
Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kc Jakarta Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompensasi (Studi Di PT Bank Mandiri Taspen Kc Jakarta)

Youhana Tiatira Br Surbakti

Perbanas Institute Jakarta, Yayasan Pendidikan Perbanas

e-mail: youhanatiatira97@gmail.com

MM Tri Susetyaning Mildawani

Perbanas Institute Jakarta, Yayasan Pendidikan Perbanas

e-mail: mildawani@perbanas.id

Abstract. For organizations, the most important asset is human resources, because basically human resources are the driving factor in every activity within the company. For an organization to carry out its activities to achieve its desired goals, it requires good management, especially human resources, because human resources are the main capital for planning, organizing, coaching and mobilizing other resources in the organization. Human resource management is a part of organizational management that focuses on the elements of human resources. The level of job satisfaction is the company's focus in retaining its employees. One of them is PT Bank Mandiri Taspen which is a private company that provides banking services for retirees. PT Bank Mandiri Taspen is a subsidiary of PT Bank Mandiri and PT Taspen which was founded on November 3 1992. Currently the company is trying to improve employee performance by paying attention to employee job satisfaction. The aim of this research is to analyze the impact of employee job satisfaction in terms of the work environment, work commitment and compensation on employees of PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta. The type of research used is descriptive and the method used is quantitative research methods. with the population being all employees of PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta. The sample used in this research was 75 respondents. The research data used is primary data, which was obtained through distributing questionnaires to samples or research respondents. The data analysis techniques used are multiple linear analysis, correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing. The research results show that the work environment contributes to job satisfaction. Work commitment contributes to job satisfaction. Compensation contributes to job satisfaction. Then the work environment, work commitment and compensation simultaneously contribute to job satisfaction.

Keyword: Work Environment, Work Commitment, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak. Bagi organisasi, aset terpenting adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor pendorong dalam setiap aktivitas di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengerahan sumber daya lain dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tingkat kepuasan kerja menjadi fokus perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Salah satunya PT Bank Mandiri Taspen yang merupakan perusahaan swasta yang menyediakan layanan perbankan untuk pensiunan. PT Bank Mandiri Taspen adalah anak usaha dari PT Bank Mandiri dan PT Taspen yang didirikan pada 3 November 1992. Saat ini perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. dengan populasinya adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Data penelitian yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel atau responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Komitmen kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Kemudian lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi secara simultan berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Latar Belakang

Bagi organisasi, aset terpenting adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor pendorong dalam setiap aktivitas di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka diperlukan manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengendalian sumber daya lain dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tingkat kepuasan kerja menjadi fokus perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Salah satunya PT Bank Mandiri Taspen yang merupakan perusahaan swasta yang menyediakan layanan perbankan untuk pensiunan. PT Bank Mandiri Taspen adalah anak usaha dari PT Bank Mandiri dan PT Taspen yang didirikan pada 3 November 1992. Saat ini perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sebelumnya penulis melakukan pra survey kepada 75 karyawan pada Bank Mandiri Taspen KC Jakarta dan hasil pra-survey diketahui bahwa dari 75 karyawan Bank Mandiri Taspen KC Jakarta menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja menjadi alasan paling tinggi penyebab kurangnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang kurang baik menjadi faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dilakukan Novita dan Kusuma (2021), Nurdin dan Djuhartono (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kemudian Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taliuan dkk (2021), Ibrahim dkk (2021) dan Wahab (2021) menyimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayekti dan Pangestu (2022), dan Fajrina dan Kustini (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta Ditinjau dari Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompensasi.”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta, menganalisis kontribusi komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta, menganalisis kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta, menganalisis kontribusi lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta.

Studi Pustaka da Kajian TeoriKepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstorm (2019) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kemudian menurut Robbins (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja adalah perasaan emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa indikator yang menunjukkan adanya kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat kebosanan kerja

Menurut Robbins, (2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1. Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik- karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang *middle*, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja yaitu hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

4. Hubungan interpersonal.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahanyang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti Peralatan dan perlengkapan kerja, fasilitas penunjang kerja, dan situasi tempat kerja (suhu udara, kebersihan, penerangan dll).

