

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG
HARMONI JAKARTA**

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO EMPLOYEE
SATISFACTION OF THE STATE SAVINGS BANK BRANCH OFFICE HARMONI
JAKARTA***

Achmad Fahrezi¹, Syarifuddin²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹achmadrezi1998@gmail.com ²syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Hal ini sejalan yang dilakukan pada Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta yang bergerak di bidang perbankan. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka perlu nya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja dan sistem kompensasi dari perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta dan pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 51 responden. Teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan data sekunder dengan menggunakan studi pustaka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berada pada kategori baik, pada variable Kompensasi berada pada kategori baik, dan pada Variabel Kepuasan Kerja berada pada kategori baik. Dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dan kompensasi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

Competition in the business world now become more competitive, therefore the company is expected to have quality human resources and have a high competitiveness to be able to become a strength for the company to be able to compete with competitors in the midst of the flow of change is increasingly dynamic. This is in line with the Bank BTN Syariah Jakarta Branch office that is engaged in the banking sector. Human resources are an asset of the company and a very important factor to determine the success or failure of an organization in achieving its objectives. It is necessary to maintain human resources with regard to the working environment and compensation system of the company. With a comfortable working environment and compensation system that suits employees' performance, it can create job satisfaction for every employee. The purpose of this research is to know the influence of work environment and compensation to employee satisfaction of Bank BTN Syariah Branch Office of Harmoni Jakarta

In this research the author uses quantitative methods with the analysis technique used i.e. multiple linear regression analyses. The population used is all employees of Bank BTN Syariah Branch Office of Harmoni Jakarta and sampling with saturated method. The number of respondents in this study was 51 respondents. Data collection techniques are primary data using the deployment of questionnaires and secondary data using library studies.

The results of research conducted by researchers showed that the work environment is in good category, in the compensation variables are in good category, and on the job satisfaction variables are in good category. From this research showed that there is a significant influence on the work environment and compensation for employee satisfaction in the state Bank Tabungan Syariah Branch office Harmoni Jakarta both partially and

simultaneously. This shows the higher the work and compensation environment, the more employee satisfaction increased.

Keywords: *human resource management, work environment, compensation, employee satisfaction work*

1. Pendahuluan

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka perlu nya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja dan sistem kompensasi dari perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia dan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan menuai kegagalan dalam mencapai tujuannya.

Ketika sumber daya manusia tersebut merasa nyaman bekerja di perusahaan yang mereka tempati, maka pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan mereka akan merasa semangat untuk bekerja. Semangat kerja akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri menurut Badriyah (2015:229) sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriyah, 2015:227). Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Maka dari itu setiap perusahaan memikirkan agar kepuasan kerja karyawan terus meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan terus meningkat.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Setiap karyawan di Bank BTN Syariah mempunyai standar kepuasan kerja yang berbeda – beda yang harus dicapai oleh perusahaan. Menurut Hani Handoko (2012:197) Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat turnover karyawan dan absensi. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan dan memelihara karyawan demi menekan tingkat *turnover* yang tinggi. Berikut data turnover di Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta.

Berdasarkan data turnover di Bank BTN Syariah dari tahun 2016 – 2019 dapat kita lihat mengalami kenaikan dan penurunan *turnover rate*. Pada tahun 2016 persentase rata-rata karyawan keluar 2,82%, tahun 2017 sebesar 6,85%, tahun 2018 sebesar 5,23%, dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 10,46%. Tingkat *turnover rate* tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan awal 78 orang, 75 jumlah karyawan akhir dan 8 karyawan keluar. Menurut hasil wawancara dengan bapak Sugeng selaku staff *Human Capital* di Bank BTN Syariah Harmoni tingkat turnover yang tidak stabil ini dikarenakan tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai yang dikemukakan menurut Sunyoto (2015:215) memaparkan bahwa salah satu dampak ketidakpuasan pada tempat kerja yaitu timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja atau *turnover intention*. Ketidakpuasan karyawan terjadi ketika seseorang memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang memberi kepuasan kerja lebih baik. Menurut Luthans (2005:246) dalam Khaidir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan membuat *turnover* menjadi rendah, begitu sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka *turnover* semakin tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Badriyah (2015:230) berpendapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dibagi menjadi dua kelompok yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang dibawa langsung oleh karyawan ke tempat ia bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik ialah dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karena lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus karyawan, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan itu dalam bekerja, lingkungan yang baik juga tentunya membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Mengenai lingkungan kerja peneliti juga mendapat data pendukung dengan pernyataan kepala *Human Capital* yang menyatakan perlu peningkatan seiring perkembangan teknologi dan tetap memperhatikan keamanan bagi karyawan serta di bangun *cafetarian* agar seluruh karyawan dengan mudah mencari makan dan meningkatkan kebersihan lingkungan kerja agar dalam melakukan pekerjaan nyaman. Untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pegawai terjalin keakraban yang cukup baik, namun masih

