CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 5 No.1
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

PENGARUH *REWARD*, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MAXWELL SHIP MANAGEMENT, PTE., LTD SINGAPORE

Hengki Sudibyo Setiawan[1], Sundjoto[2], Sri Rahayu[3]
[1,2,3,]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email:hengkysudibyosetiawan@gmail.com

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Maxwell Ship Management, PTE., LTD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan Reward dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang paling kuat. Uji F simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori motivasi dan memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas dan metode pengumpulan data yang digunakan, serta merekomendasikan agenda penelitian mendatang untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di berbagai konteks industri.*

Kata kunci *: Reward, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan. Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manajemen pelayaran, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja di tengah dinamika industri maritim. Kesejahteraan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat turnover.

Perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan berbagai aspek seperti kompensasi yang adil, pengembangan karir, serta komunikasi internal yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, dukungan dari manajemen juga sangat penting; pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Maxwell Ship Management harus melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area-area perbaikan dan memahami kebutuhan serta harapan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui program-program pelatihan atau peningkatan fasilitas kerja. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada moral tim tetapi juga akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi informasi juga dapat membantu perusahaan dalam memantau tingkat kepuasan kerja secara real-time melalui platform umpan balik online atau aplikasi survei interaktif. Dengan pendekatan ini, Maxwell Ship Management dapat lebih responsif terhadap masalah-masalah terkait kepuasan pegawai dan segera mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang semakin tinggi tingkat kinerja kerja karyawan maka akan semakin mudah target kinerja tercapai. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Badeni (2017) kepuasan kerja pegawai adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaanya (Sutrisno, 2017).

Reward

Menurut Busro (2018:315) Reward merupakan masalah yang penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman kerja menunjukan bahwa kompetensi tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

pegawai atau bahkan menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan.

Lingkungan Kerja

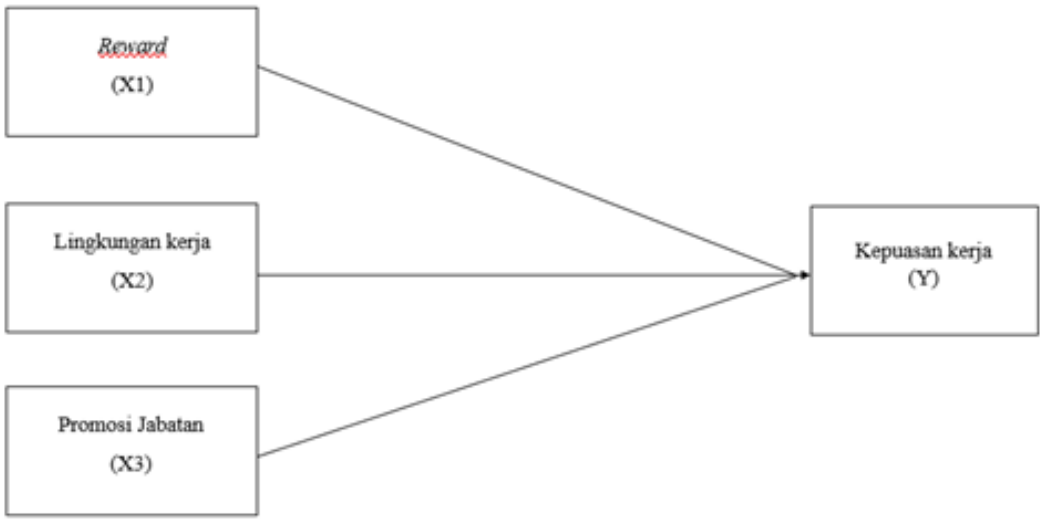
Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Promosi Jabatan

Menurut Gary Dessler (2017:359) promosi secara tradisional mengacu pada kemajuan dalam posisi dan peningkatan tanggung jawab. Kebanyakan orang mendambakan promosi yang biasanya berarti gaji lebih tinggi, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Menurut Noe, Hollenbeck dkk (2017:240) promosi adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang tantangannya lebih besar, tanggung jawabnya lebih besar, wewenangnya lebih besar dari pekerjaan sebelumnya, biasanya disertai dengan kenaikan gaji dan status sosial.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2017:136) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai yakni operator mesin, operator sparepart, operator mainteanace, operator quality control, satpam (security), staff adiministrasi pada Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore yang berjumlah 100 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (sensus)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	*Korelasi*	Hasil nilai Sig.	Kriteria < alpa	Simpulan
Reward	Gaji	0.774	0.000	< 0.05	Valid
	Insentif	0.714	0.000	< 0.05	Valid
	Tunjangan	0.660	0.000	< 0.05	Valid
	Penghargaan	0.386	0.000	< 0.05	Valid
Lingkungan Kerja	Cahaya	0.470	0.000	< 0.05	Valid
	Warna	0.426	0.000	< 0.05	Valid
	Udara	0.675	0.000	< 0.05	Valid
	Suara	0.659	0.000	< 0.05	Valid
Promosi Jabatan	Loyalitas	0.579	0.000	< 0.05	Valid
	Tanggung jawab	0.684	0.000	< 0.05	Valid
	Profesional	0.748	0.000	< 0.05	Valid
	Lama Kerja	0.698	0.000	< 0.05	Valid
Kepuasan	Pekerjaan	0.675	0.000	< 0.05	Valid
	Gaji	0.475	0.000	< 0.05	Valid
	Supervisi	0.632	0.000	< 0.05	Valid

