

The Influence of Compensation, Working Environment And Work Facilities On Employee Satisfaction at PT. Bank People Of Indonesia (Persero) Tbk, Sungguminasa Branch Office

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa

Nurul Maghfirah^{1*}, Felix Chandra²
Bisnis Universitas Pattimura^{1,2}
fynamaghfirah93@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRAK

Employee satisfaction is crucial for the business. The company must have a good / high performance to help the company make a profit. Wait, if decreases. It is undeniable that satisfaction at work will surely occur to every employee. The formulation of the problems that can be raised are 1) whether compensation for employee job satisfaction, 2) whether work environment influences employee job satisfaction, 3) whether facilities work for employee job satisfaction. Data collection methods used in this study are quantitative data that is questionnaire, interview, and documentation. Testing the variables using the validity test and classic asumi. The number of samples in this study were 83 respondents and the data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS 20 software for windows. The results showed that compensation, work environment and work facilities were positive and significant to job satisfaction which was categorized as very strong and strived for employee job satisfaction in order to improve employee performance by increasing employee welfare, both economic and non financial for employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Sungguminasa Branch Office.

Keywords: *compensation, work environment, work facilities, job satisfaction*

ABSTRAK

Kepuasan karyawan sangat penting untuk bisnis. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik/tinggi untuk membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Tunggu, jika menurun. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan. Rumusan masalah yang dapat diajukan adalah 1) apakah kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) apakah fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu angket, wawancara, dan dokumentasi. Pengujian variabel menggunakan uji validitas dan asumsi klasik. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 responden dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dikategorikan sangat kuat dan diupayakan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik ekonomi maupun non finansial bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas bisnis. Karyawan yang merasa puas di tempat kerja biasanya memiliki tingkat kehadiran dan tingkat perputaran yang lebih baik, serta dapat mengungguli mereka yang tidak puas dalam hal

kinerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu dan bisnis, terutama karena hal ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Dodi & Evanita, 2014)

Robbins dalam (Widayanti & Widiastini, 2021) berpendapat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan sebaliknya. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Bank BRI cabang Sungguminasa merupakan cabang terbesar di Kabupaten Gowa dengan jumlah nasabah rata-rata perhari 423 orang (data PT.BRI Persero Cabang Sungguminasa, 2019). Dengan jumlah tersebut jika tanpa rasa kepuasan yang dimiliki karyawan akan sulit untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari beberapa faktor tersebut dapat disederhanakan menjadi tiga faktor yaitu :

1. Upah merupakan kompensasi yang diperoleh berdasarkan hasil kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang didalamnya membahas jenis pekerjaan, kesempatan promosi, pengawasan serta rekan kerja
3. Fasilitas kerja merupakan kondisi kerja dari segi fisik

Kompensasi didefinisikan menurut (Menanti Sembiring, 2021) sebagai timbal balik yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi dan pekerjaan mereka. Kompensasi kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung untuk menjaga kepuasan kerja para karyawan yang dapat berakibat pada perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan perilaku yang positif saat bekerja (Menanti Sembiring, 2021)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Syihab et al., 2020) Karyawan dapat bekerja optimal jika lingkungan kerjanya nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada (Simbolon et al., 2021)

Fasilitas kerja diartikan sebagai segala jenis peralatan/ perlengkapan kerja yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna dalam menyelesaikan pekerjaan ((Silmi Ilman, 2019)

Oleh karena kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi keberlangsungan perusahaan, maka perlu kiranya memperhatikan faktor-faktor yang menjadi mempengaruhi kepuasan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Sungguminasa untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja baik.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu bentuk hubungan yang sifatnya sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya yakni variabel bebas (Kompensasi X1), (Lingkungan Kerja X2), (Fasilitas Kerja X3) dan variabel terikat (Kepuasan Kerja Y).

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu wawancara atau tanya jawab dengan pimpinan dan Karyawan PT. BRI (PERERO) Tbk dan data sekunder dari dokumentasi, beberapa laporan organisasi serta beberapa literature dan bahan pustaka yang relevan dengan topik pembahasan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan pembagian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang sungguminasa yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Total sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) 20.

Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
 X₁ : Kompensasi
 X₂ : Lingkungan Kerja
 X₃ : Fasilitas Kerja

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas

Uji validitas mengevaluasi seberapa baik alat ukur dapat menangkap esensi dari gejala atau peristiwa yang diukur. Jika item, pernyataan, atau indikator tersebut adalah signifikan dan r hitung melebihi r tabel, maka dinyatakan valid (Manajemen & Adabi, n.d.). Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka Pernyataan tersebut dinyatakan valid. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil keseluruhan uji validitas:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
Kompensasi X1				
1	1	0.622	0.216	Valid
2	2	0.801	0.216	Valid
3	3	0.557	0.216	Valid
Lingkungan Kerja X2				
4	1	0.743	0.216	Valid
5	2	0.504	0.216	Valid
6	3	0.766	0.216	Valid
7	4	0.424	0.216	Valid
8	5	0.571	0.216	Valid
9	6	0.447	0.216	Valid
Fasilitas Kerja X3				
10	1	0.404	0.216	Valid
11	2	0.695	0.216	Valid
12	3	0.244	0.216	Valid
13	4	0.695	0.216	Valid
14	5	0.688	0.216	Valid
15	6	0.406	0.216	Valid
Kepuasan Kerja Y				
16	1	0.538	0.216	Valid
17	2	0.661	0.216	Valid
18	3	0.660	0.216	Valid
19	4	0.697	0.216	Valid
20	5	0.578	0.216	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

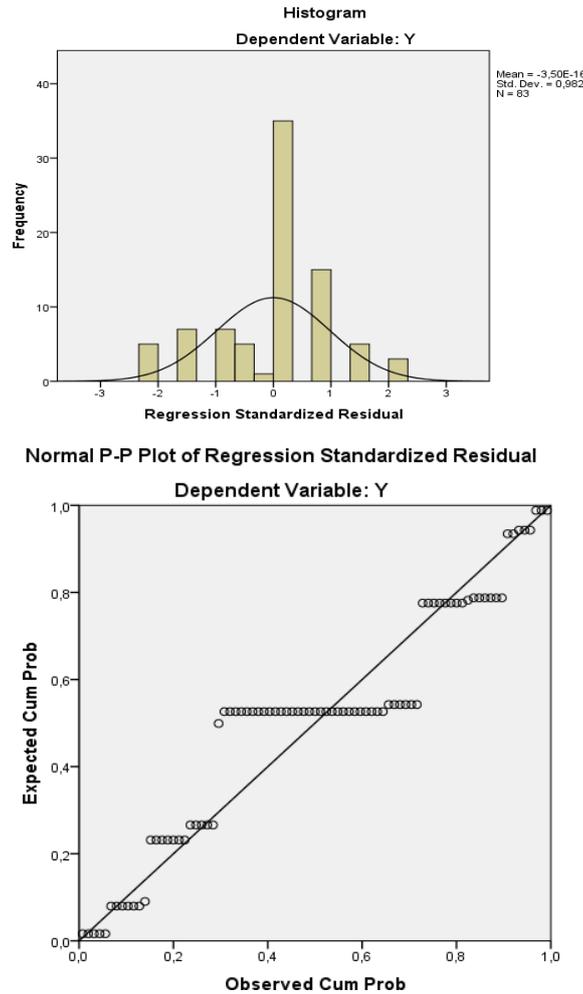
Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, Dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 83$ diperoleh r tabel = 0,216 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0,216 sehingga Setiap elemen variabel penelitian dapat dianggap sebagai instrumen penelitian yang valid, atau data yang disediakan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mensyaratkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal. Model

regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal (Prima Aprilyani Rambe & Sri Ruwanti, n.d.).



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: lampiran output SPSS 20

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal, dan karena distribusi data berada di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Jika nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90% dan jika Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 berarti variabel tersebut bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	KOMPENSASI	,343 2,912
	LINGKUNGAN KERJA	,332 3,008

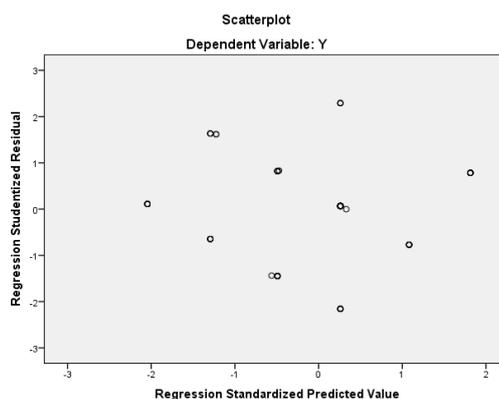
FASILITASKERJA	,913	1,095
a. Dependent Variable: Y		

Sumber: lampiran output SPSS 20

Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 yang mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen dan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y, ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).