banyak hubungan karyawan yang baik dikarenakan peraturan perusahaan bukan karena kenyamanan yang berada di perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta sesuai dengan yang diuraikan diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan menurut Handoko (2017:155) suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui sistem kompensasi yang baik. Selain itu faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edison dkk (2016:214) diantaranya adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Berdasarkan wawancara dengan staff Human Capital BTN Syariah bapak Sugeng sistem kompensasi yang berjalan di Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta adalah sama dengan sistem kompensasi di cabang – cabang Bank BTN lainnya dan sesuai dengan kebijakan Bank BTN pusat yang menyebutkan semua kompensasi akan diberikan kepada pegawai tetap sesuai prosedur perusahaan serta kantor cabang tidak mempunyai wewenang untuk mengubah sistem kompensasi tersebut. Maka dari itu untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi yang telah diberikan, penulis melakukan pra penelitian dengan cara menyebar kuesioner kepada 12 karyawan di Bank BTN Syariah cabang Harmoni

Berdasarkan hasil pra survei kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi di Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta dengan menyebar 12 kuesioner terbilang masih minim karena masih banyak karyawan yang memberikan respon negatif pada pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari persentase rata – rata, karyawan yang menjawab sangat puas sebesar 4,7%, puas sebesar 43,6%, cukup puas sebesar 47,2%, dan 4,6% sangat puas. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuesioner rata – rata yang tertinggi responden menjawab cukup puas yang berarti kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi masih kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis diatas serta data, wawancara, dan fenomena di Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta, dengan mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah Cabang Harmoni Jakarta”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta?
2. Bagaimana kompensasi Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2017:4) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan dan Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015:211) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dimensi yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah/ gaji dan bentuk finansial lainnya
- c. Kesempatan promosi
- d. Supervisi (atasan)
- e. Rekan kerja

2.3 Lingkungan Kerja dan Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi kerja di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berikut adalah dimensi-dimensi yang ada pada penelitian ini:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

2.4 Kompensasi dan Dimensi Kompensasi

Sedangkan menurut Elmi (2018:84) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi.

