

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Wilayah Bandung

Khanifah Silvi Wulandari Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

khanifahsilviw@gmail.com, Aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract**—This study research aims first, to determine the compensation and work environment at PT. Bank Negara Indonesia. Second, examine how job satisfaction at PT. Bank Negara Indonesia. and thirdly, to analyze how compensation and work environment influence job satisfaction at PT. Bank Negara Indonesia. This research was conducted at one of the state-owned enterprises, namely PT. Bank Negara Indonesia, which is a company engaged in banking services. The research method used is in the form of descriptive analysis and verification which data processing uses the help of the SPSS program. The data collection method used in this study is the population. With the number of respondents as many as 40 employees of PT. Bank Negara Indonesia division Card and Merchant. The independent variables studied in this study are compensation and work environment, while the dependent variable is job satisfaction. Data collection used by using a questionnaire. The results of this study concluded that: 1) The compensation variable is in the good category. 2) Work Environment Variable is in good category. 3) Job Satisfaction Variable is included in either category. 4) Compensation variable has a significant effect on Job Satisfaction of PT. Bank Negara Indonesia 5) Work Environment Variable has a significant effect on Job Satisfaction of PT. Bank Negara Indonesia. 6) Based on the results of multiple regression analysis Compensation and Work Environment have a significant effect on Job Satisfaction at PT. Bank Negara Indonesia.

**Keywords**—*Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.*

**Abstrak**—Penelitian skripsi ini bertujuan pertama, untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Bank Negara Indonesia. Kedua, mengkaji bagaimana Kepuasan kerja di PT. Bank Negara Indonesia dan ketiga menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Negara Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu PT. Bank Negara Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak dibidang layanan perbankan. Adapun metode penelitian yang digunakan berupa analisis deskriptif dan verifikasi yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan PT. Bank Negara Indonesia divisi Card and Merchant. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja sedangkan untuk variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini

menyimpulkan bahwa: 1) Variabel Kompensasi termasuk dalam kategori baik. 2) Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 3) Variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori baik. 4) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Negara Indonesia 5) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Negara Indonesia. 6) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Negara Indonesia.

**Kata Kunci**—*Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. Pendahuluan*

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi (badan usaha) tempat berkumpulnya faktor-faktor produksi seperti yang kita kenal dalam 6M (*Man, Material, Method, Machine, Money dan Market*). Agar dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya di gerakkan oleh individu-individu atau sumber daya manusia yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama dari perusahaan karena faktor penting bagi manajemen dalam melaksanakan aktifitas perusahaan mulai dari merencanakan, melaksanakan hingga mengendalikan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung kepada peralatan modern serta sarana prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung kepada sumberdaya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan karyawan mutlak perlu diperhatikan agar lebih tanggap terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan suatu indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki perasaan senang dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Maka dari itu, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja setiap karyawan yang dimilikinya melalui pemenuhan kepuasan kerja setiap karyawannya.

(Sinambela, 2016) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan wujud perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (external) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga apabila karyawan mendapati ketidakpuasan dari pekerjaan, maka produktivitas dan semangat kerja akan turun dan sulit untuk bekerja sama dalam menjalankan tugasnya

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Riansari, Sudiro, & Rofiaty, 2012) kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh sistem kompensasi yang baik, adil dan memadai. Kepuasan kerja karyawan dapat di kendalikan melalui system kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu tidak hanya semata-mata ingin mengabdikan diri kepada perusahaan saja, namun ada tujuan lain yaitu mengaharpkan balas jasa atau imbalan sesuai kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi kerja merupakan sejumlah uang termasuk berbagai macam pelayanan dan tunjangan dari perusahaan untuk karyawan (Robbins & Judge, 2014).

Selain factor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu bagaimana keadaan lingkungan kerja karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Sugiyarti, 2012). Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu keharusan bagi manajemen perusahaan, oleh karena itu perlu diperhatikan masing-masing komponen lingkungan kerja karena melalui lingkungan kerja yang nyaman, tingkat kejenuhan dan tingkat stress karyawan dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung, kepuasan kerja karyawan masih belum terealisasi dengan baik karena terdapat beberapa kendala yang sangat berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Beberapa kendala yang diamati yaitu dalam hal lingkungan kerja antara lain adanya dampak dari berlangsungnya pengerjaan renovasi kantor yang memakan waktu cukup lama berdampak pada alokasi ruangan beberapa divisi yang kurang maksimal sehingga kenyamanan berkurang karena harus berbagi tempat yang kecil dengan pegawai yang banyak. Selain itu, kurang bervariasinya fasilitas olahraga yang disediakan perusahaan.

