

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Divisi Marketing Bank DBS Bandung)

Siti Maesaroh¹, Alda Ramadhika²
¹⁻² Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: siti10121149@digitechuniversity.ac.id¹, aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat

Korespondensi Penulis: siti10121149@digitechuniversity.ac.id

Abstract. Job satisfaction is very much needed by a company as a factor that can encourage and influence work enthusiasm. Job satisfaction is basically an individual thing that has different levels of satisfaction according to their desires, both in terms of the Work Environment, Work Discipline, and Compensation. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the Work Environment and Compensation on Job Satisfaction at Bank DBS Marketing Division. The method in this study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. The sample used in this study was 60 respondents. Which is to answer the formulation of the problem in this study using the SPSS 22 program. The results of the study show that: (1) Job satisfaction of Bank DBS Marketing Division employees has a category of Less Satisfied. (2) The physical and non-physical work environment at Bank DBS Marketing Division is in the satisfied category for Employees. (3) Compensation has a category of less satisfied. (4) Work Environment and Compensation have an influence on Job Satisfaction of 48.1%. In addition, the rest is influenced by other factors.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, and Compensation.

Abstrak Kepuasan kerja sangatlah diperlukan oleh suatu perusahaan sebagai faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat person yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya baik dari segi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, maupun dari Kompensasinya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis seperti apa pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Bank DBS Divisi Marketing. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepada 60 orang responden. Yang dimana untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 30. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepuasan kerja Karyawan Bank DBS Divisi marketing memiliki kategori Kurang Puas. (2) Lingkungan kerja fisik dan non fisik di Bank DBS Divisi Promoting berada di kategori puas bagi Karyawan. (3) Kompensasi memiliki kategori kurang puas. (4) Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 48,1%. Selain itu sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi memicu timbulnya transformasi IPTEK serta rivalitas dalam ranah finansial yang kian pesat perkembangannya. Namun sebesar apapun perkembangan teknologi serta informasi, jika tanpa kapital insan menjadi kendala bagi organisasi dalam merealisasikan sasarannya.

Sumber daya manusia adalah sebuah elemen krusial organisasi serta memegang andil signifikan dalam aktivitas organisasi. Salah satu isu fundamental dalam kapital insani adalah mengenai cara paling efektif untuk mewujudkan kepuasan kerja personel. Kepuasan kerja staf

adalah salah satu aspek esensial yang perlu diperhatikan oleh manajer demi meningkatkan kualitas staf.

Berdasarkan riset pendahuluan, terdapat fenomena yang terjadi di Bank DBS yaitu menurunnya kualitas kerja di divisi marketing. Hal tersebut dikarenakan, masih seringkali didapatkan isu mengenai performa staf yang tidak. Hal ini menjadi minat pengkaji dalam menganalisis dan mencari faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya performa karyawan di Bank DBS.

Penelitian pendahuluan yang telah dilakukan yaitu melalui wawancara dan observasi lapangan. Berikut pra survey kepuasan kerja kepada 20 responden karyawan dengan temuan sebagaimana tertera di tabel dibawah ini:

Tabel. 1.1 Data Hasil Wawancara Penelitian Pendahuluan

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya merasa puas dengan posisi dan pekerjaan yang sedang dijalani	41%	59%
2	Hubungan dan perlakuan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	69%	31%
3	Saya merasa puas dengan upah yang diterima karena sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	45%	55%
4	Pengawasan dan solusi yang diberikan atasan sudah sangat baik	55%	45%
5	Bonus yang diterima telah sesuai dengan beban kerja	40%	60%
Rata - rata		50%	50%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Merujuk pada tabel pra survey kepuasan kerja diatas teramati bahwa partisipan menjawab tidak sepakat sejumlah 50%, dan karyawan yang menjawab setuju juga sama yaitu 50%. Fenomena tersebut memperlihatkan ternyata kepuasan kerja staf. Bank BDS masih belum menyeluruh di karenakan banyak karyawan yang merasa posisi dan pekerjaanya tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Bank DBS dalam hal pengelolaan kapital insani melalui suasana kerja memperhatikan ketersediaan fasilitas dan infrastruktur kerja yang optimal, kebersihan tempat kerja, serta komunikasi dengan kerja yang baik. Kondisi lingkungan area kerja pada Bank DBS Divisi Marketing teramati di tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data kondisi lingkungan area divisi marketing di bank DBS

No	Indikator	Keterangan	Kondisi
1	Temperatur	Suhu berada dikisaran 20-15 C	Normal
2	Sirkulasi Udara	Terdapat Ventilasi pada tiap sudut dan tersapat lahan hijau	Sejuk
3	Pencahayaan	minimnya pencahayaan pada beberapa ruangan	Redup
4	Kebisingan	Kebisingan dari luar yang disebabkan oleh kendaraan berlalu lalang	kurang nyaman
5	Bau Tidak Sedap	minimnya pengharum ruangan	kurang nyaman
6	Warna	Adanya gradasi warna sehingga pandangan merasa nyaman	sesuai standar
7	Tata Letak	Banyak ruangan yang bersekat sehingga terlihat sempit	sempit
8	Meja	Tersedianya meja dengan rak khusus yang bersih	sesuai standar
9	Kursi	Tersedianya kursi dengan rak khusus yang bersih	sesuai standar

Sumber data diolah oleh peneliti 2025

Merujuk pada table 1.2 keadaan iklim kerja bisa dikatakan belum baik karena ada beberapa yang belum memadai, seperti tata letak masih banyak ruangan yang bersekat sehingga terlihat sempit, kurangnya penerangan, kurangnya pengharum ruangan di beberapa ruangan, lahan parkir yang sempit karena bersebelahan dengan OPTIK, hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman.

