



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDUSTRI PERBANKAN DI PALEMBANG

Audy Vionika ^{1*}, Agnes Febyyana Halim ², Fadilah Sekar Ningrum ³
Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

^{1*}Email penulis koresponden: audyvionika0712@gmail.com

Riwayat Artikel

Submitted:
06 Desember 2023
Accepted:
30 Desember 2023
Published:
31 Desember 2023

Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Studi
Magister Ilmu
Administrasi, Fakultas
Pascasarjana,
Universitas Majalengka

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di industri perbankan di Palembang. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan. Tujuan inti penelitian dilakukan untuk mengetahui adakah dampak hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan industri perbankan di Palembang. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan mensurvei 59 karyawan karyawan Industri perbankan di Palembang. Data dikumpulkan menggunakan cara membagikan kuesioner yang sebelumnya diuji validitas dan reliabilitasnya, Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Untuk itu disarankan agar perusahaan- perusahaan yang bergerak di Industri perbankan di Palembang terus fokus pada dua faktor itu tersebut agar meningkatkan kepuasan para pekerja di seluruh organisasi.

Kata kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kepuasan kerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation and work environment on employee job satisfaction in the banking Industri in Palembang. Employee job satisfaction is considered a key factor that can influence company productivity and performance. The main objective of this research is to determine whether there is an influence between compensation and the work environment on job satisfaction of banking Industri employees in the city of Palembang. This research is quantitative by conducting a survey of 59 banking Industri employees in Palembang. Data collection was carried out using a questionnaire whose validity and reliability had been previously tested. The technique used is multiple regression analysis technique. The research results explain that employee job satisfaction is influenced partially and simultaneously by compensation and the work environment. For this reason, it is recommended that companies operating in the banking Industri in Palembang remain focused on these two factors in order to increase employee satisfaction throughout the organization.

Keywords: Compensation; Work Environment; Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Salah satu sektor ekonomi yang paling signifikan dan kompetitif di seluruh dunia adalah perbankan. Bank berusaha untuk memperoleh keunggulan dalam penyediaan layanan keuangan dan mempertahankan pangsa pasar yang besar. Upaya menahan keunggulan bank perlu adanya pelayanan yang baik dari karyawan bank itu sendiri yang mengartikan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan layanan berkualitas kepada klien di industri perbankan karena kepuasan karyawan dan kinerja yang optimal adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan ini. Hal ini karena mereka berinteraksi dengan pelanggan setiap hari, menjalankan operasi bank, dan berkontribusi pada reputasi dan citra bank, kepuasan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa pelanggan menerima pelayanan yang baik. Karyawan yang senang dan termotivasi cenderung menjadi lebih kreatif dan produktif, dan mereka akan menetap di perusahaan lebih lama.

Penelitian Chaisunah Ani Mutaqqiyun dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(studi kasus pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta daya" menjelaskan bahwa Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan disarankan agar selalu memperhatikan dan menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan dan berupaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Dunia perbankan juga terdapat masalah yang serius seputar *turnover intention* yang tinggi, ini dipengaruhi oleh stress kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut menimbulkan keinginan pada diri karyawan untuk keluar atau berhenti dari organisasi, sehingga membuat keadaan organisasi tidak stabil, Pada tahun 2019 menurut Mercer (2019), tingkat turnover karyawan perbankan Indonesia sektor tersebut sebanyak 14% sedangkan rata-rata sektor lainnya hanya 7%. pada tahun 2018, karyawan tingkat turnover sektor perbankan Indonesia adalah 12% sedangkan rata-rata sektor lainnya hanya 8%. Hal ini memberikan peningkatan sebesar 2% antara 2018 dan 2019. Meskipun terdapat banyak alasan dan keluhan karyawan pada sektor perbankan banyaknya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri, ada 3 alasan utama serta sebab akibat yang merupakan kurangnya kepuasan dalam bekerja karena ketidakjelasan jenjang karir serta keamanan kerja, gaji yang kompetitif dan kurangnya hubungan manajer dan karyawan, berdasarkan survei yang dilakukan oleh Price Waterhouse Coopers (PwC Indonesia, 2014), kurang lebih 40% karyawan perbankan tidak puas dengan jenjang karir dan pekerjaan yang tidak ada rasa keamanan dan ini mempengaruhi kepuasan mereka pada tempat kerja, sementara 30% lainnya mengeluh perihal kurangnya hubungan manajerial di bank masing-masing Price Waterhouse Coopers (PwC Indonesia, 2014).