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan

Komitmen Kerja

Menurut Luthans (2018) komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relative panjang. Selain itu Menurut Robbins (2018) komitmen kerja adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Terdapat empat indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2018):

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi
3. Persamaan nilai-nilai organisasi
4. Persamaan tujuan organisasi

Kompensasi

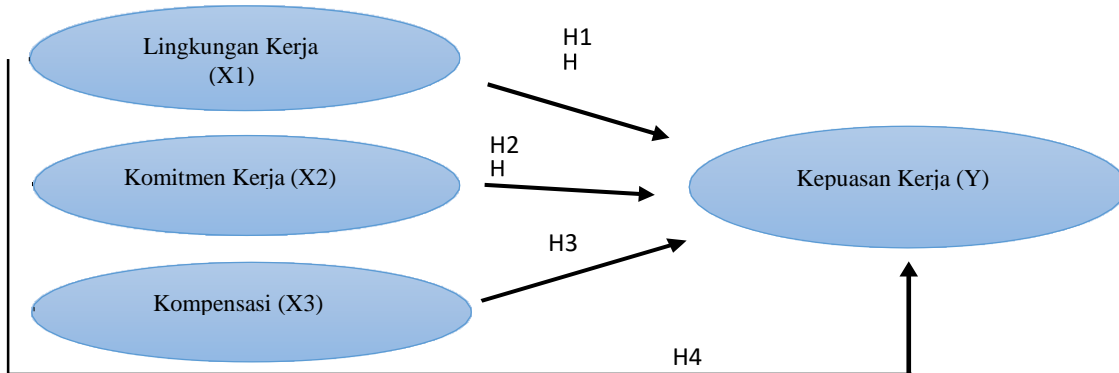
Menurut Hasibuan (2019) kompensasi merupakan pendapatan baik berupa uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Dessler (2019) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Menurut Umar (2018), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan terdapat beberapa indikator yang menjadi faktor dalam kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji
Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti
2. Bonus
Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target
3. Asuransi
Mekanisme perlindungan terhadap pihak tertanggung apabila mengalami resiko di masa yang akan datang dimana pihak tertanggung akan membayar premi guna mendapatkan ganti rugi dari pihak penanggung
4. Tunjangan
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaannya

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penulisan ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penulisan ini adalah lingkungan kerja (X1), komitmen kerja (X2) dan kompensasi (X3)

Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta.

Populasi dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta sebanyak 75 orang. Pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk mencari sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sehingga memperoleh responden sebanyak 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) Data primer dapat diperoleh dengan cara wawancara, pemberian kuesioner, ataupun observasi lapangan. Dalam penulisan ini untuk memperoleh data primer digunakan alat/tools berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

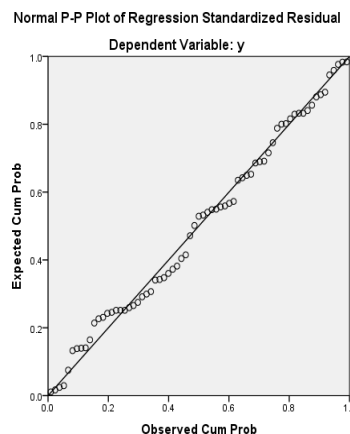
Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada para karyawan di PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menganalisa apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil uji normalitas berdasarkan cara normal *probability plot*:

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual pada model regresi antara variabel lingkungan kerja (X1), komitmen kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan mengkaji apakah model regresi mempunyai korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Berikut merupakan hasil uji autokorelasi berdasarkan *Durbin Watson* :

Tabel 1

Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.359	.128	.295	2.18571	2.197

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1
Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa nilai DW sebesar 2.197. Nilai $dL = 1.154$

