

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BANK BTN PUSAT HARMONI

Daffa Zahran Hidayat¹, Christian Wiradendi Wolor², Agung Wahyu Handaru³
Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur, Indonesia^{1,2,3}
Email: daffahidayatzahran@gmail.com

Keywords	Abstrak
Compensation, Work Environment, Job Satisfaction	<i>The objectives of this research are as follows: 1) To empirically test the effect of compensation on employee job satisfaction at Bank BTN Pusat Harmoni, 2) To empirically test the effect of the work environment on employee job satisfaction at Bank BTN Pusat Harmoni, and 3) To examine the influence of both compensation and the work environment on employee job satisfaction at Bank BTN Pusat Harmoni. Data collection was conducted by distributing questionnaires, and the data were processed using SPSS version 25 software. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that compensation conditions are categorized as high, the work environment is also categorized as high, while job satisfaction is categorized as very high. Additionally, the data analysis results show that: 1) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, 2) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and 3) Compensation and the work environment have a simultaneous effect on job satisfaction.</i>
Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.	<i>Tujuan penelitian ini diantaranya: 1) Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni, 3) Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data diuji dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kondisi kompensasi tergolong tinggi, lingkungan kerja tergolong tinggi sementara kepuasan kerja tergolong sangat tinggi. Selain itu, hasil uji data menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</i>

1. PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi pada penghujung abad ke-20 telah menjadi fenomena yang mencirikan aktivitas perdagangan dan ekonomi yang lintas batas. Dengan munculnya pasar global, efisiensi dan daya saing menjadi tuntutan utama bagi negara-negara di dunia. Akibatnya, persaingan antarnegara pun semakin tajam, memengaruhi hubungan intraregional maupun internasional. Wujud konkret dari globalisasi ini dapat dilihat pada strategi produksi yang dilakukan di berbagai negara demi efisiensi biaya, seperti melalui tenaga kerja murah, tarif rendah, infrastruktur memadai, dan iklim politik yang mendukung (Andriany, 2019).

Dalam konteks organisasi dan bisnis, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan. Efisiensi, kecepatan, dan efektivitas operasional menjadi prioritas utama bagi perusahaan maupun pemerintahan, dengan SDM yang dikelola secara optimal. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan sering kali terletak pada pengelolaan SDM-nya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, organisasi lebih mudah mencapai tujuannya (Silalahi, 2022).

Kepuasan kerja sendiri mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antarpegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh Silalahi (2022), kepuasan kerja mencakup bagaimana karyawan merasakan dan menilai situasi kerja, termasuk faktor fisik maupun psikologis. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan loyalitas dan performa yang lebih baik, yang menjadi kunci keberhasilan organisasi.

Namun, tingkat kepuasan kerja yang rendah sering kali menyebabkan masalah seperti turnover karyawan yang tinggi. Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, tingkat turnover di kantor pusat Harmoni menunjukkan fluktuasi selama periode 2018-2022. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022 tingkat turnover mencapai angka tertinggi, yaitu 2,10%, dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 247 orang. Menurut Sugeng, staf Human Capital di Bank BTN, tingginya turnover ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, yang mendorong mereka mencari pekerjaan lain dengan tingkat kepuasan yang lebih baik.

Hasil pra-riset kepada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni mengungkapkan beberapa masalah terkait kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan kuesioner pra-riset, mayoritas karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan, meskipun lingkungan kerja fisik di perusahaan tergolong

baik. Salah satu masalah utama adalah keterlambatan pembayaran gaji dan kurangnya fasilitas seperti kafetaria, yang membuat karyawan harus keluar dari kantor untuk mencari makan, mengganggu efisiensi waktu kerja.

Fasilitas yang disediakan oleh Bank BTN seperti meja, kursi, AC, dan komputer memang cukup memadai. Namun, akses internet yang lambat dan ketiadaan kafetaria menjadi kendala signifikan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara optimal. Lingkungan kerja non-fisik juga menghadapi tantangan, seperti kurangnya komunikasi antara karyawan dan supervisor, yang disebabkan oleh tugas supervisor di cabang daerah. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi, yang mencakup gaji, bonus, dan tunjangan, memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan mengharapkan kompensasi yang adil dan tepat waktu sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan ekspektasi, karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas, yang berdampak pada kinerja dan loyalitas mereka.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut Saputra (2022), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Hubungan yang baik antarpegawai dan atasan, suasana kerja yang kondusif, serta fasilitas yang memadai dapat menciptakan rasa nyaman di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Budiarmo (2019) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Dhermawan et al. (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik industrinya.