Adapun elemen yang berpengaruh dalam mengukur kesenangan kerja personel adalah upah yang kurang selaras dengan ekspektasi personel. Berdasarkan hasil interview dengan Manager Marketing menjelaskan bahwa Divisi Marketing terdapat perbedaan dalam status pekerja, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. tetapi karyawan merasa kurang puas dengan tidak adanya uang lembur yang seharusnya diterima. Adapun gambaran kompensasi seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Data Kompensasi

Status	Jabatan	Level	Kisaran Gaji	Min.Target/ bulan	Insentif/Acc
Pegawai Kontrak	Marketing	Level 1 (Variabel)	Per ACC	2 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
		Level 2 (Fix Pay)	Rp 2.500.000	4 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
		Level 3 (FPM)	Rp 3.500.000	7 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
		Level 4 (Red)	Rp 4.600.000	10 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
Pegawai Tetap	Marketing	Level 1 (0-2 Tahun)	Rp 4.700.000	5 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
		Level 2 (3-5 Tahun)	Rp 7.500.000	15 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000
	Leader Marketing	Level 3 (> 5 Tahun)	Rp 12.000.000	30 ACC	Rp 200.000 – Rp 700.000

Sumber data diolah peneliti 2025

Merujuk pada tabel 1.3 tersebut terdapat perbedaan antara kompensasi yang didapat, perbedaan tersebut dapat dilihat antara status pegawai tetap dan status pegawai kontrak. Untuk menjadi pegawai tetap minimal menempuh pendidikan S1 dan bekerja minimal 1 tahun dari sebelumnya menjadi pegawai kontrak, dan untuk pegawai kontrak minimal menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas. Selain status pegawai kompensasi juga dibedakan dengan Achievement target yang didapat, jika pegawai dalam kurun waktu 3 bulan tidak dapat mencapai minimal target maka ada konsekuensi penurunan level atau bahkan bisa dikeluarkan. Kemudian untuk insentif atau bonus juga berbeda tergantung berapa limit yang didapat nasabah.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sebuah afeksi dengan merefleksikan derajat suka cita atau luapan emosi yang dialami personel atau bagaimana perspektif serta pelaksanaan tugas dalam aktivitas yang bersinggungan dengan kondisi kerja, kolaborasi antar staf, kompensasi yang diterima dalam bekerja, serta aspek-aspek yang mencakup faktor ragawi dan mental (Saripuddin, 2015). Berdasarkan Locke (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018:206) unsur-unsur tambahan yang turut berperan pada penentu kepuasan karyawan ialah:

1. Upah / Kompensasi dengan Setara: Kesenangan ialah esensi nilai mutlak kompensasi yang diterima, tingkat pemenuhan kompensasi ekspektasi personel, dan bagaimana imbalan tersebut didistribusikan.
2. Situasi Kerja yang Mendukung: Area kerja yang terbatas, suhu tinggi, intensitas cahaya yang menyilaukan akan memicu disinsentif untuk beraktivitas. Terpenuhinya keperluan-keperluan fisik dalam kondisi ini akan memberikan kesenangan kepada personel dalam beraktivitas.
3. Hubungan Kerja (Rekan Kerja dan Atasan) Hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja ialah “segenap instrumen dan material yang dihadapi, atmosfer di sekeliling tempat seseorang beraktivitas, tata cara kerjanya, serta sistem kerjanya baik secara individual maupun kolektif”.

Berdasarkan Sedarmayanti (2017:21), mengemukakan secara umum, klasifikasi lingkungan kerja terbagi menjadi 2, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh situasi berwujud dengan eksis di sekeliling area kerja serta berpotensi memengaruhi personel secara eksplisit maupun implisit. Suasana kerja fisik bisa diklasifikasikan pada dua kategori, diantaranya:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, contohnya: area kerja, tempat duduk, meja, serta lain-lain. Suasana intermediasi atau suasana umum bisa diistilahkan iklim kerja yang memengaruhi kondisi personel, contohnya: temperatur, kelembaban, perputaran udara, intensitas cahaya, kegaduhan, vibrasi mekanis, aroma kurang sedap, warna, dan lainnya.
- b. Guna meminimalisasi dampak suasana fisik terhadap personel, langkah awal yang esensial adalah memahami karakteristik manusia, baik dari aspek fisik dan perilakunya maupun kondisi ragawinya, yang kemudian dijadikan landasan dalam merancang suasana fisik dengan komprehensif..

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang tercipta dan berkaitan dengan interaksi profesional, baik interaksi dengan pimpinan maupun interaksi antar kolega, ataupun interaksi dengan subordinat.

C. Kompensasi

Berdasarkan Akbar, et al.,(2021:125) “kompensasi merupakan keseluruhan wujud imbalan finansial dan fasilitas-fasilitas yang diterima personel sebagai bagian dari suatu relasi kepegawaian”.

Mekanisme kompensasi / imbal jasa, implementasinya berorientasi pada organisasi, personel, masyarakat, dan otoritas publik. Guna mencapai sasaran secara efektif, maka remunerasi ini harus menghadirkan kesenangan bagi seluruh pihak, terutama bagi organisasi dan personel dengan mengedepankan prinsip humanitas, ekuitas, dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Berdasarkan Edison, et al.,(2017:152-153) indikator terdiri dua yakni diantaranya:

1. Kompensasi bersifat normative

Kompensasi normatif imbalan dasar yang wajib diterima, meliputi penghasilan pokok serta tunjangan rutin seperti fasilitas kesehatan dan tunjangan untuk perayaan hari-hari besar kerohanian.

2. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi diskresioner merupakan kompensasi dengan didasarkan pada regulasi serta pertimbangan spesifik, meliputi tunjangan profesi, tunjangan konsumsi, tunjangan transportasi, bonus, dana cuti, insentif produksi, serta fasilitas rekreasi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi tentatif terhadap isu penelitian, yang validitas dan kebenarannya perlu diverifikasi secara empiris. Merujuk pada identifikasi isu dalam konstruksi pemikiran tersebut, pengkaji mengajukan hipotesis yakni:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Marketi Bank DBS
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Marketing Bank DBS.

3. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sugiyono (2019:2) menjelaskan riset dapat dimaknai sebagai metode sistematis untuk mengakuisisi data yang sah dengan maksud agar suatu pengetahuan tertentu dapat ditemukan, dikembangkan, dan diverifikasi, sehingga pada akhirnya dapat dimanfaatkan untuk memahami, menyelesaikan, dan memprediksi permasalahan.