Nilai dU	= 1.709
DW	= 2.197
$4 - dU$	= 2.291
$4 - dL$	= 2.846

Dengan demikian, DW berada diantara dU dan $4 - dU$, yaitu:

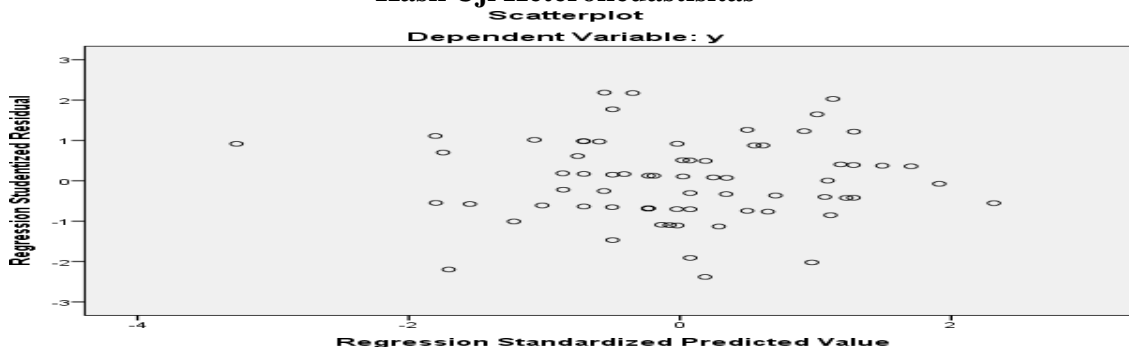
$1,709 < 2,197 < 2,291$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan Gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu yang teratur, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar independen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel .3
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.649	8.239		3.149	.004		
	x1	.181	.217	.148	2.717	.022	.552	1.761
	x2	.227	.158	.252	2.480	.027	.632	1.544
	x3	.252	.164	.215	2.158	.031	.582	1.863

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan karena tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Regresi Linear Berganda

Pada tahap akhir, hipotesis yang diajukan oleh penulis akan diuji melalui hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Pengujian hipotesis ini dibuat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data, hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.649	8.239		3.149	.004		
	x1	.181	.217	.148	2.717	.022	.552	1.761
	x2	.227	.158	.252	2.480	.027	.632	1.544
	x3	.252	.164	.215	2.158	.031	.582	1.863

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil koefisien regresi yang diperoleh maka besarnya nilai persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 0,181X_1 + 0,227X_2 + 0,252X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dianalisis lebih lanjut sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,181 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang positif menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja searah, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik dan kondusif, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,227 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka variabel komitmen kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel komitmen kerja yang positif menunjukkan bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja searah, yang artinya apabila komitmen kerja karyawan semakin tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) yaitu sebesar 0,252 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi yang positif menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadapkepuasan kerja searah, yang artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Uji-t

Uji t (uji persial) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut hasil SPSS dari uji t:

**Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.649	8.239		3.149	.004		
	x1	.181	.217	.148	2.717	.022	.552	1.761
	x2	.227	.158	.252	2.480	.027	.632	1.544
	x3	.252	.164	.215	2.158	.031	.582	1.863

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai Sig. pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0.022 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.717 > t$ table 1.993 maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian nilai Sig. komitmen kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0.027 > 0.05$ dan nilai t hitung $2.480 > t$ table 1. 993 maka terdapat pengaruh variabel komitmen kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian nilai Sig. kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0.031 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.158 > t$ table 1.993 maka terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variable kepuasan kerja.