Dalam konteks Bank BTN Pusat Harmoni, penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan

karakteristik industri perbankan yang kompetitif dan kompleks, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, serta mencari solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja di Bank BTN Pusat Harmoni.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan kunci, yaitu: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Pusat Harmoni? (2) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) Apakah kombinasi antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan? Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan manajemen SDM di sektor perbankan, khususnya di Bank BTN.

Melalui penelitian ini, perusahaan dapat memahami pentingnya menciptakan sistem kompensasi yang adil dan membangun lingkungan kerja yang mendukung. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, Bank BTN Pusat Harmoni dapat mencapai tujuan strategisnya, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah sambil mempertahankan kinerja dan kepuasan karyawan yang optimal.

Peneliti ini mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho1 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Ha1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2

Ho2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Ha2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3

Ho3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Ha3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena empiris menggunakan data statistik serta pola hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, data dikualifikasikan dalam satuan angka untuk mempermudah analisis. Penelitian dirancang menggunakan pendekatan pengujian hipotesis, yang melibatkan analisis korelasi, kausalitas, dan komparatif, dengan fokus pada hubungan antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Populasi penelitian adalah karyawan Bank BTN Pusat Harmoni pada divisi Sumber Daya Manusia sebanyak 196 orang, dengan sampel 130 karyawan yang diambil melalui metode Simple Random Sampling menggunakan rumus Isaac dan Michael pada tingkat kesalahan 5%. Variabel penelitian dijabarkan dalam indikator-indikator yang diukur menggunakan skala Likert 1-5. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara elektronik. Pengujian instrumen mencakup uji validitas dengan korelasi Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach Alpha. Uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Koefisien determinasi juga dihitung untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam model penelitian ini. Semua analisis diharapkan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan manajemen SDM di Bank BTN Pusat Harmoni.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan dengan variabel independen kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen kepuasan kerja (Y), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	x1.1	0.885	0.176	Valid
	x1.2	0.861	0.176	Valid
	x1.3	0.843	0.176	Valid
	x1.4	0.874	0.176	Valid
	x1.5	0.832	0.176	Valid
	x1.6	0.848	0.176	Valid
	x1.7	0.603	0.176	Valid
	x1.8	0.657	0.176	Valid
	x1.9	0.620	0.176	Valid
	x1.10	0.696	0.176	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	x2.1	0.708	0.176	Valid
	x2.2	0.718	0.176	Valid
	x2.3	0.761	0.176	Valid
	x2.4	0.631	0.176	Valid
	x2.5	0.681	0.176	Valid
	x2.6	0.799	0.176	Valid
	x2.7	0.808	0.176	Valid
	x2.8	0.780	0.176	Valid
	x2.9	0.767	0.176	Valid
	x2.10	0.683	0.176	Valid
	x2.11	0.610	0.176	Valid
	x2.12	0.617	0.176	Valid
	x2.13	0.667	0.176	Valid
	x2.14	0.588	0.176	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	y.1	0.872	0.176	Valid
	y.2	0.873	0.176	Valid
	y.3	0.906	0.176	Valid
	y.4	0.861	0.176	Valid
	y.5	0.871	0.176	Valid

Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
	y.6	0.911	0.176	Valid
	y.7	0.890	0.176	Valid
	y.8	0.877	0.176	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa hasil uji validitas pada variabel kompensasi (X1) dengan 10 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 130 responden Bank BTN Pusat Harmoni menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

Berdasarkan uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X2) dengan 14 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 130 responden Bank BTN Pusat Harmoni menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

Berdasarkan uji validitas pada variabel kepuasan kerja (Y) dengan 8 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 130 responden Bank BTN Pusat Harmoni menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai r hitung > dari r tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak (valid).