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

	Rekan Kerja	0.629	0.000	< 0.05	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji dalam variabel Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Kriteria > 0.60**	**Simpulan**
X1	0.741	> 0.60	Reliabel
X2	0.684	> 0.60	Reliabel
X3	0.788	> 0.60	Reliabel
Y	0.723	> 0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2025

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda pada model penelitian digunakan untuk melihat besar pengaruh variable *Reward*, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan. Tabel dibawah menyajikan hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstradardized Coefficients	
Model	***B***	***Std.Error***
(Constant)	.880	.441
Reward	.326	.081
Lingkungan Kerja	.328	.091
Promosi Jabatan	.115	.075

Sumber : Data diolah 2025

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Berdasarkan tabel tersebut didapat nilai untuk persamaan regresi linear berganda model penelitian sebagai berikut:

Y = 0.880+0.326{Reward}+0.328{LingkunganKerja}+0.115{Promosi Jabatan}

Penjelasan dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (Intercept)

Nilai konstanta sebesar 0.880 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan) bernilai nol, maka nilai prediksi dari variabel dependen (misalnya, kepuasan kerja) adalah 0.880. Ini memberikan gambaran tentang nilai dasar dari kepuasan kerja tanpa pengaruh dari variabel lainnya.

b. Koefisien Reward (0.326)

Koefisien untuk variabel Reward adalah 0.326, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam reward akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.326 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Lingkungan Kerja (0.328)

Koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.328, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.328 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Koefisien Promosi Jabatan (0.115)

Koefisien untuk variabel Promosi Jabatan adalah 0.115, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.115 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan reward dan lingkungan kerja, promosi jabatan tetap memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Uji T Parsial

Pengujian parsial pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja secara individual (parsial). Hasil pengujian statistic t pada tabel dibawah ini menyajikan hasil untuk total 100 data sample (N) dengan jumlah variabel (K) sebanyak 3, sehingga pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	1.996	.049
Reward	4.024	.000
Lingkungan Kerja	3.595	.001
Promosi Jabatan	1.534	.128

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji t parsial digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam tabel yang diberikan, terdapat nilai t dan signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel, termasuk konstanta. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji t parsial untuk masing-masing variabel:

a. Reward

Nilai t untuk variabel Reward adalah 4.024 dengan nilai Sig. sebesar 0.000. Nilai Sig. yang sangat rendah (jauh di bawah 0.05) menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti bahwa peningkatan dalam Reward akan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan variabel dependen (misalnya, kepuasan kerja).

b. Lingkungan Kerja

Nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3.595 dengan nilai Sig. sebesar 0.001. Seperti halnya Reward, nilai Sig. yang rendah menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Promosi Jabatan

Nilai t untuk variabel Promosi Jabatan adalah 1.534 dengan nilai Sig. sebesar 0.128. Dalam hal ini, nilai Sig. lebih besar dari 0.05, yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti bahwa meskipun promosi jabatan mungkin berkontribusi terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam model ini.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Uji F Simultan

Tabel 5. Hasil Uji F Simultan

Model	F	Sig.
X1, X2, X3	19.490	0.000

Sumber : Data diolah 2025

Hasil uji F simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam tabel yang diberikan, nilai F adalah 19.490 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
H_1	Reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore	Diterima
H_2	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore	Diterima
H_3	Promosi Jabatan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore	Ditolak
H_4	Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Maxwell Ship Management, PTE., LTD Singapore	Diterima

Sumber : Data diolah 2025

Uji Validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam analisis ini, semua item dari variabel yang diteliti, seperti Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan, menunjukkan nilai korelasi yang signifikan ($p < 0.05$), yang berarti semua item tersebut valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Uji

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Reliabilitas mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.60, yang merupakan kriteria minimum untuk menyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Dengan demikian, variabel Reward (0.741), Lingkungan Kerja (0.684), Promosi Jabatan (0.788), dan Kepuasan Kerja (0.723) dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Meskipun hasil analisis tidak disajikan di sini, penting untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi ini agar hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan benar. Misalnya, jika terdapat multikolinearitas, maka koefisien regresi dapat menjadi tidak stabil dan sulit untuk diinterpretasikan.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Reward ($t = 4.024$, $p = 0.000$) dan Lingkungan Kerja ($t = 3.595$, $p = 0.001$) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai $p < 0.05$. Sebaliknya, variabel Promosi Jabatan ($t = 1.534$, $p = 0.128$) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai $p > 0.05$. Ini menunjukkan bahwa hanya Reward dan Lingkungan Kerja yang berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 19.490 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai $p < 0.05$, ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Reward, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Maxwell Ship Management, PTE., LTD, baik secara parsial maupun simultan. Secara khusus, Reward dan Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, sementara Promosi Jabatan juga berkontribusi meskipun dengan pengaruh yang lebih rendah. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

kepuasan kerja, dengan nilai F yang tinggi dan nilai signifikansi yang sangat rendah, sehingga mendukung hipotesis bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). "Inequity in Social Exchange." In *Advances in Experimental Social Psychology*, edited by L. Berkowitz, 267-299. New York: Academic Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis." *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Maxwell Ship Management PTE. LTD. - Singapore Business Directory](https://www.sgpbusiness.com/company/Maxwell-Ship-Management-Pte-Ltd)

Maxwell Ship Management PTE. LTD. (202032926W)](https://www.companies.sg/business/202032926W/MAXWELL-SHIP-MANAGEMENT-PTE-LTD-

Pelindo Subholding Agrees On Maritime Cooperation With Maxwell](https://voi.id/en/news/304947)

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.