Pendekatan metodologis dalam riset ini adalah metode deskriptif dengan orientasi kuantitatif. Objektif riset tersebut ialah dalam memverifikasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Marketing pada Bank DBS. Metode verifikasi berdasarkan Sugiyono (2012:8) sebagai investigasi dengan diimplementasikan pada kelompok sasaran atau sampel khusus dengan maksud dalam memvalidasi hipotesis yang telah dirumuskan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset tersebut yakni semua karyawan tetap divisi marketing pada Bank DBS. Merujuk pada data yang telah dikumpulkan, populasi pada riset ini yakni semua karyawan tetap Divisi Marketing tersebut dengan jumlah 60 orang karyawan dengan 2 jabatan yaitu marketing dan leader marketing.

Metode penyampelan yang diaplikasikan ialah non propabilitas menerapkan metode pengambilan sampel menyeluruh di mana setiap individu dalam populasi dijadikan sebagai sampel. Seluruh karyawan tetap Divisi marketing yang berjumlah 60 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

C. Instrumen Penelitian

Selaras dengan pendekatan metodologis yang telah peneliti tentukan, instrumen yang akan diimplementasikan pada riset ini dalam bentuk survei (angket). Survei ini berperan sebagai sarana untuk mengumpulkan informasi serta alat untuk mengukur dalam merealisasikan tujuan riset.

Dalam penelitian ini, skala Likert menggunakan rentang nilai dari 1 sampai 5, yang asumsi respons yang definitif antara setuju dan tidak setuju. Pengumpulan data melalui angket diimplementasikan secara daring dengan partisipan Karyawan Tetap Divisi Marketing pada Bank DBS. Dalam riset ini, penulis mengaplikasikan skala pengukuran berbentuk skala Likert. Dibawah ini ialah opsi jawaban beserta skor yang dialokasikan:

Table 3.2 Skala Likert Untuk Pengumpulan

No	Keterangan	Skala Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Pengujian Instrumen

Sebelum data diproses dan dianalisis, langkah awal yang krusial adalah melaksanakan pengujian terhadap mutu data guna mengevaluasi keseriusan responden dalam memberikan jawaban. Oleh sebab itu, dilakukan Verifikasi Validitas dan Verifikasi Reliabilitas.

- Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019:246) Mekanisme dalam menentukan nilai korelasi seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas merefleksikan derajat keterandalan sebuah instrumen, yang berarti dapat dipercaya dan diandalkan.

- Jika nilai R^2 positif dan lebih besar dari r^2 tabel, maka instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel.
- Jika nilai R^2 negatif atau lebih kecil dari r^2 tabel, maka instrument (kuesioner) dikatakan tidak reliabel.

E. Teknik Pengujian Data

Uji asumsi klasik bertujuan guna mengonfirmasi bahwa model regresi beroperasi secara akurat dan sahih. Sebelum mengimplementasikan analisis regresi ganda dan pengujian hipotesis, krusial untuk melaksanakan serangkaian verifikasi asumsi klasik. Menurut (Waty, dkk, 2023:140) Pengujian asumsi klasik ini dirancang untuk menggaransi bahwa model regresi yang dihasilkan mempunyai presisi dalam estimasi, terhindar dari distorsi, dan reliabel. Beberapa verifikasi asumsi klasik yang sering diaplikasikan meliputi uji kenormalan, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Kenormalan dapat dideteksi dengan mengamati dispersi informasi (poin-poin) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plots.

- 1) Data terdistribusi secara tipikal, apabila data tersebar di seputar garis diagonal atau mengikuti jejak garis diagonal.
- 2) Data tidak terdistribusi secara tipikal, apabila data tersebar menjauhi garis diagonal dan atau tidak mengikuti jejak garis diagonal.

Pemanfaatan grafik untuk verifikasi kenormalan berpotensi menimbulkan interpretasi keliru, sebab secara visual data abnormal mungkin tampak tipikal. Pengambilan keputusan didasarkan pada klasifikasi dibawah ini:

- 1) Data dinyatakan memiliki sebaran normal, bilamana nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
- 2) Data dinyatakan tidak memiliki sebaran normal, bilamana nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%

2. Uji Multikolinieritas

Kolinieritas ganda bisa diidentifikasi melalui nilai toleransi dan nilai Faktor Inflasi Varian (VIF). Nilai ambang batas yang lazim diaplikasikan dalam mendeteksi keberadaan multikolinearitas adalah toleransi $< 0,10$ atau setara dengan VIF > 10 .

- 1) Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, apabila nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .
- 2) Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, apabila nilai toleransi $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Interpretasi melalui grafik Scatterplots mengandung limitasi yang cukup substansial, sehingga diperlukan pengujian statistik guna mendapatkan luaran yang lebih presisi. Guna mengidentifikasi eksistensi atau tidaknya heteroskedastisitas, analisis statistika yang

diimplementasikan dalam riset ini ialah pengujian Glejser. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan nilai mutlak residual terhadap variabel bebas. Model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari batas kepercayaan 0,05 atau 5%"

- 1) Dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi heteroskedastisitas, apabila signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
- 2) Dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi heteroskedastisitas, apabila signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Pendekatan regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel penjelas (independen) variabel respons (dependen). Persamaan regresi riset tersebut diantaranya.

$$CAR = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

5. Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada pengujian hipotesis, jika nilai koefisien korelasi menunjukkan signifikansi, maka koefisien tersebut dapat dipakai untuk menghitung koefisien determinasi, yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 3.1 Interval Koefisien korelasi Antarvariabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019:248

Sugiyono (2019:255) menjabarkan sejumlah kriteria pada verifikasi hipotesis, di antaranya:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan derajat signifikansi lebih rendah dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi signifikan.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dan derajat signifikansi lebih tinggi dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan.

