

## ABSTRAK

### **REWARD, LINGKUNGAN KERJA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN FIF**

**Purnomo Aji, Yon Rizal, dan Nurdin  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung**

Research aims to understand the influence of system rewards, work environment and competence of the performance of them through satisfaction work. Population in research is employees fif the branch kotabumi 2018 which consisted of 97 employees. Methods used in research this is the method descriptive verifikatif with the approach *ex-post-facto* and survey. The data collection was done use kuisisioner. Analysis data using path analysis. The results of the study showed ( 1 ) there was a correlation between system rewards with work environment, there was a correlation between system rewards with competence employees, there was a correlation between work environment with competence an employee ( 2 there is the influence of system rewards, work environment and competence employees in a joint against satisfaction work ( and 3 ) influence system rewards, work environment and competence employees in a joint against of employee performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem *reward*, Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan FIF Cabang Kotabumi tahun 2018 yang berjumlah 97 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner. Analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan Lingkungan Kerja, Ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan Kompetensi Karyawan, Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kompetensi Karyawan (2) Ada pengaruh Sistem *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama terhadap Kepuasan Kerja (3) Ada pengaruh Sistem *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompetensi karyawan, sistem *Reward* dan Lingkungan Kerja

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan, ini ditentukan oleh potensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini tidak seluruh faktor yang akan diteliti, tetapi hanya faktor Reward, Lingkungan Kerja, dan kompetensi. Sistem *Reward* merupakan salah satu alat pengendali yang

digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personelnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyadi dan Setiawan, 2001 : 227).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2000: 75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Kompetensi karyawan merupakan aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensinya maka seorang karyawan akan mudah untuk berkembang. Untuk mengembangkan kompetensi karyawannya perusahaan membuat suatu *training* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Tingkat pendidikan seorang karyawan merupakan suatu yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Karena tingkat pendidikan seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan FIF Kotabumi memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah SMA kemudian Tingkat pendidikan S1 jumlahnya tidak berubah selama setahun. Bukan hanya tingkat pendidikan yang perlu dipertimbangkan dalam menilai kinerja seorang karyawan namun keterampilan dan prestasi yang pernah dicapai oleh karyawan itu sendiri. FIF Kotabumi terdapat pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi seorang karyawan. Seluruh karyawan pada FIF Kotabumi yang berjumlah 97 orang telah memiliki sertifikat pelatihan. Kepuasan kerja merupakan rasa yang timbul dari hasil

yang memuaskan atas hasil yang telah dicapai seorang karyawan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Sistem Reward, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada FIF KOTABUMI Tahun 2017”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Karyawan FIF cabang Kotabumi dalam pencapaiannya masih belum optimal.
2. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu.
3. Kurang bertanggungjawab.
4. Kurang memiliki

inisiatif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

5. Sistem *Reward* yang sudah ada pada FIF Kotabumi tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal menepati waktu, berusaha mencari inovasi dan beraspirasi.
6. Lingkungan Kerja baik secara fisik dan non fisik pada FIF Kotabumi belum cukup menunjang, sehingga kinerja karyawan dinilai masih belum optimal
7. FIF kotabumi belum melakukan survei kepuasan kerja kepada karyawannya, sehingga manajemen tidak mengetahui dengan pasti bagaimana

perasaan karyawan tentang pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

### C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung Sistem *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Kotabumi?
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Kotabumi?

### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan Sistem *reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Kotabumi.
2. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

FIF Kotabumi

$n = 48.5$

### E. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-positifacto* dan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

### F. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIF CABANG KOTABUMI.

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi dihitung berdasarkan rumus Slovin, yaitu :

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

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,1)^2}$$

Jadi menurut perhitungan diatas, besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

### G. Pembahasan

#### 1. Ada pengaruh Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017

Berdasarkan hasil analisis data, Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh System Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017 . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,609 > 1,9852$  dan  $sig. 0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Emir Aflahal Azka, dkk (dalam skripsi 2015) yang berjudul pengaruh motivasi karyawan dan reward terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. UFO BKB Syariah dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan sebesar 88,6% pada PT. UFO BKB Syariah. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) “Sistem Reward yaitu salah satu alat pengendali yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana perusahaan yang menerapkan Sistem Reward secara baik, atasan yang selalu berusaha untuk meningkatkan inovasinya dengan baik dan tingkat

pengetahuan karyawan yang baik.