Uji F Anova

Uji f (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji f dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.882	3	154.704	21.215	.000 ^b
	Residual	638.417	72	7.217		
	Total	1060.299	75			

a. Dependent Variable: y

- Predictors: (Constant), x3, x2, x1 Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh F hitung sebesar 21.215. Dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$. Rumus F tabel yaitu $F(k : n-k) = F(3 : 72)$, maka diperoleh hasil F tabel sebesar 2,73. Nilai F hitung sebesar 21,215 dengan tingkat signifikansi 0.00 menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena memiliki nilai F hitung lebih besar dan nilai F tabel ($21,215 > 2,73$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,00 < 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kecilnya kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen, perlu dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.359	.128	.295	2.18571

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1 Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,295 (29,5%). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 29,5%. sedangkan sisanya sebesar 70,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai: Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta Ditinjau dari Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompensasi. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta
2. Terdapat kontribusi antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja di PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta
3. Terdapat kontribusi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta
4. Terdapat kontribusi antara lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT Bank Mandiri Taspen KC Jakarta

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian atau kendala yang dihadapi peneliti pada pelaksanaan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja, komitmen kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Diduga masih ada Variabel lain yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja. misalnya budaya perusahaan, kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan.
2. Keterbatasan waktu saat pengumpulan data karena kendala penyesuaian waktu antara peneliti dan responden yang memiliki kesibukan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja yang memperoleh penilaian responden relatif paling rendah adalah “Hubungan karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik” yaitu sebesar 303. Sehubungan dengan itu, direkomendasikan agar perusahaan meningkatkan hubungan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan agar terjalin Kerjasama yang baik.
2. Pengaruh komitmen kerja yang memperoleh penilaian responden relatif paling rendah adalah “Adanya persamaan nilai-nilai organisasi dengan keyakinan karyawan” yaitu sebesar 299. Sehubungan dengan itu, direkomendasikan agar perusahaan selalu mengingatkan karyawan bahwa nilai-nilai yang dijalankan perusahaan sama dengan keyakinan para karyawan, sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai.
3. Pengaruh kompensasi yang memperoleh penilaian responden relatif paling rendah adalah “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan..” yaitu sebesar 325. Sehubungan dengan itu, direkomendasikan agar perusahaan meningkatkan gaji sesuai dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan agar karyawan semakin loyal dan mampu bekerja dengan semangat.
4. Kepuasan kerja yang memperoleh penilaian responden relatif paling rendah adalah “Saya merasa perusahaan memberi beban kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan” yaitu sebesar 294. Sehubungan dengan itu, direkomendasikan kepada pimpinan perusahaan untuk selalu terbuka terhadap bawahannya dengan memberikan beban sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Davis, Keith & Newstrom W John. (2013). *Human Behavior at Work: Organization Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary (2019). *Manajemen Personalita. Terjemahan Agus Darma*, Jakarta: Penerbit

Erlangga

Diastuti, M. (2021). *Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan*. KINERJA, 18(2),248-252.

Dwiyanti, I. A. K. A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPRNusamba Kubutambahan (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha)*.

Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group

Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). *The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.

Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). *Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 9(1), 220-226.

Ghozali,Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas. Diponegoro

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*, New York: Routledge

Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management, Eleventh Edition*.New York: McGraw-Hill. Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill. Luthans. Fred. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta. Malayu, S.P.

Mathis R.L dan Jackson J.H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Munandar. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.

Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalial: (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Novita dan Kusuma (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup*. Jurnal Manajemen Modal Insasi dan Bisnis(JMMIB), Vol. 1 No. 2.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.

Perbanas Institute. (2017). *Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi*. Jakarta: ABFI Institute Perbanas.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(2), 186-201.

Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)*. JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), 5(2).

Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). *The effect of organizational commitment, organizational culture, work environment, and leadership style on job satisfaction*. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 57-62.

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju

- Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sutarto Wijono. (2019). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Talumingan, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). *Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten kepulauan sangihe selama pandemi covid-19*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Taliuan, Lalamentik dan Mundung (2021). *Pengaruh dari Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No. 8.
- Udin Rinaldi, T. D., & Dewi, A. T. (2017). *Manajemen Kinerja, Keadilan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sunprima Nusantara Pembiayaan (Columbia Finance) Pontianak*.
- Wahab, W. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUCOFINDO Cabang Pekanbaru*. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 127-139.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Wulan, T. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Kreasi Boga (Kebab Baba Rafi) Kantor Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).