Ketika menetapkan $r \text{ tabel}$, pengkaji bisa mengaplikasikan kuantitas sampel (n) serta batas signifikansi dengan diterapkan (5%). Pada riset tersebut, pengkaji memakai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,195 diperoleh dengan menggunakan tabel nilai $r \text{ product moment}$, berdasarkan sampel sebanyak 100 dan tingkat signifikansi 5%. Selanjutnya, jika koefisien korelasi ($r \text{ hitung}$)

menunjukkan hasil yang signifikan, maka nilai koefisien korelasi bisa dimanfaatkan dalam mengevaluasi koefisien determinasi.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diterapkan jika koefisien korelasi suatu variabel terbukti signifikan. Penggunaan koefisien determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana besa dampak variabel independen pada variabel dependen pada sebuah riset. Besaran koefisien determinasi yang rendah menandakan bahwa peran variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi yang mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

2.6 Pengujian Hipotesis

Desain verifikasi hipotesis diaplikasikan untuk mengidentifikasi korelasi antara kedua variabel, dalam konteks ini Profitabilitas dan Skala Perusahaan, terhadap Penghindaran Pajak. Verifikasi hipotesis dalam riset ini diimplementasikan dengan kalkulasi statistik Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

- Uji t

Pada uji statistik t, nilai t yang dihitung akan dibandingkan dengan nilai t yang ada pada tabel, diimplementasikan menggunakan metode dibawah ini:

$$t = \frac{r + \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai koefisien korelasi dengan dk = n-k-1

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Hipotesis:

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$.

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$.

Jika H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Sebaliknya, jika H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

$H_0: r = 0$: Tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: r \neq 0$: Ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Uji F

Guna memverifikasi validitas hipotesis alternatif diimplementasikan uji F dengan persamaan seperti dibawah ini:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai uji F

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terkait.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terkait.
- 3) Jika nilai probabilitas $F_{statistik} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 4) Jika nilai probabilitas $F_{statistik} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Peneliti melakukan riset ini dilaksanakan pada pekan ke-2 dan ke-4 di bulan Januari dan pekan ke-1 dan ke-3 di bulan Februari serta Maret. Peneliti melakukan penelitian ini juga dilaksanakan di Bank DBS Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.7.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Demografi

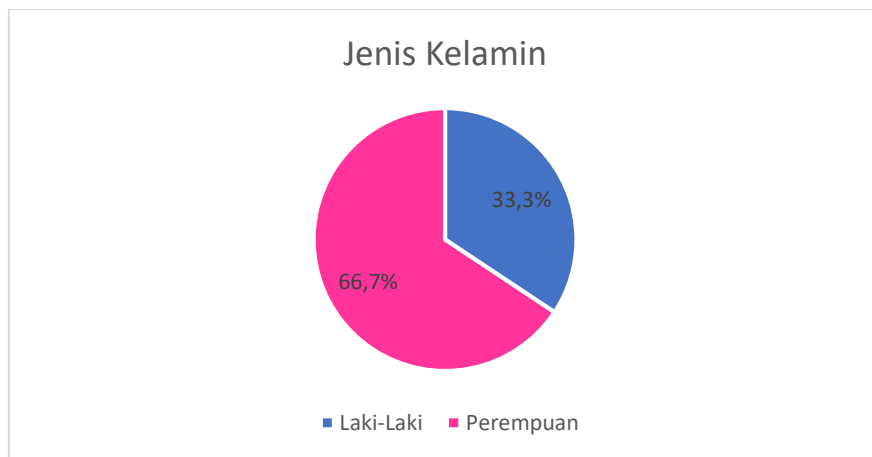
Demografi responden dalam riset ini diklasifikasikan menjadi tiga karakteristik, yakni dengan mempertimbangkan faktor gender, rentang usia, serta tingkat pendidikan terakhir. menggunakan data primer dari 60 responden. Berikut ini data responden yang didapat oleh penulis dalam penyebaran kuesioner.

a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Presentase
Laki-laki	20	33,3%
Perempuan	40	66,7%
TOTAL	60	100%

Merujuk pada tabel 4.1 dari 60 responden di Divisi Marketing Bank DBS yaitu laki-laki sejumlah 20 orang (33,3%) serta perempuan sejumlah 40 orang (66,7%). Seluruh pegawai Marketing Bank DBS lebih dominan perempuan karena perempuan lazimnya teridentifikasi lebih unggul dalam pelbagai tugas dibandingkan pria. Dapat diamati pada diagram terlampir:



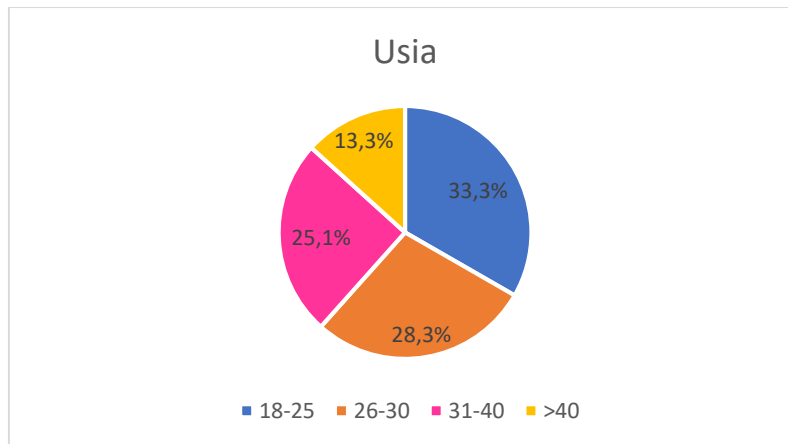
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

b) Usia Responden

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden

Usia	Frekuensi Responden	Presentase
18-25 Tahun	20	33,3%
26-30 Tahun	17	28,3%
31-40 Tahun	15	25,1%
>40 Tahun	8	13,3%
TOTAL	60	100%

Mengacu pada tabel 4.2 juga dapat dilihat penggolongan usia responden dari 60 orang pegawai Divisi Marketing Bank DBS, jika dilihat dari usianya, maka responden berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 8 individu (13,3%), responden dengan usia antara 31 hingga 40 tahun sejumlah 15 individu (25,1%), responden dengan usia antara 26 hingga 30 tahun sejumlah 17 orang (28,3%) dan usia 18-25 tahun sebanyak 20 orang (33,3%). Ditunjukkan di diagram dibawah ini:

