

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPD CABANG UTAMA DENPASAR

Ketut Agus Wira Adnyana¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: w.adnyanakt@gmail.com

ABSTRACT

An employee is said to have high performance, if the set workload is achieved and if the realization of work results is higher than that set by the company. Employee performance is very necessary, because with this performance it will be known how far their ability is in carrying out the tasks assigned to them. This research was conducted with the aim to determine the effect of compensation, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. This research was conducted at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. The object of research in this study is compensation, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. The population in this study were 63 employees of PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. The sample in this study were 63 respondents who were determined based on the saturated sample method. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis of this study, it shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPD Bank Denpasar Main Branch.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja karyawan

atau pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya Suparyadi (2015).

Kompensasi yang menarik tentunya akan menjadi daya tarik tersendiri bagi pencari kerja (*job seeker*) untuk menentukan dimana mereka ingin berkarir. Kompensasi yang menarik juga menjadikan perusahaan mampu bersaing di dalam merekrut SDM terbaik yang ada di dalam bursa kerja karena diharapkan dengan masuknya SDM terbaik akan memberikan dampak positif terhadap

kinerja karyawan tersebut sehingga memberikan kontribusi positif bagi kinerja perusahaan. Sudiardhita *et al.* (2018) menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung Robbins (2014:147).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Sunyoto (2015:38). Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hasil observasi PT Bank BPD Kantor Cabang Utama Denpasar, dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan. Rekap hasil penilaian sasaran kinerja individu PT Bank BPD Kantor Cabang Utama Denpasar tahun

2018-2021 dapat disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Rekap Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Individu (SKI)
PT Bank BPD Kantor Cabang Utama Denpasar Tahun 2018-2021

Tahun	P1 (Sangat Baik)	P2 (Baik)	P3 (Cukup)	P4 (Kurang)	Jumlah Karyawan
2018	11	42	19	4	76
2019	13	50	18	3	84
2020	16	55	12	0	83
2021	16	55	8	0	79

Sumber: PT BANK BPD Kantor Cabang Utama Denpasar

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa selama 4 tahun kinerja karyawan PT Bank BPD Kantor Cabang Utama Denpasar masih terdapat kinerja karyawan dengan penilaian kinerja P3 di setiap tahunnya, bahkan sampai P4 selama 2 tahun yaitu 2018 dan 2019 masih terdapat karyawan yang dimana belum dapat mencapai target dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun karyawan dengan kinerja P1 terlihat meningkat pada tahun 2018, 2019 dan 2020. Begitu pula dengan kolom P2 yang selalu meningkat di setiap tahunnya. Serta terdapatnya fluktuasi jumlah karyawan dikarenakan adanya mutasi pada setiap tahunnya. Merujuk permasalahan di atas, dalam meningkatkan kinerja karyawan ada hal yang mempengaruhi yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada PT Bank BPD Cabang Utama Denpasar berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar yaitu beberapa karyawan yang mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang cukup, karena dianggap bahwa pemberian kompensasi langsung yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi kebutuhan yang lainnya. Beberapa karyawan juga

mengeluh mengenai bonus yang didapat kurang memuaskan karena tidak terpenuhinya laba dan target yang diinginkan perusahaan. Selain Aspek kompensasi peneliti juga menemukan rasa ketidakpuasan kerja karyawan pada PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar, yang di indikasi dengan ditemukannya karyawan bekerja lebih keras lagi dikarenakan harus mengejar target. Tentu hal ini dapat membuat karyawan merasa kelelahan dan pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar. Selain kompensasi dan kepuasan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan. Menurut beberapa karyawan PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar ditemukan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman karena kurangnya fasilitas seperti lahan parkir, karena kantor tidak cukup luas yang terletak dipinggir jalan. Mengingat banyaknya jumlah karyawan PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar sehingga para karyawan menggunakan trotoar sebagai lahan parkir. Selain itu karena letak dari PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar dipinggir jalan dan juga terletak di pusat Kota Denpasar (titik 0 km Kota Denpasar) yang ramai dilewati kendaraan umum maupun pribadi suara kebisingan dari kendaraan umum maupun kendaraan pribadi terdengar hingga ke dalam ruang kerja. Dan juga melihat kondisi gedung PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar berlantai 3 (tiga), beberapa karyawan yang bekerja di ruangan lantai 3 (tiga) terkadang merasa kelelahan menaiki anak tangga dikarenakan belum tersedianya lift pada PT. Bank BPD Kantor Cabang Denpasar.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori penetapan tujuan (*grand theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1990). *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tujuan tersebut. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Tujuan yang spesifik dan memiliki tingkat kesulitan tertentu menyebabkan kinerja lebih baik daripada tujuan yang mudah. Menurut Locke (1980) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas, dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan. Menurut Srimindarti (2012) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Larasati (2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara

langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi Khair (2017). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Wonda, Tatimu & Walangitan (2022) adalah:

- 1) Gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Fasilitas.
- 4) Tunjangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting pada suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Siagian (2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2013) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu:

- 1) Pekerjaan Itu Sendiri.

- 2) Atasan.
- 3) Promosi.