Selain itu, terdapat beberapa kendala di aspek

kompensasi antara lain, 8tahun terakhir beberapa bonus khususnya pada divisi *card and merchant* yang seharusnya di terima karyawan, di tiadakan karena perpindahan system induk yang semula terpusat dari Jakarta sekarang mengikuti kebijakan sistem masing-masing daerah

Terjadinya kesenjangan pemberian kompensasi financial tidak langsung, karyawan yang berstatus pegawai tetap memiliki kesempatan mendapatkan bonus insentif dan lain-lain sedangkan untuk pegawai berstatus *outsourcing* relatif sulit mendapatkan kompensasi financial tidak langsung.

TABEL 1. KOMPENSASI DAN MANFAAT YANG DITERIMA KARYAWAN

Jenis Kompensasi yang Diterima	Karyawan Tetap	Kontrak/ <i>outsourcing</i>
Gaji pokok	•	•
Jamsostek	•	•
Santunan Kematian dan Uang Duka	•	•
Insentif dan Tunjangan	•	•
Cuti Tahunan	•	•
Cuti Melahirkan	•	•
Cuti Besar setiap 5tahun dan Ongkos Perjalanan	•	•
Dana Pensiun	•	
Pesangon	•	

Sumber: [bni.co.id/bni-untuk-pegawai](http://bni.co.id/bni-untuk-pegawai)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Survey pada Karyawan divisi *Card and Merchant*) dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan. Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di BNI Kantor Wilayah Bandung?
2. Bagaimana lingkungan kerja di BNI Kantor Wilayah Bandung?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di BNI Kantor Wilayah Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung?

## II. LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2014). Sedemikian rupa kompensasi yang diberikan mampu membentuk ikatan kerjasama perusahaan dengan karyawan, maka perusahaan harus bisa merancang kompensasi yang benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama manajemen (Yasa & Utama, 2014).

**H<sub>1</sub> : Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja**

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja adalah berbagai situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu di perhatikan yaitu situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut akan memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

**H<sub>2</sub> : Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada prinsipnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkatan kepuasan tersendiri yang didasarkan kepada sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan merupakan penilaian individu yang menggambarkan perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai, 2014)

**H<sub>3</sub> : Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

## III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan *software IBM SPSS Versi 25.0*. Penelitian ini dilakukan di Jl. Perintis Kemerdekaan, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *card and merchant* yang

berjumlah 40 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan *software IBM SPSS 25.0*.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

		Correlations	
		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.765*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai koefisien korelasi kompensasi (X1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar  $r = 0,765$ , nilai *p-value* antara kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Y) adalah 0,000. Bila kita menggunakan nilai alpha sebesar 5 persen. Artinya,  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Bisa disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,765 dan terdapat korelasi positif signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

TABEL 3. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.574	5.025
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R Square sebesar 0,585. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 58,5%. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) sebesar 58,5%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Kompensasi yang

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sebesar 58,5%.

TABEL 4. HASIL UJI T KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,781	6.076		2.762	.009
Kompensasi	.834	.114	.765	7.312	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 7.312 dengan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis yang akan diuji adalah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H<sub>0</sub>) dilakukan dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>.

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan df = n-k-1 (40-2-1 = 37), dari tabel t diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> untuk α = 0.05 adalah 2,026. Nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 7.312 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar 2,026. ( 7.312 > 2,026), maka diperoleh hasil pengujian H<sub>0</sub> ditolak. Nilai tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

TABEL 5. HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Correlations**

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.898*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai koefisien korelasi lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar r = 0,898 nilai p-value antara lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) adalah 0,000. Bila kita menggunakan nilai alpha sebesar 5 persen. Artinya, 0,000 < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak. Bisa disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai hubungan yang signifikan karena

nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,898 dan terdapat korelasi positif signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

TABEL 6. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.815	3.313

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R Square sebesar 0,807. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 80,7%. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variable Lingkungan Kerja (X2) sebesar 80,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sebesar 80,7%.