**Gambar 4.2 Usia Responden**

Sumber : Hasil Kusioner yang diolah peneliti 2025

c) Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Data Pendidikan Responden

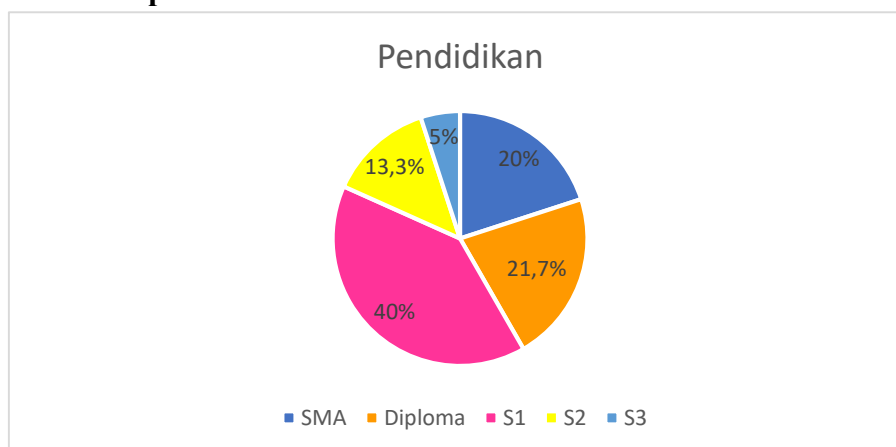
Pendidikan	Frekuensi Responden	Presentase
SMA	12	20%
Diploma	13	21,7%
S1	24	40%
S2	8	13,3%
S3	3	5%
TOTAL	60	100%

Sumber : Hasil Kusioner yang diolah peneliti 2025

Mengacu pada tabel 4.3 diatas pendidikan terkahir responden 60 orang pegawai di Divisi Marketing Bank DBS mayoritas menempuh pendidikan S1 sebanyak 24 orang (40%), sedangkan untuk pendidikan SMA Terdapat 12 individu (20%), yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 13 orang (21,7%), serta sejumlah orang yang memiliki pendidikan S-2 sebanyak 8 orang (13,3%), dan yang menempuh pendidikan S3 sebanyak 3 orang (5%). Ditunjukan di diagram dibawah ini:

Gambar 4.3 Usia Responden

Sumber :
Kusioner
diolah
2025



Hasil
yang
peneliti

4.2.2 Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan data kuesioner Kepuasan Kerja (Y) sebanyak 5 pertanyaan/ Pernyataan, Lingkungan Kerja (X_1) sebanyak 5 pertanyaan/ Pernyataan, dan Kompensasi (X_2) sebanyak 4 pertanyaan/ Pernyataan. Sehingga keseluruhan data kuesioner Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X_1), dan Kompensasi (X_2) sebanyak 20 pertanyaan/ Pernyataan dengan sampel 60 responden.

Angket mengaplikasikan skala Likert yang mana skor 1 merepresentasikan nilai minimum dan skor 5 merepresentasikan nilai maksimum. Skala pengukuran dari angket adalah skala interval, yang mana skor 1 hingga 5 memiliki signifikansi yang divergen.

Tabel 4.4 Kategori Skor

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui kecenderungan jawaban dari karyawan, peneliti menghitung nilai rata-rata skor dari masing-masing indikator, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Interval

Nilai Interval	Keterangan
60 – 107	Sangat Tidak Puas
108 – 155	Tidak Puas
156 – 203	Kurang Puas
204 – 251	Puas
252 – 300	Sangat Puas

Data diolah oleh peneliti 2025

4.1.4 Gambaran Umum Variabel *Independent*

4.1.4.1 Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Hasil Interpretasi Lingkungan Kerja

Interval	Kriteria
300 – 539	Sangat Tidak Puas
540 – 779	Tidak Puas
780 – 1.019	Kurang Puas
1.020 – 1.259	Puas
1.260 – 1.500	Sangat Puas

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Kemudian, nilai rerata tersebut diklasifikasikan pada variabel-variabel riset seperti dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	10	10	9	23	8	171	Kurang Puas
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	23	18	9	7	3	231	Puas
3	Tidak ada kebisingan dan tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	18	22	8	8	4	222	Puas
4	Suasana kerja antar karyawan baik	24	27	4	2	3	247	Puas
5	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	18	26	9	4	3	232	Puas
Jumlah							1103	Puas
Rata-Rata							220,6	

Mengacu pada Tabel 4.7 diatas menunjukan ternyata rerata skor responden di 220,6 dengan total skor dari angket variabel Lingkungan kerja (X₁) ialah 1.103 yang berlokasi di antara rentang 1020-1259 dengan menempati kategori kurang puas.

4.8 Kompensasi (X₂)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Hasil Interpretasi Kompensasi

Nilai Interval	Keterangan
240 – 431	Sangat Tidak Puas
432 – 623	Tidak Puas
624 – 815	Kurang Puas
816 – 1007	Puas
1008 – 1200	Sangat Puas

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Kemudian, nilai rerata tersebut diklasifikasikan pada variabel-variabel riset seperti dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kesesuaian gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku	10	11	9	25	5	176	Kurang Puas
2	Menerima upah secara langsung atas dasar jam kerja, misalnya jam kerja lebih (lembur)	3	3	10	18	26	119	Kurang Puas
3	Menerima bonus jika target telah tercapai	6	7	11	10	26	137	Kurang Puas
4	Adanya Tunjangan-Tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku	20	18	10	7	5	221	Puas
Jumlah							653	Kurang Puas
Rata-rata							163,3	

Mengacu pada Tabel 4.9 diatas menunjukan ternyata rerata skor responden di 163,3 dengan total skor dari kuesioner variabel Kompensasi (X₂) adalah 653 yang berlokasi di antara rentang 624-815 dengan menempati kategori kurang puas.