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Keterangan
1	Kompensasi	0,926	10	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,920	14	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,959	8	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas terbukti bahwa nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60 pada kompensasi (X1) berjumlah 10 item dengan Cronbach's Alpha 0,926 > 0,60 dinyatakan reliabel, lingkungan kerja (X2) berjumlah 14 item dengan Cronbach's Alpha 0,920 > 0,60 dinyatakan reliabel, dan kepuasan kerja (Y) berjumlah 8 item dengan

Cronbach alpha 0,959 > 0,60 dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Analisis Rentang Skala

Tabel 3 Rentang Skala Kompensasi (X1)

No	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x1.1	21	16.15	58	44.62	38	29.23	11	8.46	2	1.54	130	100	3,65
x1.2	30	23.08	52	40.00	25	19.23	22	16.92	1	0.77	130	100	3,68
x1.3	20	15.38	58	44.62	35	26.92	14	10.77	3	2.31	130	100	3,60
x1.4	28	21.54	52	40.00	31	23.85	17	13.08	2	1.54	130	100	3,67
x1.5	22	16.92	58	44.62	32	24.62	15	11.54	3	2.31	130	100	3,62
x1.6	20	15.38	60	46.15	29	22.31	19	14.62	2	1.54	130	100	3,59
x1.7	45	34.62	51	39.23	22	16.92	12	9.23	0	0.00	130	100	3,99
x1.8	25	19.23	67	51.54	28	21.54	10	7.69	0	0.00	130	100	3,82
x1.9	34	26.15	56	43.08	28	21.54	12	9.23	0	0.00	130	100	3,86
x1.10	35	26.92	55	42.31	29	22.31	11	8.46	0	0.00	130	100	3,88
Total													3.73

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala, tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan hasil yang umumnya positif. Pernyataan mengenai gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan (X1.1) memperoleh mean 3,65, sedangkan kesesuaian gaji dengan beban kerja (X1.2) memperoleh mean 3,68, keduanya tergolong tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan jumlah gaji yang diterima dan menganggapnya sebanding dengan tanggung jawab yang mereka jalani. Selain itu, ketepatan waktu pemberian gaji (X1.3) memiliki mean 3,60, mengindikasikan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan.

Dalam hal insentif, pernyataan mengenai kesesuaian insentif berdasarkan jabatan (X1.4) dan motivasi yang timbul dari pemberian insentif (X1.5) masing-masing

memperoleh mean 3,67 dan 3,62, menandakan bahwa insentif yang diberikan cukup memadai dan mampu mendorong motivasi karyawan. Terkait bonus, ketepatan waktu pemberian bonus (X1.7) memperoleh mean tertinggi sebesar 3,99, menunjukkan kepuasan karyawan yang sangat baik dalam aspek ini. Untuk tunjangan, pernyataan mengenai kesesuaian tunjangan kesehatan dan THR (X1.8, X1.9, X1.10) memperoleh mean di atas 3,80, mencerminkan bahwa perusahaan memberikan perhatian yang baik terhadap kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, rata-rata rentang skala sebesar 3,73 menunjukkan bahwa kompensasi di Bank BTN Harmoni tergolong tinggi dan memadai.

Tabel 4 Rentang Skala Lingkungan Kerja (X2)

No	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x2.1	28	21.54	53	40.77	24	18.46	22	16.92	3	2.31	130	100	3,62
x2.2	22	16.92	60	46.15	25	19.23	21	16.15	2	1.54	130	100	3,61
x2.3	25	19.23	57	43.85	21	16.15	25	19.23	2	1.54	130	100	3,60
x2.4	32	24.62	43	33.08	25	19.23	26	20.00	4	3.08	130	100	3,56
x2.5	30	23.08	44	33.85	30	23.08	21	16.15	5	3.85	130	100	3,56
x2.6	32	24.62	48	36.92	33	25.38	14	10.77	3	2.31	130	100	3,71
x2.7	30	23.08	50	38.46	29	22.31	18	13.85	3	2.31	130	100	3,66
x2.8	27	20.77	52	40.00	33	25.38	15	11.54	3	2.31	130	100	3,65
x2.9	22	16.92	56	43.08	33	25.38	16	12.31	3	2.31	130	100	3,60
x2.10	46	35.38	56	43.08	18	13.85	10	7.69	0	0.00	130	100	4,06
x2.11	28	21.54	71	54.62	18	13.85	13	10.00	0	0.00	130	100	3,88
x2.12	39	30.00	60	46.15	21	16.15	10	7.69	0	0.00	130	100	3,98
x2.13	22	16.92	76	58.46	21	16.15	11	8.46	0	0.00	130	100	3,84
x2.14	29	22.31	72	55.38	17	13.08	12	9.23	0	0.00	130	100	3,91
Total													3,71

