
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado

Flowrensi Gabby Naomi Ering
Riane Johnly Pio
Tinneke Meyske Tumbel

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Admnistrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: gabbyering7@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and compensation on employee job satisfaction at the Head Office of PT Bank SulutGo. The data collected came from questionnaires with the number of respondents who were used as samples, namely 77 respondents. Then the data obtained were analyzed using multiple correlation coefficient analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo. Data yang dikumpulkan berasal dari kuesioner dengan jumlah responden yang dijadikan sampel yaitu 77 responden, Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis koefisien korelasi berganda dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu hal-hal disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja terdiri dari deskripsi pekerjaan wewenang dan target yang jelas, tujuan kerja yang jelas dan tepat, pola komunikasi, hubungan manusia yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis dan peluang karir dan fasilitas kerja yang layak.

Fasilitas lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya selain meningkatkan kepuasan karyawan, juga mampu memberi keamanan dan kenyamanan bagi para karyawan (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan kerja seorang karyawan adalah semua yang ada di sekitar karyawan tersebut, baik secara fisik maupun non fisik

yang memiliki hubungan dengan diri karyawan itu sendiri. Keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya.

Perusahaan ingin karyawan memiliki kepuasan di tempat kerja dan memiliki kesetiaan pada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal ini yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan berupa uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Karyawan yang dibayar dengan baik, biasanya akan memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan dan memiliki sikap loyal pada perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan

karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mendorong kekuatan karyawan untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi (Gorda, 2004).

Kepuasan kerja adalah hasil dari banyak faktor yang berkaitan dengan sikap kerja, gaji, pengawasan, keamanan kerja, peluang untuk promosi, keadilan evaluasi pekerjaan, hubungan antara satu dengan yang lain di tempat kerja, dan sikap terhadap perlakuan dari atasan (Blum, 1998). Perusahaan menyediakan fasilitas kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Usaha perusahaan biasanya dalam bentuk memberikan insentif, membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, dan fleksibilitas jam kerja.

Objek penelitian dilakukan pada Kantor Pusat Manado Bank SulutGo. Kantor Pusat PT. Bank SulutGo adalah bank daerah di Sulawesi Utara dan menjadi salah satu perusahaan dengan pertumbuhan tercepat di Sulawesi Utara, tentu harus memiliki karyawan yang mampu bekerja dan memiliki kemampuan yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik. Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo adalah kompensasi. Kompensasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kontrak kerja yang diterima karyawan dan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan terpenuhinya kepuasan kerja seorang karyawan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap karir karyawan, dimana hasil kerja yang baik dicapai dengan kepuasan kerja yang baik sebaliknya kepuasan kerja yang buruk dapat menyebabkan hasil dan dampak yang buruk bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo?; (2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo?; (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Pusat PT Bank SulutGo?

Dengan tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo; (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Gomez (2003) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sebuah proses bekerja di mana lingkungan berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki sifat dan nilai dari suatu organisasi yang tidak terpisahkan dari lingkungan dan orang-orang di mana organisasi berada itu adalah pusat dari segalanya.

Menurut Sedamayanti (2001) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah seluruh rangkaian alat-alat, dan bahan, tempat orang bekerja, yang tidak hanya melibatkan metode kerja, tetapi juga desain kerja, baik secara individu maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka tergantung pada seberapa baik kondisi kerja itu. Dengan indikator yaitu pencahayaan, sirkulasi udara/suhu, kebisingan, hubungan dengan atasan.

Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain (Mathis dan Jackson, 2006).

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa kepada karyawan berdasarkan atas kontribusi yang diberikan karyawan bagi perusahaan. Jumlah kompensasi dapat mencerminkan pengakuan, pemenuhan

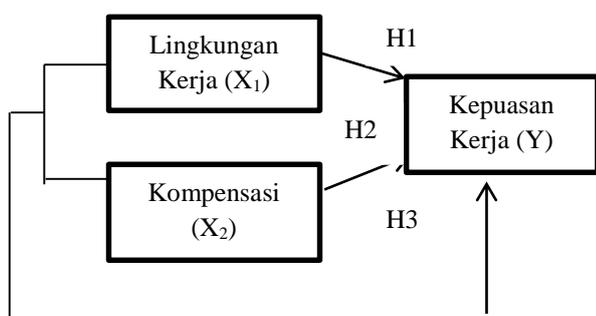
keinginan karyawan dan keluarganya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan berarti posisi statusnya lebih tinggi, dan memuaskan kebutuhan perusahaan. Dengan indikator yang digunakan yaitu gaji, tunjangan.