Berdasarkan survei Price Waterhouse Coopers, (2014) yang menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan di sektor perbankan masih cukup tinggi, hal ini disebabkan karena kurangnya keterikatan karyawan. Sebuah industri perbankan di Indonesia, yang menunjukkan *turnover* (pergantian) bahwa dalam hal ini sektor perbankan mencapai 15%. Jika sebuah tingkat *turnover* (pergantian) lebih dari 10%, itu dianggap menegangkan, dan organisasi perlu mengambil langkah atau tindakan. Dua hasil survei di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover*(pergantian) di sektor perbankan ini cukup tinggi (PwC Indonesia, 2014).

Masalah ketidakpuasan karyawan yang menyebabkan turnover ini adalah karena stress kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan padahal pemenuhan aspek lingkungan baik fisik dan nonfisik yang penting bagi karyawan karena menurut (Abdurrahmat, 2006) Jika segala aspek lingkungan fisik dan nonfisik dari lingkungan kerja sudah tercapai maka dapat dikatakan kepuasan kerja pun tercapai karena dilihat dari karyawan yang mencintai pekerjaannya dan berinisiatif untuk menerapkan sikap disiplin secara mandiri.Hal ini berarti bahwa faktor lingkungan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya (saputra, 2023; Kamaludin, 2023).

Tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan keinginan untuk tetap bekerja yang dirasakan olehseorang karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka akan menciptakan kepuasan karyawan. Ini sangat penting untuk menjaga produktivitas, retensi karyawan, dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaji dan manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti, bonus, lingkungan kerja yang sehat dan hubungan kerja yang baik.

Dalam industri perbankan, di mana persaingan sangat ketat, memiliki karyawan yang bahagia dan terlibat dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, kompensasi bisa menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di industri perbankan. Kompensasi berupa Gaji dan manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti, bonus, dan insentif keuangan adalah faktor penting yang memengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa mereka mendapatkan kompensasi yang adil cenderung lebih puas (Kamaludin, 2022; Widia & Agustina, 2022). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019).

Pemberian kompensasi yang tidak layak akan menimbulkan masalah yang serius bagi perusahaan, jika perusahaan dikenal sebagai pengusaha yang tidak memberikan kompensasi yang layak, ini dapat merusak reputasi perusahaan dan membuatnya sulit untuk menarik karyawan berkualitas atau mendapatkan dukungan dari masyarakat, sehingga akan menjadi penghalang bagi perusahaan untuk berkembang lebih baik karena susah mendapatkan SDM yang berkualitas.

Ditinjau kembali dari penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan atau hasil yang menjadi dasar dari penelitian ini. Menurut Yuli & Wiwin (2022) dalam Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan, lalu menurut Agus Frianto (2022), Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan menurut Dewi Adriany (2019), Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan yang terletak di dalam penelitian ini adalah mencari tahu Apakah pemberian kompensasi yang layak dapat memenuhi kepuasan karyawan Industri perbankan di Palembang dan Apakah pemeliharaan lingkungan kerja yang layak dapat memenuhi kepuasan karyawan Industri perbankan di Palembang. Tujuan penelitian untuk mencari tahu apakah pemberian kompensasi yang layak dapat memenuhi kepuasan karyawan Industri perbankan di Palembang dan mencari tahu apakah pemeliharaan lingkungan kerja yang layak dapat memenuhi kepuasan karyawan Industri perbankan di Palembang. Penelitian ini berkontribusi secara praktis dalam memberikan masukan bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di Industri perbankan di Palembang terus fokus pada kompensasi dan lingkungan kerja agar meningkatkan kepuasan para pekerja di seluruh organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan Industri Perbankan di Palembang. Waktu pengumpulan Populasi memakan 3 Minggu. Karakteristik dalam pemilihan sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan Industri Perbankan di Palembang.
2. Responden harus bekerja minimal 1 tahun.