Gambar 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: lampiran output SPSS 20

Dari grafik terlihat jelas bahwa titik-titik terdistribusi secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson merupakan teknik untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi di dalam model regresi (uji DW). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW lebih dari batas atas (du) dan kurang dari jumlah variabel independen (Ghozali, 2013:113). Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,496	,477	,454	2,230

a. Predictors: (Constant), FASILITASKERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Dari tabel tersebut di atas nilai Durbin Watson menunjukkan nilai 2.230 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien bebas dari gangguan autokorelasi.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kepuasan kerja, bila nilai variabel bebas X_1, X_2, X_3 dimanipulasi/dirubah-rubah

atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda sebagai yang tertera pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil pengujian Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-,104	,500		
1	KOMPENSASI	,363	,139	,356	2,610
	LINGKUNGERKERJA	,324	,160	,279	2,017
	FASILITASKERJA	,332	,120	,231	2,769

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Dari tabel di atas, hasil perhitungan kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = -0.104 + 0,363 X1 + 0,324 X2 + 0,332 X3$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
 X1 = Kompensasi
 X2 = Lingkungan Kerja
 X3 = Fasilitas Kerja

Temuan analisis dapat dipahami sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar -0104 Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (kompensasi) dan X2 (lingkungan kerja) dan X3 (fasilitas kerja) konstan atau $X = 0$, maka Kepuasan kerja sebesar -0.104
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,363). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1% terhadap perusahaan maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,363 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,324). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% terhadap perusahaan maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,324 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,332). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan tingkat fasilitas kerja sebesar 1% maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,332 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,496	,477	,454	2,230

a. Predictors: (Constant), FASILITASKERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGERKERJA
 b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel di atas yaitu 0.704. Dengan begitu dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara variabel kompensasi, lingkungan kerja

dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja yang dikategorikan **Kuat**, sebagaimana pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013:287).

Hasil analisis yang mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.496. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 49.6% terhadap variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 50.4% dijelaskan oleh hal lain diluar dari penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. F hitung dan F tabel dibandingkan untuk melakukan uji F. Hasil output dari analisis ditunjukkan pada tabel:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	16,014	3	5,338	25,948	,000 ^b
	Residual	16,251	79	,206		
	Total	32,265	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), FASILITASKERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGANKERJA

Sumber: Lampiran output SPSS 20

Berdasarkan tabel 6 uji F yang diperoleh Sig F $0,000 < 0,05$ (5%) dengan $F_{hitung} 25.948$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = $25.948 > 2.72$ maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Sungguminasa.

Uji Parsial (uji t)

Signifikansi atau keberartian koefisien regresi parsial diuji dengan menggunakan uji t. Membandingkan t-hitung dan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 merupakan pengujian dengan uji t. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$).

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	,836
	KOMPENSASI	,011
	LINGKUNGANKERJA	,047
	FASILITASKERJA	,007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

a) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.610 > 1,6638$), atau $sig < \alpha$ ($0.011 < 0.05$), berarti variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan demikian **hipotesis pertama diterima**.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.017 > 1,6638$), atau $sig < \alpha$ ($0.047 < 0.05$), berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan demikian **hipotesis kedua diterima**.

c) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel fasilitas kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.769 > 1,6638$), atau $sig < \alpha$ ($0.007 < 0.05$), berarti variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan demikian **hipotesis ketiga diterima**.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor BRI Cabang Sungguminasa menunjukkan komposisi responden menurut jenis kelamin dimana terlihat dari total responden sebesar 83 orang, komposisi perempuan sebanyak 35 orang (42.17%) dan laki-laki sebanyak 48 orang (57.83%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki paling dominan yang berkerja, dari karakteristik responden berdasarkan umur mengatakan mayoritas usia responden berada pada 31-40 tahun sebanyak 47 orang (56.63%) karena karyawan yang berusia 45 tahun keatas banyak yang meminta pensiun dini, maka PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) melakukan perekrutan karyawan baru yang berumur 20 tahun keatas, dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mengatakan lama bekerja berkisar antara 1-5 tahun sebesar 30.12% terdiri dari 25 orang, 6-10 tahun sebesar 40.97% terdiri dari 34 orang, 11-15 tahun sebesar 16.87% terdiri dari 14 orang, dan >16 tahun sebesar 12.04% terdiri dari 10 orang, dan untuk karakteristik tingkat pendidikan mengatakan bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan adalah tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sebesar 79.52% yang terdiri dari 66 orang. Karena PT.Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) dalam merekrut karyawan baru lebih mengutamakan tingkat pendidikan S-1. PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Sungguminasa, terdapat hasil dari penelitian tersebut yang dituangkan dalam bab ini. Adapun hasil yang peneliti peroleh sebagai berikut;