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala, tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang umumnya positif. Untuk aspek fisik, pencahayaan dari cahaya matahari (X2.1) memperoleh mean sebesar 3,62, sementara

pencahayaan lampu listrik (X2.2) memiliki mean 3,61, keduanya tergolong tinggi, menunjukkan bahwa pencahayaan di lingkungan kerja sudah cukup memadai. Sirkulasi udara (X2.3 dan X2.4) masing-masing memperoleh mean 3,60 dan 3,56, yang meskipun cukup tinggi, masih memiliki ruang untuk peningkatan. Tingkat kebisingan (X2.5 dan X2.6) juga menunjukkan hasil variatif, dengan mean 3,56 dan 3,71, di mana kebisingan akibat gesekan kursi dinilai lebih minim dibandingkan suara alat-alat kantor. Dalam aspek aroma, lingkungan kerja dianggap bebas dari aroma mengganggu (X2.7) dengan mean 3,66, dan penggunaan pengharum ruangan dianggap cukup tepat (X2.8) dengan mean 3,65.

Kebutuhan fasilitas kantin mendapatkan perhatian serius, dengan mean 4,06 pada pernyataan mengenai pentingnya fasilitas tersebut (X2.10), menandakan bahwa keberadaan kantin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Aspek temperatur ruang kerja (X2.11 dan X2.12) memperoleh mean tinggi sebesar 3,88 dan 3,98, yang menunjukkan suhu di ruang kerja cukup nyaman dan mendukung konsentrasi. Dalam aspek non-fisik, hubungan antar karyawan (X2.13) memiliki mean 3,84, sedangkan perlakuan adil (X2.14) memperoleh mean 3,91, keduanya tergolong tinggi, mencerminkan hubungan kerja yang baik dan adil di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, rata-rata rentang skala sebesar 3,71 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bank BTN Harmoni tergolong baik dan mendukung kenyamanan karyawan.

Tabel 5 Rentang Skala Kepuasan Kerja (Y)

No	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1				
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
y.1	32	24.62	58	44.62	28	21.54	12	9.23	0	0.00	130	100	3,85
y.2	39	30.00	49	37.69	32	24.62	10	7.69	0	0.00	130	100	3,90
y.3	24	18.46	63	48.46	33	25.38	10	7.69	0	0.00	130	100	3,78
y.4	29	22.31	64	49.23	27	20.77	10	7.69	0	0.00	130	100	3,86
y.5	36	27.69	51	39.23	36	27.69	7	5.38	0	0.00	130	100	3,89
y.6	31	23.85	58	44.62	29	22.31	12	9.23	0	0.00	130	100	3,83
y.7	29	22.31	62	47.69	27	20.77	12	9.23	0	0.00	130	100	3,83
y.8	28	21.54	61	46.92	30	23.08	11	8.46	0	0.00	130	100	3,82
Total													3,84

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif secara keseluruhan. Pernyataan mengenai tantangan dalam pekerjaan (Y.1) memperoleh mean sebesar 3,85, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan memberikan tantangan yang membangun. Kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas (Y.2) juga mendapatkan apresiasi dengan mean sebesar 3,90, menunjukkan kepuasan tinggi terhadap ruang kreativitas yang diberikan perusahaan. Dalam aspek promosi, pernyataan tentang kebijakan promosi karyawan (Y.3) memperoleh mean sebesar 3,78, menandakan bahwa kebijakan promosi dinilai cukup adil, sementara keadilan dalam penilaian kenaikan jabatan (Y.4) memiliki mean 3,86, mencerminkan persepsi positif terhadap transparansi dalam promosi.