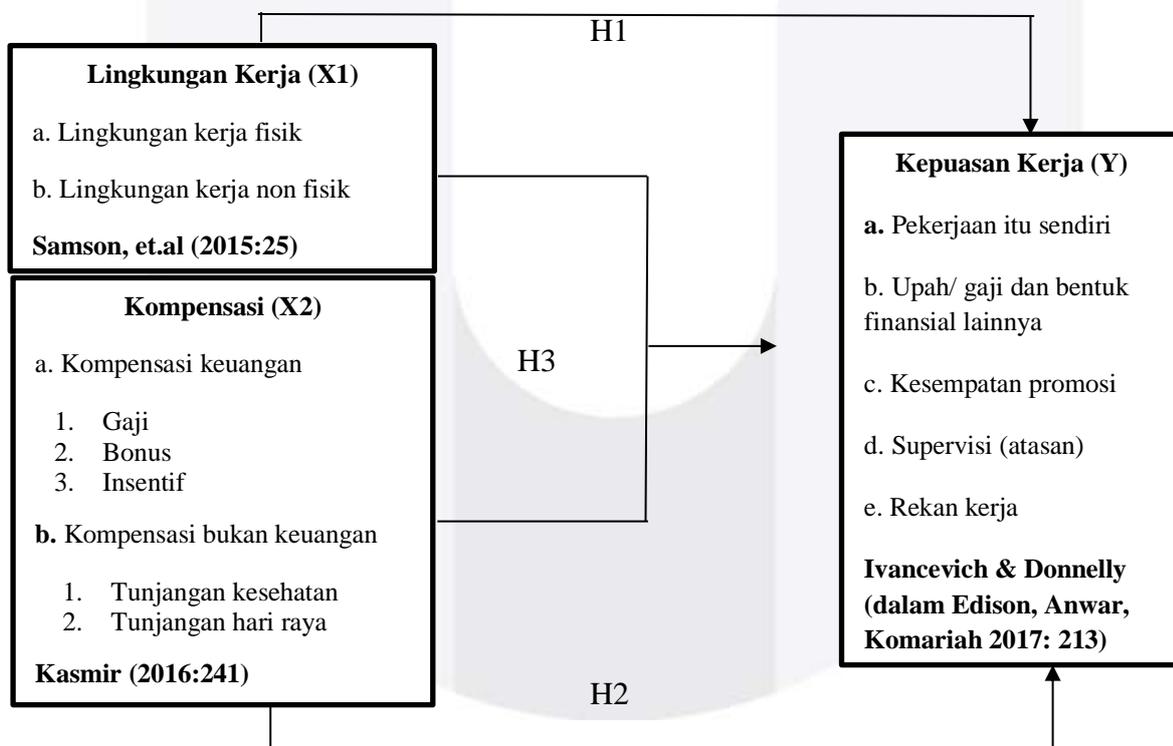
- a. Kompensasi keuangan
 1. Gaji
 2. Bonus
 3. Insentif
- b. Kompensasi bukan keuangan
 1. Tunjangan kesehatan
 2. Tunjangan hari raya

2.5 Hubungan Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011:143) Kondisi kerja memiliki pengaruh yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya bagus (misalnya bersih dan lingkungan menarik) karyawan akan lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerjanya buruk (misalnya panas dan lingkungan bising) karyawan akan merasakan sulit untuk menyelesaikan sesuatu.

2.6 Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hasibuan (2012:203) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat disebabkan pula oleh beberapa faktor diantaranya adalah balas jasa atau kompensasi yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Kompensasi selain meningkatkan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penelitian Febby & Syarifuddin (2018).



Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah cabang Harmoni Jakarta.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis deskriptif kausal. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti dengan skala *likert* dengan populasi 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan peneliti analisis deskriptif, MSI, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 75%. variabel Kompensasi (X_2) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 77,5%. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 75,9%.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) terhadap Variabel Terikat (Kepuasan Kerja) yang dilakukan pada 51 responden pada karyawan dari Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.004	.193	
	X1	.940	.146	.856
	X2	.075	.135	.073

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.7, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,004 + 0,940X_1 + 0,075X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,004 Artinya, jika Lingkungan Kerja dan Kompensasi nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja nilainya 0,004.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) bernilai positif, yaitu 0,940. Artinya bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,940.
- Nilai Koefisien Regresi variabel Kompensasi (X_2) bernilai positif, yaitu 0,075. Artinya bahwa setiap peningkatan Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,075.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji F

dapat dilihat F_{hitung} adalah 139.020 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($139.020 > 3,19$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta.

2. Uji T

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} ($6,451$) $>$ t_{tabel} ($1,677$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

- b. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (5.551) > t_{tabel} (1,677) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, digunakan Analisis Korelasi Pearson. Berikut ini pada Tabel 4.12 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 22 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.847	.22867
a. Predictors: (Constant), X1, X2				

menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,923 dan R Square (R_2) adalah 0,853. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,923)^2 \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
2. Kompensasi di Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
3. Kepuasan kerja di Bank BTN Syariah kantor cabang Harmoni Jakarta secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
4. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Daftar Pustaka

- [1] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach (12 h ed)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- [3] Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [5] Handoko. (2017). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

[6] Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

[7] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan keenam belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[8] Samson, G. N. (2015). Effect of Workplace Environment on The Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Management Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 3, Issue: 12.

[9] Febby R. F. & Syarifuddin (2018). Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Unpas* ISSN 1979-0600, Vol. 11 (2), 16-22.