## **2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan analisis data, Secara parsial ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017 . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $2,517 > 1,9852$  dan  $sig. 0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lukiyana dan Halima (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pacific International Jakarta. Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja

yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

**3. Ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan analisis data, Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017 . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,339 > 1,9852$  dan  $sig. 0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Wilson Bangun (2012; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Semakin menyenangkan pekerjaan yang dilakukan maka semakin puas seorang

karyawan terhadap pekerjaannya.

**4. Ada hubungan antara Sistem Reward dengan Lingkungan Kerja, Ada hubungan antara Sistem Reward dengan Kompetensi Karyawan, Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kompetensi Karyawan pada perusahaan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan analisis data ada hubungan antara semua variabel eksogen (System Reward , Lingkungan Kerja , dan Kompetensi ) Karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan semua  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,1985 (hasil intervolasi) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sistem reward berpengaruh terhadap

lingkungan kerja dibuktikan dengan *PhychicReward* yang ditunjukkan dengan pujian sanjungan yang dirasakan karyawan dari rekan kerjanya. Sedangkan hubungan antara sistem *Reward* dengan Kompetensi karyawan dapat ditunjukkan dengan Sosial *Reward* dimana didapatkan dari piagam penghargaan atau pun studi yang dilaksanakan karyawan. Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Dimana kompetensi

karyawan yang baik akan menciptakan kondisi lingkungan yang baik pula bagi karyawan lainnya.

##### **5. Ada pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh langsung System *Reward* terhadap Kinerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017 . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,219 > 1,9852$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendali penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personalnya agar mencapai tujuan perusahaan (bukan tujuan personal secara individu) dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (bukan perilaku yang disukai oleh personal secara

pribadi). Penghargaan digunakan oleh perusahaan untuk mengendalikan karyawannya agar motivasi bekerjanya tetap berkualitas sehingga kinerjanya dalam perusahaan terus meningkat dan dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

#### **6. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017 . Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,268 > 1,9852$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

#### **7. Ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,271 > 1,9852$  dan  $sig. 0,026 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Menurut Stephen Robbin (2007: 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”.

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat bekerja pada sebuah perusahaan.

**8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017. Hal ini dibuktikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,394 > 1,9852$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menurut Lund (2003), “kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, *supervise*, dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja”. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada seorang karyawan maka kinerja seorang karyawan tersebut menjadi semakin

tinggi. Semakin tinggi kinerja karyawan dapat didukung oleh motivasi, motivasi tersebut dapat berasal dari gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

**9. Ada pengaruh Sistem Reward, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh System Reward, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $57,875 > 2,70$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) “Sistem Reward yaitu salah satu alat pengendali yang digunakan oleh suatu

perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”. Sistem reward yang diterapkan oleh sistem manajemen suatu perusahaan, akan sangat mungkin membantu perusahaan untuk dapat mengembangkan tujuannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa sangat berkaitan antara *sistem Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja di karenakan tujuan dari semua pekerja adalah kepuasan dirinya.

**10. Ada pengaruh Sistem Reward, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama**

**terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi pada tahun 2017**

Berdasarkan hasil analisis data Ada pengaruh System Reward, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan FIF Cabang Kotabumi Tahun 2017, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $125,417 > 2,47$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 227) “Sistem Reward yaitu salah satu alat pengendali yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”. Sistem reward yang diterapkan oleh sistem manajemen suatu perusahaan, akan sangat mungkin membantu perusahaan untuk dapat mengembangkan

tujuannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Stephen Robbin (2007: 38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa sangat berkaitan antara *sistem Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja di karenakan tujuan dari semua pekerja adalah kepuasan dirinya.