Data yang dipakai disini data primer, ialah informasi yang peneliti peroleh langsung dari variabel yang diperlukan. Datanya didapat dengan menyebar kuesioner terhadap responden yang memenuhi syarat bekerja di Industri Perbankan di Palembang. Peneliti memakai 59 responden untuk sampel. Proses penyebaran dilakukan dengan cara online kepada responden dengan menggunakan Teknik *Self-Administered Questionnaires* yaitu metode memilih suatu wilayah tertentu sehingga mempermudah untuk mencari kumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti dengan waktu yang mungkin lebih pendek/singkat dan cepat

Teknik survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi daftar pertanyaan dan pernyataan tentang variabel yang diamati dengan harapan memperoleh informasi untuk membantu mencapai tujuan penelitian. Kuesioner ini menggunakan media Google Forms, menggunakan skala pengukuran Likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Teknik analisis data

Uji Kelayakan Instrumen Uji Validitas

Suatu Instrumen atau daftar pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan dengan benar informasi tentang variabel yang diteliti. Instrumen yang valid harus memiliki faktor atau item dengan korelasi (r) lebih besar dari 0,30, maka jika korelasi kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2012).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan yaitu kuesioner dapat dipercaya. Pada uji reliabilitas, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika probabilitas lebih besar dari nilai taraf signifikannya maka H_0 diterima dan jika probabilitas lebih kecil dari nilai taraf signifikan maka H_1 5 Panduan Penulisan Jurnal EK&BI diterima. Penelitian ini menggunakan uji statistik (Test Kolmogorov Smirnov).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel x (variabel independen). Uji multikolinieritas diukur dengan tabel Coefficientsa pada nilai toleransi dan Variance Inflation Factor. Apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 maka dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam model regresi untuk semua pengamatan residual pada model regresi. Bila nilai signifikansi residual $\geq 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas, sedangkan bila nilai signifikansi residual $\leq 0,05$ maka dinyatakan terjadi Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:93) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel x dan variabel y . Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$ Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) Pendidikan

X_1 = Variabel Independen (Tingkat Pendidikan) b_2 = Koefisien Pengalaman Kerja

X_2 = Variabel Independen Pengalaman Kerja e = Standar error

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan dalam mengetahui sejauh mana pengaruh yang dihasilkan oleh variabel x terhadap variabel y dalam suatu penelitian. Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan menetapkan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak. Dengan asumsi, Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis pada penelitian ditolak yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis pada penelitian akan diterima yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori ini dicetuskan oleh Mihaly Csikszentmihalyi, yang menjelaskan bahwa ketika karyawan secara aktif terlibat dalam suatu aktivitas di mana keterampilan yang dimiliki seimbang dengan beban kerjanya, dia dapat mencapai kondisi pengalaman optimal yang disebut "flow." Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan bisa berada pada keadaan psikologis seperti ini, seperti Lingkungan kerja yang nyaman atau kompensasi yang sesuai disertai bonus dan masih banyak lagi. Pada dasarnya mereka yang berada pada kondisi ini dapat menghasilkan serta mendorong untuk belajar menjadi pribadi yang lebih unggul dan tentu saja puas dalam menjalani pekerjaannya, sehingga produktivitas akan meningkat secara tidak langsung

Uji validitas

Uji validitas "Digunakan untuk melihat sejauh mana data yang diperoleh dari penelitian merupakan data yang benar-benar valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel (Imam Ghazali 2018:51). Berdasarkan tabel *r-product moment* untuk $df = n - 2 = 59 - 2 = 57$ tingkat signifikansi 0,05, diperoleh r-tabel sebesar 0,2564"

