusun untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Adapun variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Reward, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Dengan demikian, struktur konseptual dalam penelitian ini disusun untuk menunjukkan arah pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian dan masih memerlukan pembuktian melalui pengumpulan data. Karena bersifat tentatif, hipotesis dirumuskan berdasarkan teori yang relevan serta temuan terdahulu, bukan berasal dari data empiris yang telah dianalisis Sugiyono (2015). Berdasarkan uraian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Hipotesis Pertama

Rifdah Adilah (2022) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Berbagai indikator seperti tata letak alat kerja, fasilitas keselamatan, serta asuransi tenaga kerja menjadi bagian dari upaya perlindungan bagi karyawan.

menekankan bahwa kesehatan jasmani dan rohani karyawan adalah aset berharga yang perlu dijaga dengan sistem keselamatan kerja yang optimal. (Sesaria, 2020) . Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Kurniawan (2016) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ahli diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Guna Bakti Lumajang.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Ketika kompensasi dianggap adil dan sesuai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Rahayu (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bagian penting dalam kebijakan organisasi yang harus diperhatikan secara berkelanjutan.

Hasibuan (2016) juga menegaskan bahwa kompensasi mencakup pendapatan berupa uang atau barang yang diterima sebagai imbalan jasa.

Seperti yang ada dalam penelitian Kurniawan (2016) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ahli diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Guna Bakti Lumajang.

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Penghargaan/reward yang merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah, imbalan, dan promosi jabatan) kepada karyawannya. Pemberian reward atau penghargaan menjadi salah satu faktor pendorong kepuasan kerja. Reward dalam bentuk bonus, promosi, atau bentuk penghargaan lainnya mampu memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif Muqoyyaro (2020).

Tabroni (2021) menekankan bahwa reward memberikan pemahaman akan

keberhasilan kerja, dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dalam penelitian Foenay (2020) menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.. Dari hasil penelitian ahli diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV.Guna Bakti Lumajang.