4.1.5 Gambaran Umum Variabel *Dependent*

4.10 Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Hasil Interpretasi Kepuasan Kerja

Interval	Kriteria
300 – 539	Sangat Tidak Puas
540 – 779	Tidak Puas
780 – 1.019	Kurang Puas
1.020 – 1.259	Puas
1.260 – 1.500	Sangat Puas

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Kemudian, nilai rerata tersebut diklasifikasikan pada variabel-variabel riset seperti dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Selalu merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15	7	12	16	10	181	Kurang Puas
2	Posisi dan pekerjaan saat ini sangat ssuai dengan harapan dan keahlian yang dimiliki	9	6	10	25	10	159	Kurang Puas
3	Adanya kesempatan untuk meningkatkan pengembangan karir dan promosi jabatan	8	7	10	12	23	145	Tidak Puas
4	Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	2	2	15	26	15	130	Tidak Puas
5	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain	14	19	12	8	7	205	Puas
JUMLAH							820	Kurang Puas
RATA-RATA							164	

Mengacu pada Tabel 4.11 diatas menunjukan ternyata rerata skor responden di 164 dengan total skor dari kuesioner variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 820 yang berlokasi di antara rentang 780-1.019 dengan menempati kategori. kurang puas.

4.3 Hasil Pengolahan Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	0.738	0.254	Valid
Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0.640	0.254	Valid
Tidak ada kebisingan dan tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	0.691	0.254	Valid
Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0.636	0.254	Valid
Suasana kerja antar karyawan baik	0.662	0.254	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Informasi yang tersaji dalam tabel 4.3.1.1 tersebut merepresentasikan bahwa besaran *r_{hitung}* melampaui besaran *r_{tabel}*, Setiap indikator dalam variabel Lingkungan Kerja (X₁) secara komprehensif bernilai $\leq 0,254$, mengimplikasikan bahwa semua indikator valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kesesuaian gaji sesuai dengan perbandingan bobot pekerjaan antar jabatan, Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku	0.800	0.254	Valid
Menerima upah secara langsung atas dasar jam kerja, misalnya jam kerja lebih (lembur)	0.859	0.254	Valid
Menerima bonus jika target telah tercapai	0.705	0.254	Valid
Adanya Tunjangan-Tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku	0.553	0.254	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Informasi yang tersaji dalam tabel 4.3.1.2 tersebut merepresentasikan bahwa besaran *r_{hitung}* melampaui besaran *r_{tabel}*, Setiap indikator dalam variabel Kompensasi (X₂) secara komprehensif berstatus $\leq 0,254$, mengimplikasikan bahwa semua indikator valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Selalu merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	0.639	0.254	Valid
Posisi dan pekerjaan saat ini sangat sesuai dengan harapan dan keahlian yang dimiliki	0.783	0.254	Valid
Adanya kesempatan untuk meningkatkan pengembangan karir dan promosi jabatan	0.732	0.254	Valid
Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0.837	0.254	Valid
Rekan kerja saling mendukung satu sama lain	0.661	0.254	Valid

Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Informasi yang tersaji dalam tabel 4.3.1.3 tersebut merepresentasikan bahwa besaran *r_{hitung}* melampaui besaran *r_{tabel}*, Setiap indikator dalam variabel Kepuasan Kerja (Y) secara komprehensif berstatus $\leq 0,254$, mengimplikasikan bahwa semua indikator valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ¹)	0.694	0.6	Reliabel
Kompensasi (X ²)	0.712	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.783	0.6	Reliabel

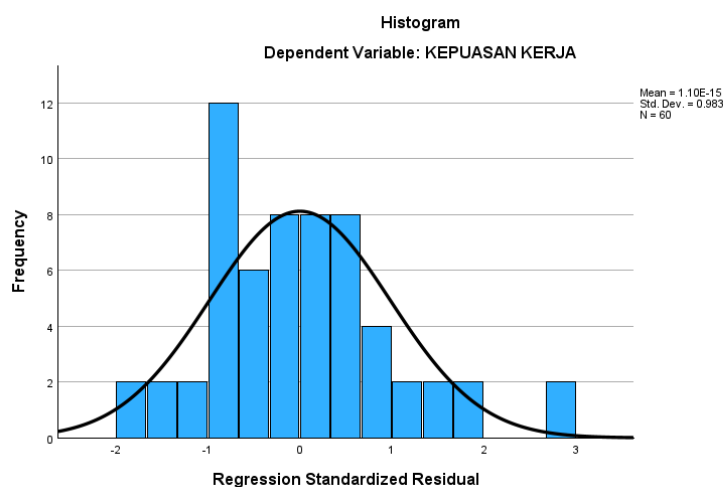
Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Dalam table 4.3.2 teridentifikasi bahwa setiap variabel mempunyai nilai koefisien *Cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,694 variabel kompensasi (X₂) 0.712 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,783, dengan demikian nilai Nilai Cronbach's $\alpha > 0,6$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur instrumen yang dipergunakan andal.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

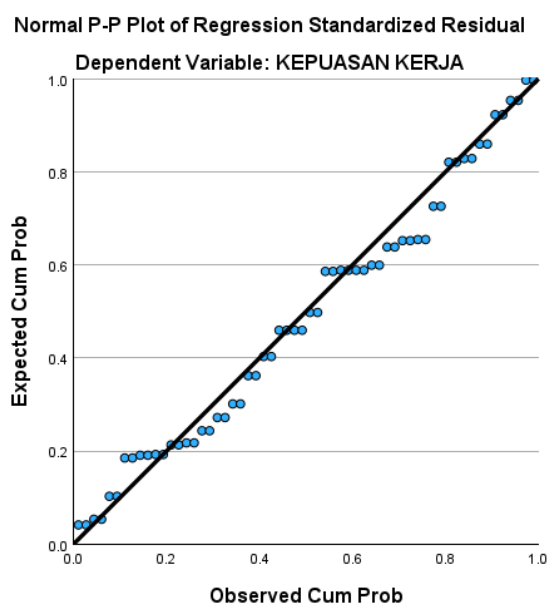
Grafik 4.4 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Uji SPSS (2025)

Mengacu pada hasil uji normalitas histogram pada grafik 4.4 hasil pengujian data grafik histogram kurva normal menyerupai formasi gunung atau lonceng yang simetris sempurna, maka data tersebut dapat dikatakan normal. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa data atau model regresi dalam riset ini memiliki sebaran yang normal. Evaluasi yang diaplikasikan dalam uji normalitas ini menggunakan grafik histogram Grafik Normal P-P Plot dari Residual Teregresi Terstandarisasi yang dapat dicermati pada ilustrasi di bawah ini:

Grafik 4.5 Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Uji SPSS (2025)

Mengacu pada temuan uji normalitas P-P Plot di grafik 4.5 hasil pengujian data sudah dapat dikatakan normal karena penyebaran titik-titik pada grafik mengakomodasi garis diagonal dan berlokasi di sekitar area garis diagonal. Oleh sebab itu, data yang dianalisis telah mengakomodasi prasyarat pada uji asumsi klasik dan data ini terdistribusi secara normal.