Dukungan dan kesempatan yang diberikan atasan juga dinilai sangat memuaskan. Pernyataan mengenai dukungan atasan (Y.5) memperoleh mean 3,89, sedangkan kesempatan untuk meningkatkan kualitas kerja (Y.6) memperoleh mean 3,83, menunjukkan bahwa hubungan dengan atasan memberikan dampak positif bagi pengembangan diri karyawan. Dalam hal hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang nyaman (Y.7) dan kerja sama dalam tim (Y.8) masing-masing memperoleh mean 3,83 dan 3,82, menandakan bahwa kolaborasi dan hubungan antarpegawai sangat baik. Rata-rata rentang skala keseluruhan sebesar 3,84 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Harmoni termasuk dalam kategori tinggi, mencerminkan kondisi kerja yang mendukung dan memotivasi.

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

Jumlah Responden	Signifikansi	Keterangan
130	0,200	Normal

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah bisa terpenuhi.

Uji Multikolonieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF yang masih berada dibawah 10. Nilai tolerance variabel kompensasi (X1) 1,000 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai Variance Inflation factor (VIF) adalah variabel kompensasi yakni 1,000 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF yang masih berada dibawah 10. Nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X2) 1,000 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai Variance Inflation factor (VIF) adalah variabel lingkungan kerja yakni 1,000 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedestisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0.315	Tidak terjadi Heteroskedestisitas
Lingkungan Kerja	0.246	Tidak terjadi Heteroskedestisitas

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini variabel kompensasi (X1) adalah 0,315 lebih dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,246 lebih dari 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,173	2,273		2,275	,025
	Kompensasi	,382	,068	,450	5,602	,000
	Lingkungan Kerja	,217	,051	,339	4,219	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Diketahui nilai konstanta (a) sebesar 5,173 koefisien regresi (b1) sebesar sebesar 0,382 (X1), koefisien regresi (b2) sebesar 0,217 (X2), koefisien regresi Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,173 + 0,382(X_1) + 0,217(X_2)$$

Dimana :

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

Y = Variabel Kepuasan Kerja

e = Standar Error

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

$$\alpha = 5,17$$

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja), nilai variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah 5,173. Ini berarti bahwa dalam kondisi normal, tanpa adanya perubahan pada faktor X1 dan X2, nilai Y akan tetap pada angka ini.

$$b_1 = 0,382$$

Nilai koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kompensasi akan meningkatkan nilai Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,382 satuan. Sebaliknya, jika kompensasi berkurang satu kesatuan, maka nilai Y juga akan berkurang sebesar 0,382. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

$$b_2=0,217$$

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan nilai Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,217 satuan. Jika variabel lingkungan kerja berkurang satu kesatuan, maka nilai Y akan berkurang sebesar 0,217. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,173	2,273		2,275	,025
	Kompensasi	,382	,068	,450	5,602	,000
	Lingkungan Kerja	,217	,051	,339	4,219	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil t hitung $>$ t tabel berpengaruh signifikan, t hitung kompensasi sebesar 5,602 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-k-1 = 130-2-1 = 127$ dengan $\alpha = 0,05:2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,979 (lampiran tabel t). Untuk variabel kompensasi mempunyai t hitung $>$ t tabel ($5,602 > 1,979$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis H_1 diterima yang menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil t hitung $>$ t tabel berpengaruh signifikan, t lingkungan kerja sebesar 4,219 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = n-k-1 = 130-2-1 = 127$ dengan $\alpha = 0,05:2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,979 (lampiran tabel t). Untuk variabel kompensasi mempunyai t hitung $>$ t tabel ($4,219 > 1,979$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o

ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis H2 diterima yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2538,926	2	1269,463	66,150	,000 ^b
Residual	2437,197	127	19,191		
Total	4976,123	129			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya F hitung = 24,454 dan tingkat signifikan $f = 0,000$. Nilai f tabel diperoleh dengan rumus $df1 = (\text{Jumlah Variabel}-1) = 3-1 = 2$ dan $df2 = n-k-1 = n-k-l = 130-2-1 = 127$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,07 (dilihat dari lampiran tabel f). Nilai F hitung > f tabel ($66,150 > 3,07$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 adanya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji F (Anova)

Model Summary				
Model	M	R	Adjusted	Std. Error of the
	R	Square	R Square	Estimate
1	,714 ^a	,510	,503	4,381

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji koefisien determinasi pada R Square sebesar 0,510 atau sebesar (51%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 51%. Artinya 49% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen

variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100% - 51% = 49%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dan tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Harmoni

Berdasarkan hasil analisis, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Harmoni. Dari 100 responden yang didominasi oleh perempuan sebanyak 64%, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, sangat penting dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sektor perbankan, yang sering kali menarik minat lebih banyak perempuan karena sifat administratif dan pelayanan, membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, di mana kompensasi yang tepat membantu menjaga motivasi dan kepuasan karyawan.