TABEL 7 HASIL UJI T LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.171	4.136		2.217	.033
Lingkungan Kerja	.814	.065	.898	12.598	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar 12.598 dengan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis yang akan diuji adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H<sub>0</sub>) dilakukan dengan membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>.

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan df = n-k-1 (40-2-1 = 37), dari tabel t diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> untuk α = 0.05 adalah 2,026. Nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 12.598 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> sebesar 2,026. ( 12.598 > 2,026), maka diperoleh hasil pengujian H<sub>0</sub> ditolak. Nilai tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

TABEL 8. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.807	.802	3.427
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R Square sebesar 0.824. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 82,4%. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 82,4%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sebesar 82,4%.

TABEL 9. HASIL UJI F

ANOVA					
	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1903.664	2	951.832	86.720	0.000
Residual	406.111	37	10.976		
Total	2309.775	39			
Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil perhitungan statistik uji f dari tabel anova sebesar 86.720 dengan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis yang akan diuji adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan Ho) dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $40-2-1 = 37$ ), dari tabel t diperoleh nilai ttabel untuk  $\alpha = 0.05$  adalah 3,240. Nilai thitung sebesar 86.720 lebih besar dari ttabel sebesar 3,240. ( $86.720 > 3,240$ ), maka diperoleh hasil pengujian Ho ditolak. Nilai tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

TABEL 7. HASIL UJI REGRESI BERGANDA KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	6.320	4.268		1.481	.147
Kompensasi	.236	.112	.266	6.949	.040
Lingkungan Kerja	.677	.095	.747	7.101	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas, persamaan regresi :

$$Y = 6,320 + (0,236 X1 + 0,677 X2) + e$$

1. Konstanta sebesar 6,320 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 6,320
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0, 236 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bernilai positif) satu nilai pada variabel X1 maka Y meningkat sebesar 0,236. Koefisien variabel Kompensasi memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,040 yang lebih kecil dari 0,05 (  $0.04 < 0,05$  )
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0, 677 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bernilai positif) satu nilai pada variabel Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,677. Koefisien variabel Lingkungan Kerja memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel X2 sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (  $0.000 < 0,05$  )

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Wilayah Bandung (Survey pada divisi *Card and Merchant*)”, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada BNI Kantor Wilayah Bandung termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan di BNI Kantor Wilayah Bandung sudah baik
2. Lingkungan Kerja pada BNI Kantor Wilayah Bandung termasuk dalam kategori “Baik” artinya bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sudah baik
3. Kepuasan Kerja Karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung termasuk dalam katategori “Baik” artinya bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sudah Baik
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung. Artinya, apabila lingkungan kerja tercipta dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
6. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, apabila perusahaan memberikan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran antara lain :

1. Menurut hasil penelitian dalam variabel Kompensasi, seluruh dimensi menyatakan baik. Artinya kompensasi pada karyawan BNI Kantor Wilayah Bandung sudah baik. Sehingga penulis hanya menyarankan agar perusahaan bisa terus mempertahankan dan lebih baik lagi bisa meningkatkan system kompensasi di perusahaan agar karyawan loyal dan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Menurut hasil penelitian dalam variabel Lingkungan Kerja, rekapitulasi pada variabel ini menyatakan baik. Namun, perlu ditingkatkan kembali fasilitas yang diberikan perusahaan salah satunya fasilitas olahraga dengan cara menambah variasi fasilitas olahraga yang disediakan. Karena hal tersebut akan menambah semangat dan produktivitas karyawan dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Menurut hasil penelitian dalam variabel Kepuasan Kerja karyawan, seluruh dimensi pada variabel ini menyatakan baik. Sehingga penulis hanya menyarankan agar perusahaan bisa terus meningkatkan dan mengembangkan aspek-aspek. Kepuasan Kerja sehingga tercapainya perilaku karyawan yang bisa berkontribusi besar pada BNI Kantor Wilayah Bandung
4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian mengenai Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012, Desember). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 811.
- [2] Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat .
- [4] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- [5] Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 73.
- [7] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [8] Yasa, I. S., & Utama, I. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen* , 609-623.