Grafik 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01798651
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.081
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.065
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.059
	Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Uji SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.15 yang telah diimplementasikan, luaran pengujian data memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki sebaran yang normal. Hal ini terindikasi dari besaran signifikansi (2-arah) sejumlah $0,70 > \alpha = 0,05$. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa besaran residu terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	lingkungan kerja	.974	1.026
	kompensasi	.974	1.026

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Mengacu pada temuan pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 teridentifikasi bahwa variabel independen tersebut mempunyai nilai. VIF di bawah 10, yakni setiap variabel sebesar 1.026, dan memiliki nilai toleransi di atas 0.1, yaitu sejumlah 0.974 untuk masing-masing variabel, sehingga bisa ditarik konklusi bahwa tidak terdeteksi multikolinearitas yang

substansial diantara variabel *indepent*. Dengan hasil demikian bahwa uji multikolonieritas terpenuhi, sehingga dapat melakukan penelitian lebih lanjut.

4.2.3.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.121	1.515		.001
	LINGKUNGAN KERJA	-.147	.096	-.198	.133
	KOMPENSASI	-.012	.066	-.024	.853

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil Uji SPSS (2025)

Mengacu pada temuan uji heteroskedastisitas pada tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan bahwa signifikansi pada variabel iklim kerja 0.133 melampaui 0,05 dan pada variabel kompensasi sebesar 0.853 melampaui 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam uji Glejser ini tidak terdeteksi heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.985	2.093		.159
	LINGKUNGAN KERJA	.336	.086	.373	<.001
	KOMPENSASI	.675	.117	.553	<.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Menurut hasil uji SPSS pada tabel 4.18 didapatkan hasil persamaan linier berganda pada variabel *independent* X1 sejumlah 0.336 serta angka pada X2 sejumlah 0.675 dengan nilai

$$Y = 2,985 + 0,366X_1 + 0,675X_2$$

Dari hasil tabel 4.18 Konstanta sebesar 4.434, sehingga dapat diformulasikan persamaan regresi dari setiap variabel seperti dibawah ini:

1. Nilai $\alpha = 2,985$ artinya apabila lingkungan kerja dan kompensasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja akan bernilai 2,985
2. Nilai $\beta_1 = 0,366$ bernilai positif, maka apabila lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan ikut meningkat sebesar 0,366
3. Nilai $\beta_2 = 0,675$ menunjukan nilai positif, asrtinya apabila kompensasi meningkat maka kepuasan kerja mengalami penimngkatan sebesar 0,675.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, teramati bahwa lingkungan kerja serta kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

4.2.5 Kofisien Korelasi

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations				
		LINGKUNGAN KERJA	KOMPENSASI	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.085	.420**
	Sig. (2-tailed)		.520	<.,001
	N	60	60	60
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.085	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.520		<.,001
	N	60	60	60
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.420**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	<.,001	<.,001	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil uji SPSS (2025)

Mengacu pada tabel 4.19 Hasil uji korelasi memnunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan dengan hasil nila r pada variabel Lingkungan kerja 0,420 serta variabel Kompensasi 0,585. Hal tersebut menunjukan bahwa hasil nilai koefisien korelasi mendekati +1 yang mengindikasikan relasi yang erat dan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dan kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berikut analisi hasil uji korelasi Pearson, sebagai berikut:

Tabel 4.20 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:248)

Mengacu pada tabel 4.20 Menunjukkan bahawa keterkaitan keterkaitan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja dengan Tingkat hubungan yang moderat, lantaran terletak pada rentang 0,40 – 0,599.

4.2.5 Kofisien Determinasi

Pada pengujian ini peneliti bertujuan untuk mengukur seberapa berpengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). berikut hasil berdasarkan pengujian Koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.462	2.183

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

Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Mengacu pada tabel 4.21 Menunjukan hasil keofisien determinasi (R square) sebesar 0,281, sehingga perhitungannya sebagai berikut :

$$KD = 0,481 \times 100\% = 48,1 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukan bahwa nilai koefisien determniasi sebesar 48,1% yang mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja di Bank DBS sebesar 48,1%.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Apabila nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha /H1/H2 dikonfirmasi dan jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka H0 dikonfirmasi dan Ha /H1/H2 ditolak. Berikut hasil pemrosesan data pada tabel Coefficients didapatkan nilai t hitung seperti dibawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.985	2.093		1.426	.159
	LINGKUNGAN KERJA	.336	.086	.373	3.895	<.001
	KOMPENSASI	.675	.117	.553	5.776	<.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Uji SPSS (2025)

Tabel 4.23 Kesimpulan Pengujian Secara Parsial

Variabel	Tingkat Signifikasi	Nilai signifinasi	t _{hitung}	t _{tabel}
Lingkungan Kerja (X1)	0,05	0,001	3,985	2,002
Kompensasi (X2)	0,05	0,001	5,776	2,002

Sumber: Hasil Olah Penulis (2025)

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh H1 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.985 > t$ tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh H2 terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung 5, $> t$ tabel 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.24 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.233	2	125.617	26.361	$<.001^b$
	Residual	271.617	57	4.765		
	Total	522.850	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Uji SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.24 Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 26,361 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000(<0,05)$. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang terbentuk dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh pada kepuasan kerja terkonfirmasi.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Gambaran Variabel X

Variabel lingkungan kerja terdiri dari lima indikator, yakni: penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, komunikasi antar karyawan, dan suasana kerja. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi item-total $>$ koefisien korelasi tabel (0,254), sehingga semua item pernyataan dinyatakan absah. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,694, mengindikasikan bahwa instrumen yang dipergunakan juga andal.