Mayoritas responden juga berpendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan 63,85%. Hal ini menunjukkan bahwa posisi di Bank BTN Harmoni cenderung memerlukan kualifikasi pendidikan tinggi, terutama untuk peran-peran yang bersifat administratif, layanan pelanggan, serta peran strategis lainnya. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali diasosiasikan dengan ekspektasi kompensasi yang juga lebih tinggi. Dengan kompensasi yang baik, perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berpendidikan tinggi untuk tetap loyal dan termotivasi dalam bekerja.

Karyawan trainee dengan rentang usia 18-25 tahun mendominasi dengan persentase 64,4%. Ini menunjukkan bahwa Bank BTN Harmoni memprioritaskan tenaga kerja muda yang dinamis dan cepat beradaptasi dengan perubahan di sektor perbankan. Pada usia ini, kompensasi yang mencakup gaji, bonus, dan fasilitas kesehatan menjadi faktor motivasi penting. Mereka yang berada pada fase awal karier cenderung sangat menghargai bonus yang diberikan tepat waktu, yang menjadi dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Terkait kompensasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa bonus yang diberikan tepat waktu berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Mayoritas karyawan perempuan di Bank BTN merasa bahwa bonus yang diterima sesuai dengan ekspektasi mereka, sehingga memberikan motivasi lebih untuk memenuhi target perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai waktu

meningkatkan kepuasan, terutama bagi kelompok karyawan yang terlibat dalam peran administratif dan layanan.

Selain bonus, tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kebutuhan medis mereka dan keluarga terjamin, cenderung bekerja lebih nyaman dan tenang, tanpa khawatir tentang biaya kesehatan. Bagi karyawan dengan pendidikan tinggi, tunjangan ini menambah nilai lebih dalam mempertimbangkan kepuasan kerja mereka.

THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan tepat waktu juga dinilai sangat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka, terutama pada saat-saat penting seperti menjelang hari raya. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, yang direspon positif oleh para responden. Bagi kelompok usia muda, tunjangan seperti THR memberikan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, yang meningkatkan motivasi dan rasa loyalitas.

Selain itu, sebagian besar karyawan merasa bahwa tantangan yang diberikan oleh perusahaan dalam pekerjaan mereka bersifat positif. Karyawan muda terutama merasa bahwa tantangan ini membantu mereka untuk berkembang, belajar, dan mengasah kemampuan baru, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kombinasi kompensasi yang memadai dengan pekerjaan yang menantang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

Aspek keadilan dalam promosi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana merasa bahwa promosi di Bank BTN Harmoni didasarkan pada kinerja, bukan faktor lain. Hal ini menciptakan persepsi positif bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk maju, sehingga meningkatkan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang baik, karyawan merasa dihargai atas usaha mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Dukungan dari atasan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar responden, terutama karyawan perempuan dan kelompok usia muda, merasa bahwa bimbingan dan dukungan dari atasan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Atasan yang memberikan arahan teknis maupun dukungan emosional menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kompensasi yang memadai semakin meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif di bawah bimbingan atasan.

Beberapa penelitian mendukung temuan ini. Penelitian oleh Smith & Brown (2022) menemukan bahwa kompensasi yang memadai, khususnya gaji dan insentif, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu, Johnson et al. (2021) menyoroti pentingnya tunjangan kesehatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian pada karyawan Bank BTN Harmoni, di mana kompensasi yang baik terbukti memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Carter & Williams (2023) juga menambahkan bahwa bonus yang tepat waktu meningkatkan kepuasan, sedangkan Davis et al. (2020) menunjukkan pentingnya keadilan dalam promosi dan pemberian kompensasi bagi karyawan berpendidikan tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Harmoni

Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Harmoni. Faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan suasana kerja menjadi komponen utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pengalaman kerja karyawan. Mayoritas responden yang didominasi oleh karyawan perempuan (64%) menyatakan bahwa aspek-aspek lingkungan fisik tersebut membuat mereka merasa lebih nyaman dan produktif. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat mendukung karyawan untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Selain itu, sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 63,85%, yang cenderung lebih menyadari pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja optimal. Bagi mereka, fasilitas seperti pencahayaan yang baik dan ventilasi udara yang memadai sangat diperlukan untuk membantu menjaga konsentrasi dan kenyamanan selama bekerja. Dengan lingkungan kerja yang sehat, karyawan berpendidikan tinggi ini lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

Kelompok usia dominan pada karyawan Bank BTN Harmoni berada dalam rentang 18-25 tahun (64,4%), yang menunjukkan bahwa perusahaan ini diisi oleh tenaga kerja muda. Karyawan muda ini sangat mengapresiasi keberadaan fasilitas seperti kantin atau kafetaria, yang membantu mereka beristirahat dan memenuhi

kebutuhan makan dengan mudah. Fasilitas kantin yang memadai memberikan suasana yang nyaman, sehingga karyawan merasa segar dan lebih siap untuk melanjutkan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja.

Suhu ruangan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan muda ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suhu ruangan di Bank BTN Harmoni sudah optimal dan tidak mengganggu konsentrasi mereka selama bekerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien, tanpa terganggu oleh kondisi termal yang tidak nyaman. Bagi tenaga kerja muda, kenyamanan fisik seperti ini merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Tidak hanya faktor fisik, aspek non-fisik dalam lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar responden merasa bahwa hubungan interpersonal yang baik dan keadilan perlakuan di tempat kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Perlakuan adil, khususnya dalam hal promosi dan penilaian kinerja, dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa puas terhadap lingkungan kerja.

Karyawan juga merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan membawa tantangan yang positif, di mana tantangan tersebut memungkinkan mereka untuk berkembang dan mengasah keterampilan baru. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, karyawan, terutama kelompok usia muda yang baru memulai karier, merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Tantangan yang diberikan oleh perusahaan, yang dilengkapi dengan lingkungan kerja yang nyaman, sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Persepsi keadilan dalam promosi juga berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar responden, terutama yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana, merasa bahwa promosi di Bank BTN Harmoni dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung keadilan dalam promosi ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Dukungan dari atasan juga menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Mayoritas karyawan, terutama karyawan perempuan

dan tenaga kerja muda, merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh atasan membantu mereka dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Atasan yang memberikan bimbingan dan dukungan aktif menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, yang mendorong karyawan untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi dan bekerja sama, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Penelitian oleh Green & Williams (2021) mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, seperti pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang memadai, berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Harrison et al. (2020) juga menemukan bahwa suasana kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun emosional, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan interpersonal dan keadilan perlakuan di tempat kerja menciptakan suasana yang lebih positif, yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini selaras dengan kondisi di Bank BTN Harmoni, di mana lingkungan kerja yang baik terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Harmoni

Berdasarkan hasil analisis dari perhitungan rentang skala yang disajikan, variabel kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Harmoni menunjukkan hasil yang positif. Tanggapan karyawan terhadap berbagai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan karakteristik responden yang mayoritas berusia muda (64,4% berada di rentang usia 18-25 tahun) dan berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 63,85%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh perusahaan, terutama untuk memfasilitasi tenaga kerja yang lebih muda dan terdidik.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Bank BTN Harmoni berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian bonus tepat waktu menjadi salah satu aspek yang sangat dihargai oleh karyawan, terutama bagi mereka yang masih berada di awal karier dan membutuhkan dukungan finansial. Mayoritas karyawan merasa puas dengan ketepatan waktu pemberian bonus, yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki manajemen

kompensasi yang efisien. Ketepatan waktu dalam pembayaran bonus memberikan rasa aman bagi karyawan, yang cenderung lebih menghargai stabilitas finansial dalam fase awal karier mereka.