Kepuasan Kerja

Handoko (2002:193) “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan Kerja sebagai peringkat yang mengungkapkan perasaan atau sikap seseorang senang atau tidak bahagia, puas atau tidak puas di tempat kerja (Rivai dan Jauvani, 2009).

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan yang mengungkapkan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa dari hasil kerja karyawan di perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan indikator yang digunakan yaitu kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap jabatan, kepuasan karyawan terhadap rekan kerja.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado; (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado; (3) Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank Sulutgo Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank SulutGo Manado, dengan waktu pelaksanaan pada bulan Mei tahun 2023. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo yang berjumlah 346 orang karyawan. Metode pengambilan sampel digunakan sampel acak (*random sampling*). Jadi, berdasarkan perhitungan diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 77 responden dari 346 karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Data yang diperoleh dari responden yang dinilai dari kuesioner dengan kategori penentuan skor yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan skala Likert dengan skala 1 sampai 5 dan ditabulasi menggunakan bantuan analisis statistik dengan menggunakan program software SPSS *Statistic 25*.

Dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi berganda, uji F (uji simultan), uji T (uji parsial), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel (X1) dengan nilai rata-rata r hitung 0.765 lebih besar dari r tabel 0.2242 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item kuesioner dalam penelitian ini valid.

Selanjutnya dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel (X2) dengan nilai rata-rata r hitung 0.548 lebih besar dari r tabel 0.2242 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item kuesioner dalam penelitian ini valid.

Kemudian dapat dapat diketahui dari setiap item kuesioner variabel (Y) dengan nilai rata-rata r hitung 0.673 lebih besar dari r tabel 0.2242 maka dapat di simpulkan bahwa setiap item kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Lingkungan	8	0.887	0.70	Reliabel

KERJA (X1)				
Kompensasi (X2)	6	0.793	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8	0.834	0.70	Reliabel

Sumber: SPSS25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, diperoleh nilai cronbach's alpha adalah > 0.70. sehingga dapat disimpulkan bahwa item pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel dan kuesioner memiliki konsistensi jika digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas disimpulkan bahwa distribusi mengikuti grafik histogramnya, maka dapat diketahui bahwa uji normalitasnya tersalurkan dan berdasarkan hasil analisis tabel, diperoleh nilai sig (2-tailed) 0.200 > 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji linearitas kedua variabel yang digunakan mempunyai nilai sig deviation from linearity > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja.

Uji Multikolinearitas kedua variabel diperoleh nilai tolerance X1 (0.976) dan X2 (0.976) > 0,100 sedangkan nilai VIF X1 (1.024) dan X2 (1.024) < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja bebas dari atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

		lingkungan kerja	kompensasi	kepuasan kerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.614	.765
	Sig. (2-tailed)		.000	.005
	N	77	77	77
kompensasi	Pearson Correlation	.614	1	.461
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	77	77	77
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.765	.461	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	
	N	77	77	77

Sumber: SPSS25 (2023)

Untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh Pearson Correlation 0.765, yang berarti nilai pearson correlation berada diantara 0.61 s/d 0.80 = korelasi kuat.

Dengan kata lain, variabel X1 (lingkungan kerja) berkorelasi dengan variabel Y (kepuasan kerja) dengan hubungan/korelasi kuat.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh pearson correlation 0.461. yang berarti nilai pearson correlation berada diantara 0.41 s/d 0.60 = korelasi sedang. Atau dengan kata lain, variabel X2 (kompensasi) berkorelasi dengan variabel Y (kepuasan kerja) dengan hubungan/korelasi sedang.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	19.295	5.086		3.794	<.001
Lingkungan kerja (X1)	.230	.015	.227	2.001	.000
kompensasi (X2)	.224	.013	.211	1.999	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: SPSS25 (2023)

$$Y = 19.295 + 0.230X_1 + 0.224 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas, nilai a sebesar 19.295 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh positif dengan nilai b =0.230. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.230 atau 23%.

Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b =0.224. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin maka akan terjadi peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.224 atau 22.4%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.535	.515	2.255

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
Sumber: SPSS25 (2023)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.535 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 53,5 %.

Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Error Std.			
1 (Constant)	19.295	5.086		3.794	.001
Lingkungan kerja (X1)	.230	.115	.227	2.001	.000
kompensasi (X2)	.224	.113	.211	1.999	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: SPSS25 (2023)

1) Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (2.001) > t tabel (1.992), dan sig (0.000) < (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis kedua (X2)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung (1.999) > t tabel (1.992) dan sig (0.002) < (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.570	2	2.285	4.480	.015 ^b
	Residual	37.742	74	.510		
	Total	42.312	76			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X1)

Sumber: SPSS25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas didapatkan nilai f hitung (4.480) f table (3.97) dan sig (0.015) < 0.05 maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Dengan demikian dinyatakan bahwa H3 diterima, dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT. Bank SulutGo Manado.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah seluruh rangkaian alat-alat, dan bahan, tempat orang bekerja, yang tidak hanya melibatkan metode kerja, tetapi juga desain kerja, baik secara individu maupun kelompok yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado, dapat dilihat dari hasil uji T parsial dengan kesimpulan H1 diterima. Hal yang mendasari hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan hubungan kerja yang baik dengan atasan yang mendukung serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga, harus terjaga dengan baik agar karyawan merasa nyaman dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu oleh Waworundeng, Areros dan Rumawas (2021), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado, dapat dilihat dari hasil pada Uji T parsial bahwa H2 diterima. Hal

yang mendasari hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi dapat memberi motivasi dan menarik semangat karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tepat waktu, maka akan memberikan kepuasan yang lebih bagi karyawan. Karena karyawan akan merasa haknya sebagai karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa uang ataupun bukan uang yang diberikan sebagai bentuk kontribusi kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperbaiki kinerja serta loyalitas karyawan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu dari Kaawoan, Tewel, dan Taroreh (2022) yang menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka tergantung pada seberapa baik kondisi kerja itu, lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan, karena secara tidak langsung keadaan lingkungan di perusahaan akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan menjadi salah satu dampak yang ditimbulkan dari pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. Dilihat dari perolehan nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Hal yang mendasari keduanya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah memiliki arah positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada menjadi faktor yang mendukung terciptanya kepuasan bagi karyawan, dan mendorong terciptanya pemberian kompensasi yang baik dan adil

sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waworundeng, Areros dan Rumawas (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang memiliki korelasi positif. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaawoan, Tewel, dan Taroreh (2022) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hadinata (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Dimana hasil yang didapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado, dikarenakan penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan hubungan kerja yang ada menjadi faktor yang mendukung serta menjadi patokan kepuasan yang dimiliki karyawan; (2) Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado, yang berarti semakin baik dan adil kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan; (3) Variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan

kerja karyawan di Kantor Pusat PT Bank sulutGo Manado.

Referensi

- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Goni, L. W., Adolfini, dan Sumarauw, J. 2016. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, (4): 44-54. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Hadinata, H. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi* 2: 46-54. <http://jurnalekonomi.ac.id>.
- Kaawoan, M., Tewal, B., dan Taroreh, R. 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, (3): 88-100. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Lumintang, G., Pandowo, M., dan Samadi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Manado. *The Studies of Social Science* 1, (2): 68-80. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Pioh, N., dan Tawas, H. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pos di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, (2): 838-848. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Pranowo, R. S. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV Sukses Sejati Computama). *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta* 4, (4): 1-11. <http://journal.student.uny.ac.id>.
- Waworudeng, T., Areros, W., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11, (2): 85-92. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Nelwan, J., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9, (3): 44-54. <http://ejournal.unsrat.ac.id>.