Tabel 1: Uji validitas variabel kompensasi(X1)

Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keputusan
Kompensasi	P1_X1	0,2564	0,533	Valid
	P2_X1	0,2564	0,554	Valid
	P3_X1	0,2564	0,625	Valid
	P4_X1	0,2564	0,700	Valid
	P5_X1	0,2564	0,303	Valid
	P6_X1	0,2564	0,785	Valid
	P7_X1	0,2564	0,532	Valid
	P8_X1	0,2564	0,613	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Dengan demikian item pernyataan variabel kompensasi dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 2: Uji validitas variabel Lingkungan kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keputusan
Lingkungan kerja	P1_X2	0,2564	0,594	Valid
	P2_X2	0,2564	0,586	Valid
	P3_X2	0,2564	0,411	Valid
	P4_X2	0,2564	0,697	Valid
	P5_X2	0,2564	0,594	Valid

P6_X2	0,2564	0,668	Valid
P7_X2	0,2564	0,516	Valid
P8_X2	0,2564	0,255	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Dengan demikian item pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3: Uji validitas variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	P1_Y	0,2564	0,639	Valid
	P2_Y	0,2564	0,656	Valid
	P3_Y	0,2564	0,780	Valid
	P4_Y	0,2564	0,580	Valid
	P5_Y	0,2564	0,741	Valid
	P6_Y	0,2564	0,832	Valid
	P7_Y	0,2564	0,448	Valid
	P8_Y	0,2564	0,647	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari r- tabel. Dengan demikian item pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas

Tabel 4: Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronba ch Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,665	Reliabel
gkungan Kerja	0,601	Reliabel
Kepuasan karyawan	0,796	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diperhatikan nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel penelitian sudah reliabel dan dapat dijadikan syarat sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 5: Hasil Uji normalitas

N	Unstandardized Residual
	Test Statistic
Exact. Sig (2-tailed)	0,142
	0,56

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang didapat melalui uji *one-sample kolmogorov smirnov test* adalah sebesar $0,56 > (0,05)$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6: Hasil uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,789	1,267	Tidak terjadi multikolonieritas
gkungan kerja	0,789	1,267	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,789 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel ini adalah sebesar 1,267. Kriteria tidak terjadinya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10, sedangkan nilai VIF ≤ 10". Hal ini berarti tidak terjadi multikolonieritas diantara variabel kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja(X2).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,375	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,252	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.12 "Dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,375 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,252 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 8: hasil Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig
Constant	1,329		1,151	0,258
Kompensasi	0,025	0,161	0,899	0,375
gkungan kerja	0,031	0,209	1,165	0,252

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y + a + bX1 + bX2 + e$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien Regresi

$X1 =$ Tingkat Pendidikan

$X2 =$ Pengalaman Kerja

$e =$ Error

Hasil Persamaan regresi adalah:

$$Y = 1,329X1 + 0,025 + 0,031X2 + e$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,329 menunjukkan bahwa tanpa adanya faktor kompensasi dan

- lingkungan kerja maka tingkat kepuasan karyawan 1,329
2. Koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,025
 3. Koefisien variabel lingkungan kerja(X2) sebesar 0,031

Uji Hipotesis

Tabel 8: Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,399	5,345		1,571	,122		
	PTOTAL_X1	,442	,136	,394	3,244	,002	,789	1,267
	PTOTAL_X2	,329	,137	,293	2,409	,019	,789	1,267

a. Dependent Variable: PTOTAL_Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa variable kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,002 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,244 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,001 sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan industri Bank di kota Palembang dengan demikian hipotesis 1 diterima. Sementara variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,409 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,008. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan industri bank di kota Palembang dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9: Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,589 ^a	,347	,324	2,187	,347	14,889	2	56	,000	1,669

a. Predictors: (Constant), PTOTAL_X2, PTOTAL_X1

b. Dependent Variable: PTOTAL_Y

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.29 diatas diperoleh nilai R sebesar 0,589 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,324 atau 32,4 % yang artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja menyumbang sebesar 32,4 % untuk menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada 59 karyawan Industri bank di Palembang, "Dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan bank dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai cronbach *alpha* yang diperoleh > 0,060. Pada pengujian Normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,56 > 0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal". Pengujian multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sebesar 0,789 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,267 ≤ 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Pengujian heteroskedastisitas diperoleh "nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,375 > 0,05 dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,252 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas".