## H. Simpulan dan Saran

### a. Simpulan

1. Ada pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang dengan *Reward* yang sesuai denganharapan karyawan maka akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dengan Lingkungan yang nyaman baik kondisi *external* maupun *internal* akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.
3. Ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dengan Kompetensi akan membuat karyawan nyaman dikarenakan tingkat pendidikan yang tinggi makan akan dapat dengan mudah untuk mengerjakan tugas kantor sehingga menimbulkan kepuasan kerja.
4. Ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan Lingkungan Kerja, Ada hubungan antara Sistem *Reward* dengan

Kompetensi Karyawan, Ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kompetensi Karyawan pada perusahaan FIF Cabang Kotabumi dan Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh bagi karyawan, *Reward* dan kompetensi sangat menentukan kinerja dengan kompetensi yang tinggi maka akan menimbulkan *Reward* yg besar pula bagi karyawan.

5. Ada pengaruh Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dengan adanya *Reward* akan meningkatkan Kinerja karyawan.
6. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi Lingkungan yang nyaman akan meningkatkan *Produktivitas* karyawan.
7. Ada pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi

dengan tingkat kompetensi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya.

8. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada FIF Cabang Kotabumi dengan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karena dengan tingkat kepuasan yang tinggi menandakan kebahagiaan karyawan.
9. Ada pengaruh Sistem *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dikarenakan faktor *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi adalah faktor penunjang demi terciptanya kepuasan bagi karyawan.
10. Ada pengaruh Sistem *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan FIF Cabang Kotabumi dengan faktor diatas maka akan

meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung di karenakan rasa kenyamanan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

**b. Saran**

1. Ada baiknya *sistem Reward* lebih di tingkatan kembali demi kemajuan dan semangat karyawan yang mana dengan *Reward* yang tinggi akan meningkatkan semangat karyawan.
2. Lingkungan yang ada lebih ditingkatkan misalkan sarana dan perasaran atau suasana yang diciptakan lebih nyaman demi kepuasan karyawan.
3. Perusahaan harus meningkatkan standard kompetensi yang lebih tinggi dan membuat pelatihan atau seminar yang lebih sering agar karyawan lebih baik kedepannya.
4. Dengan sistem Reward dan lingkungan kerja yang saling berhubungan maka perusahaan harus membuat kegiatan yang menimbulkan rasa lebih untuk meningkatkan keduanya, lingkungan yang baikakan menciptakan kompetensi dengan baik pula dengan cara pelatihan.
5. Sistem Reward diharap dapat ditingkatkan demi kinerja yang lebih optimal.
6. Lingkungan yang ada sudah baik namun lebih baik di tingkatan kembali agar meningkatkan kinerja secara optimal.
7. Kompetensi bisa diciptakan perusahaan dengan cara pelatihan dll untuk itu perlu lebih ditingkatkan.
8. Jika tingkat kepuasan yang kuran akan mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu ciptakan rasayang sesuai dengan standarisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
9. Sistem Reward, Lingkungan Kerja dan kompetensi yang ada perlu lebih ditingkatkan atau dipertahankan demi terciptanya kepuasan kerja karyawan.
10. Sistem Reward, Lingkungan Kerja dan kompetensi yang

ada perlu lebih ditingkatkan atau dipertahankan demi terciptanya kinerja karyawan yang baik.

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangku Negara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulatram, B Lund. 2003. *Organization Culture And Job Satisfaction. Journal Of Business And Industrial Marketing* Vol 18 No. 3 2003 Hal. 219-236 Diunduh Tanggal 20 Oktober 2018.
- Emir Aflahalazka Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Karyawan Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Ufo Bkb Syariah*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Lukiyana Dan Halima. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabelintervening Pda Pt Pacific Mtro Internasional Jakarta*. Jurnal Media Studi Ekonomi Vo. 19, No. 2 2016, Diakses 15 Oktober 2018.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta. Badan Penerbit Ipwi.
- Mulyadi Dan Setiawan. 2001. *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Robbin, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.