Variabel kompensasi terdiri dari empat indikator, yaitu: kesesuaian gaji, upah lembur, bonus atas pencapaian target, dan tunjangan. Seluruh item juga memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), artinya valid, dan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,712, menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel.

Setelah data yang dihasilkan dari variabel Disiplin Kerja dan Motivasi dikatakan valid serta andal, selanjutnya dilaksanakan pengujian asumsi klasik diawali dengan uji normalitas. Uji normalitas pada riset ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan hasil Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,70 yang bermakna data dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terdistribusi normal. Selanjutnya setelah data dikatakan normal, dilakukan uji multikolinearitas dengan mencermati hasil nilai toleransi pada setiap variabel X1 dan X2 sebesar 0,974 yang melebihi 0,1 dan mengamati nilai VIF dari setiap variabel sebesar 1,026 di bawah nilai 10 yang mengimplikasikan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Hal ini mencerminkan bahwa responden secara umum merasakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mereka cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja dan kompensasi yang positif turut membentuk kondisi psikologis yang kondusif, serta mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4.4.2 Gambaran Variabel Y

Variabel kepuasan kerja dalam riset ini dievaluasi melalui lima indikator, yaitu: kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, kesempatan pengembangan karir, kecukupan upah untuk kebutuhan hidup, dan dukungan antar rekan kerja. Berdasarkan hasil uji validitas, segenap indikator memiliki nilai koefisien korelasi item-total > koefisien korelasi tabel (0,254), sehingga dinyatakan absah. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,783, mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran variabel kepuasan kerja andal.

Pada penelitian ini hasil pengujian koefisien determinasi didapatkan hasil perhitungan sebesar 48,1% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi 48,1% dan 51,9% merupakan faktor lainnya yang berpengaruh pada sisanya dan tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.4.3 Pengaruh Variabel X terhadap Y

4.4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan riset mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank DBS Divisi Marketing. Berdasarkan hasil riset dan perhitungan Uji t yang memperlihatkan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga H1 terkonfirmasi. Lebih lanjut, temuan ini ditegaskan oleh koefisien korelasi dengan nilai 0,420 yang berada dalam rentang 0,400 – 0,599 dan memperlihatkan tingkat keterkaitan antara variabel X1 dengan variabel Y memiliki korelasi moderat. Serta hasil koefisien regresi sebesar 0,366% menunjukkan nilai yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan dan tujuan masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari responden mengenai Kepuasan Kerja (Y) di Bank DBS divisi marketing mendapat rata-rata skor 164 dan total skor 820 yang berada pada interval 780-1019 yang tergolong dalam kategori kurang puas, dikarenakan karyawan masih banyak yang mendapatkan posisi yang bukan sesuai keahliannya, tidak meratanya kesempatan promosi jabatan serta upah yang diterima tidak sesuai.
2. Berdasarkan hasil dari responden mengenai Lingkungan kerja (X1) di Bank DBS Divisi Marketing mendapat rata-rata skor 220,6 dengan total skor 1103 yang berada pada interval 1020-1259 yang tergolong dalam kategori Puas, karena lingkungan fisik telah sesuai dengan ketentuan dan suasana lingkungan non fisik berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil dari responden mengenai Kompensasi (X2) karyawan di Bank DBS divisi marketing mendapat rata-rata skor 163,3 dengan total skor 653 berada pada interval 624-815 yang menunjukkan hasil kurang puas, karena indikator kompensasi finansial langsung terkait gaji yang diberikan masih di bawah UMK dan tidak adanya uang lembur.
4. Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,366%.
6. Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,675%.
8. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan diketahui nilai R square adalah 48,1% hal ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 48,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Bank DBS Divisi Marketing. Saran- saran tersebut diantaranya:

1. Kepuasan kerja karyawan di Bank DBS Divisi Marketing berada pada kategori kurang puas sehingga perlu ditingkatkannya beberapa keinginan karyawan supaya bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan upah sesuai dengan standart yang berlaku, dan juga memberikan upah sesuai dengan jam kerja lembur yang sedang dilakukan

karyawan sehingga karyawan bisa memperoleh apa yang menjadi haknya. Selain itu juga diharapkan perusahaan mampu memberikan promosi kerja secara adil dan merata dengan cara memberikan kesempatan promosi kerja kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan konsisten untuk meningkatkan hubungan baik antar karyawan perusahaan.

2. Lingkungan kerja karyawan di Bank DBS Divisi Marketing sudah merasa Puas mungkin hanya saja perlu perbaikan pada bagian pencahayaan disetiap ruangan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
3. Kompensasi di Bank DBS Divisi Marketing berada pada kategori kurang puas, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan terutama gaji, lembur dan bonus. Perhatian terhadap gaji, lembur dan bonus itu dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan dan kesesuaiannya dengan upah minimum kota (UMK) bagi yang belum pegawai tetap dan juga memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, misalnya memberikan bonus bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan atau pemberian bonus bagi divisi yang hasil kerja selama jangka waktu tertentu secara terus menerus berada di atas rata-rata target yang sudah ditetapkan.
5. Saran untuk akademik atau pihak lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini dapat menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda. Dan juga peneliti lain dapat mencari topik lanjutan yang dapat digunakan untuk mengembangkan topik penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Jakarta: Erlangga.
- Azhar, M., Utami, D., & Siswadi, N. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 46–60.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian kedisiplinan kerja. *Buletin Psikologi*, 59(9), 335.

- Kurniasari, N. (2014). Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novi. (2016). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Semarang. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 260–292. <https://doi.org/ISSN:2302-8912>
- Rosita, T. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil (Edisi pertama)*. Bandung: Aditama.
- Stevaniarua, Q., & Mahendra, F. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.