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh “nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,244 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang”. Hal penelitian ini menunjukkan bahwa “setiap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan yang bekerja di Industri bank. Semakin baik sistem pemberian kompensasi pada suatu perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan bank di Palembang akan meningkat. sebaliknya jika sistem pemberian kompensasi di sebuah perusahaan kurang baik maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan bank di Palembang pada karyawan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja diperoleh “nilai t hitung sebesar 2,409 lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap” Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja yang diberikan baik terhadap pekerjaannya maka Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang akan menaik, sebaliknya jika karyawan merasa lingkungan kerja tidak baik dengan pekerjaannya maka juga akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan Di Palembang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) industri bank di kota Palembang
2. Variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) industri bank di kota Palembang.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akan mereka dapatkan sehingga berpengaruh positif bagi perusahaan, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan ikut rendah dan berpengaruh negatif bagi perusahaan karena mereka tidak dihargai secara maksimal. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang didapat sehingga karyawan semakin semangat bekerja membuat dampak positif kepada perusahaan, sebaliknya semakin kurang baik Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan yang didapat sehingga karyawan tidak bersemangat bekerja membuat dampak negatif kepada perusahaan.

Perusahaan perlu mempertimbangkan tuntutan kenaikan atau kesesuaian gaji kepada setiap karyawan dengan meninjau aspek-aspek yang berlaku dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat tercapai dan peninjauan kembali seputar lingkungan kerja agar menghasilkan lingkungan yang sehat dan baik agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Kompensasi dan Lingkungan kerja dapat memengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan variabel bebas tersebut dianggap dapat mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afrianto, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SUNCITY FESTIVAL MADIUN. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10* , 2.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* , hal 392-398.
- BU'ULOLO, L. (2018). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAHUSA KABUPATEN NIAS SELATAN. 56-57.
- Dr.Muh. Yani Balaka, S. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG .
- Handaru, A. W. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (KASUS PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* .
- Handoko, & Hani, T. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader., d. M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Enterprenuership Journal* , 106-115.
- Hendrayani. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR MAKASSAR RAYA KOTA MAKASSAR. *Jurnal Economix Volume 8 Nomor 1 Juni 2020* , 9-11.
- Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Magister Manajemen Unram* , 13 - 200.
- Ismawati, Y., & Agustian, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan. *Economics and Digital Business Review* , 225-238.
- Kamaludin, K. (2022). The Analysis Of Business Ethics In The Management Of Private College. *Journal Of World Science*, 1(3), 95–102. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i3.18>
- Kamaludin, K. (2023). Why is Normative Commitment Invalid? An Empirical Study on Principals of Public Elementary Schools. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 10(2), 229. <https://doi.org/10.24235/alibtida.snj.v10i2.13467>
- Linda., E. S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA. *manajemen* , 25-36.
- Maulana, T., & Riyanto, S. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN X. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* , 103-109.
- Saputra, Rhecii Dwi.(2023). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KBU BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI BANYUASIN. *Jurnal Dialogika*, 84-93.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Syafrizal, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA TEBINGTINGGI. *Jurnal Ekjonomi dan Ekonomi Syariah* .
- Tita Marsita, S.P, M.Si. (2021). *Statistik Ketenagakerjaan 2021*. Palembang: Badan Pusat Statistik Kota Palembang.

- Widia, & Agustina, K. (2022). Peran Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dan Kepuasan Masyarakat. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 2(2), 109-116.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 32-40.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, d. G. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma : Jurnal Manajemen Vol.5 No 1*, 60-67.
- Yusuf Ardi Nugroho, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan*.