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk upah/gaji, insentif dan tunjangan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional, senang atau tidak senang dengan pekerjaan itu sendiri. Sikap kepuasan tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan Uji t, variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.610 > 1,6638$), dan memiliki $sig < \alpha$ ($0.011 < 0.05$). Hal ini berarti variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian ini, kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kantor BRI Cabang Sungguminasa ataupun menaikkan besar kompensasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berada pada posisi yang baik atau dapat mengalami peningkatan. Namun apabila kompensasi yang diberikan kurang dari pekerjaan yang telah dilakukan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan sarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini sendiri meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja ditempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, berkaitan dengan perbedaan antara apa yang diterima seorang karyawan dan apa yang menurutnya seharusnya diterima.

Berdasarkan Uji t, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.017 > 1,6638$), dan $sig < \alpha$ ($0.047 < 0.05$). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian ini, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan pada kantor BRI Cabang Sungguminasa seperti tidak adanya diskriminasi, karyawan yang saling bantu-membantu, kebersihan, kepemimpinan yang baik dan struktur kerja yang jelas membuat para karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang digunakan dan dibutuhkan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan memiliki kepuasan atas pekerjaannya.

Berdasarkan Uji t, Variabel fasilitas kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2.769 > 1,6638$), dan $sig < \alpha$ ($0.007 < 0.05$), berarti variabel fasilitas kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian ini, variabel fasilitas kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang tersedia dan terpenuhi disaat karyawan melakukan pekerjaan membuat karyawan merasakan kepuasan akan pekerjaannya. Mesin dan peralatan kerja, peralatan kantor yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dimiliki dan tersedia di kantor BRI Cabang Sungguminasa. Hal ini membuat aktifitas kerja karyawan menjadi lebih mudah, dimana dampak dari hal ini adalah karyawan kantor BRI Cabang Sungguminasa merasakan kepuasan kerja.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1). Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor BRI Cabang Sungguminasa.
- 2). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor BRI Cabang Sungguminasa.
- 3). Fasilitas kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor BRI Cabang Sungguminasa.

Saran yang dapat penulis berikan terhadap penelitian ini adalah:

- 1). Kantor BRI Cabang Sungguminasa sebaiknya terus menjaga pemberian kompensasi menjaga lingkungan kerja dan terus meningkatkan fasilitas kerja, agar kepuasan kerja nasabah dapat terus ditingkatkan.
- 2). Peneliti berikutnya diharapkan dapat diplakukan terhadap Bank lain diluar BRI agar teori-teori dalam penelitian ini dapat digeneralisasikan.

Daftar Pustaka

- Dodi, H., & Evanita, S. (2014). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1).
- Manajemen, J., & Adabi, N. (n.d.). Pengaruh citra merek, kualitas pelayanan dan kepercayaan konsumen terhadap keputusan pembelian indihome di witel telkom depok. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 32–39.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>

- Menanti Sembiring. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5, 42–52.
- Prima Aprilyani Rambe, SE. , M. S., & Sri Ruwanti, SE. , M. S. (n.d.). Pengaruh Tingkat Hutang Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Pasar Perusahaan Dengan Financial Distress Sebagai Pemoderasi.
- Silmi Ilman. (2019). Kualitas Pelayanan Administratif Di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6, 23–34.
- Simbolon, S. E., Tobing, J., Sitorus, F. Y., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Hubungan Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank Bri Jakarta Krekot The Relationship Of Work Stress And Work Motivation To Performance Of Bri Jakarta Krekot Bank Office Employees (Issue 6).
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Akmen Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 17, 194–204.
- Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Bagian Moulding Kayu Pt. Adi Karya Graha Mulya. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).