Perhatian terhadap kesehatan karyawan dan keluarga juga menjadi aspek yang mendapatkan respons positif dari karyawan. Karyawan muda ini, yang mungkin baru saja memulai keluarga, sangat menghargai tunjangan kesehatan yang mencakup keluarga. Dukungan ini memberikan perasaan aman dan nyaman, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa didukung dalam aspek yang paling penting dalam kehidupan mereka, yaitu kesehatan keluarga. Hal ini mencerminkan kesadaran perusahaan akan kebutuhan karyawan yang lebih komprehensif, tidak hanya sebagai individu tetapi juga sebagai bagian dari keluarga.

Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan juga dinilai memenuhi kebutuhan karyawan pada umumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan tidak hanya memenuhi standar perusahaan, tetapi juga mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan pribadi karyawan. Bagi karyawan muda yang baru memulai karier, kepuasan terhadap pemberian THR memperkuat komitmen mereka untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, karena merasa mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan. Ini menjadi motivasi tambahan bagi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Lingkungan kerja di Bank BTN Harmoni juga berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Fasilitas kantin atau kafetaria yang disediakan dianggap sangat penting untuk menunjang kenyamanan kerja karyawan. Mayoritas karyawan, yang sebagian besar adalah anak muda, merasa bahwa adanya fasilitas tersebut memberikan kemudahan untuk beristirahat dan mengatur kebutuhan makan selama bekerja. Fasilitas kantin yang memadai tidak hanya memengaruhi aspek fisik, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih baik, di mana karyawan dapat bersosialisasi dan beristirahat dengan nyaman.

Suhu ruangan yang nyaman juga memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa suhu ruangan di Bank BTN Harmoni sudah sesuai, tidak menghambat konsentrasi, dan membuat mereka dapat bekerja dengan nyaman. Bagi karyawan muda yang lebih sensitif terhadap kondisi fisik tempat kerja, kondisi termal yang optimal membantu mereka untuk tetap fokus dan

bekerja secara produktif tanpa merasa terganggu oleh masalah suhu. Ini menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja telah dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Aspek non-fisik, seperti perlakuan adil dan obyektif terhadap karyawan, juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan merasa diperlakukan dengan adil dalam hal promosi dan penilaian kinerja, yang menunjukkan adanya transparansi dan keadilan di tempat kerja. Perlakuan yang adil ini memberikan perasaan dihargai bagi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, yang cenderung lebih penting bagi karyawan muda, juga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian oleh Taylor & Collins (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat waktu dan memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung, sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memberikan kompensasi sesuai kebutuhan karyawan berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan retensi karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis di Bank BTN Harmoni, di mana kedua faktor tersebut berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian lain oleh Smith et al. (2019) menunjukkan bahwa keadilan dalam promosi dan pemberian kompensasi memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja yang adil dan mendukung, karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Temuan ini juga diperkuat oleh karakteristik responden yang menunjukkan bahwa karyawan muda, dengan latar belakang pendidikan yang baik, lebih cenderung menghargai keadilan dan dukungan di tempat kerja. Fasilitas penunjang, seperti kantin dan lingkungan kerja yang nyaman, juga berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif. Kesimpulan ini mendukung argumen bahwa kombinasi antara kompensasi dan lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan di Bank BTN Harmoni.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka tingkat

kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik kedua faktor tersebut, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan cenderung meningkat secara signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398)*.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Cahyaningrum, I. N., & Budiatmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105.
- Dhermawan, A. A. N., Sudibya, I. E. A., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan

- Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2)
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398-405.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163-175.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Flippo, E. B. (2004). *Manajemen Personalial*, Jilid 1, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (T. A. IX (ed.))*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*, 3(2).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.

- Indriantoro, N., & Bambang, S. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi Pertama). BPFE Yogyakarta.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Balmera Medan. In: *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, Kisaran, 195– 205.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Marpaung, D., & Suhargon, R. (2023). Manfaat Pelatihan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RS Umum Abdul Manan Kisaran Untuk Kepuasan Masyarakat. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(1), 1-6.
- Meliza, E. E., Mardiana, N., & Kufepaksi, M. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Lampung. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3).
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(1), 61-72.
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).

- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Riansari. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sholihin, U. (2021). Dampak kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86-99.
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja

- Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(2), 602-627.
- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 411-420.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 3476-3482.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 2(1), 58-67.
- Widiyana, E. O. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto. Jurnal Ilmu Manajemen (BION), 1(1), 33-42.