Lingkungan Kerja

Menurut Suprayitno dan Sukir (2017), yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016) yaitu :

- 1) Suara Bising.
- 2) Ruang Gerak yang Diperlukan.
- 3) Keamanan Kerja.
- 4) Hubungan Kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Riani (2012: 67) mengemukakan bahwa *job performance* atau kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Atau dengan kata lain kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2014), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2015:260) yaitu:

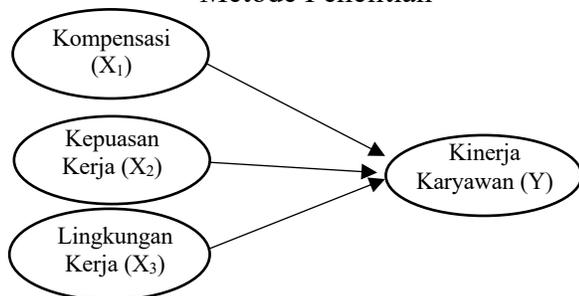
- 1) Kualitas Kerja.

- 2) Kuantitas Kerja.
- 3) Pengetahuan.
- 4) Kerja Sama.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis:

- H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan (tidak termasuk pegawai *outsourcing*) PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-

langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Determinasi
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep sehingga sesuai dengan sesuatu yang harus diukur Sugiyono (2017). Menurut Sugiyono (2017) uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa dalam masing-masing pertanyaan dapat mengklasifikasi variabel-variabel yang telah ditemukan. Uji validitas dikatakan valid jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,30. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,967	0,30	Valid
		X _{1.2}	0,951		Valid
		X _{1.3}	0,927		Valid
		X _{1.4}	0,954		Valid
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,955	0,30	Valid
		X _{2.2}	0,977		Valid
		X _{2.3}	0,985		Valid
		X _{2.4}	0,937		Valid
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,932	0,30	Valid
		X _{3.2}	0,946		Valid
		X _{3.3}	0,921		Valid
		X _{3.4}	0,921		Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₋₁	0,927	0,30	Valid
		Y ₋₂	0,930		Valid
		Y ₋₃	0,882		Valid
		Y ₋₄	0,906		Valid

Sumber: Lampiran 3 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui nilai *pearson correlation* dari masing-masing variabel yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan sudah valid atau memenuhi syarat validitas data.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten (Sugiyono, 2016:177). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha dari masing-masing instrumen. Instrumen dikatakan reliabel jika cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,961	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,971	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 (dataprimer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal yang dapat dilihat melalui Uji Kolmogorov Smirnov Test.

Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87279199
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.103
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 di atas, besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah sebesar 0,115 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.461	.681		-.677	.503	
	Kompensasi	.289	.084	.309	3.462	.001	2.233
	Kepuasan Kerja	.455	.099	.374	4.591	.000	2.280
	Lingkungan Kerja	.399	.088	.353	4.527	.000	3.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai *tolerance* semua variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.341	.425		.803	.428
	Kompensasi	.002	.052	.016	.047	.963
	Kepuasan Kerja	.076	.062	.378	1.227	.228
	Lingkungan Kerja	-.037	.055	-.198	-.671	.507

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Lampiran 8 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 6 di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05, yaitu variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,963, kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,228, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,507. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.461	.681		-.677	.503
	Kompensasi	.289	.084	.309	3.462	.001
	Kepuasan Kerja	.455	.099	.374	4.591	.000
	Lingkungan Kerja	.399	.088	.353	4.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 9 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = -0,436 + 0,289X_1 + 0,455X_2 + 0,399X_3$$

Dari persamaan diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

a = Nilai konstanta diperoleh sebesar -0.461 artinya apabila ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel

dependen, yaitu kinerja karyawan adalah sebesar -0.461.

X_1 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,289 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,289 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

X_2 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,455 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik

sebesar 0,455 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

X_3 = Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,399 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,399 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017), analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat kuat lemahnya hubungan antara variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.929	.90943
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Lampiran 9 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,967 besarnya nilai R 0,967 ini berada diantara

0,81 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X_1) kepuasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar.

Analisis Determinasi

Menurut Ghozali (2018), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.929	.90943
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Lampiran 9 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 9, diperoleh nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,929 atau 92,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sudah mampu dijelaskan oleh kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 92,8%; sedangkan sisanya sebesar 7,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji t-test

Hasil uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 10 yaitu:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-.461	.681			-.677	.503
	Kompensasi	.289	.084	.309		3.462	.001
	Kepuasan Kerja	.455	.099	.374		4.591	.000
	Lingkungan Kerja	.399	.088	.353		4.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 9 (data primer diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5.16 di atas, diperoleh informasi bahwa:

a) Kompensasi (X₁)

Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,289 dengan t hitung sebesar 3.462 serta signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima.

b) Kepuasan Kerja (X₂)

Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,455 dengan t hitung sebesar 4.591 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima.

c) Lingkungan Kerja (X₃)

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,399 dengan t hitung sebesar 4.527 serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima. Hal ini berarti semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sebaliknya, kompensasi yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Poluakan dkk. (2019), Setyowati, Marpaung & Ardista (2022), Febrianti dan Wati (2020) dan Sudiardhita dkk, (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wijaya (2018), Changgriawan (2017), Permata (2017) dan Citrawati dan Khuzaini (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya faktor-faktor pendukung kepuasan kerja seperti gaji, promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa

lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Ferawati (2017), Julita dan Arianty (2018), Yuliana, Hasilohan dan Gagah (2017) dan Pratama & Wismar'ain (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawannya.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara parsial variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Pada pelaksanaan penelitian ini masih berada pada suasana pandemi covid 19. Sehingga peneliti mengalami keterbatasan waktu di dalam melaksanakan wawancara di perusahaan dan dalam melakukan penyebaran kuesioner.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kompensasi terdapat pernyataan dengan rata rata skor terendah, yaitu "Karyawan diberikan imbalan berupa gaji atas jasa dalam bentuk uang

oleh atasan". Disarankan kepada pimpinan PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar lebih mempertimbangkan pembayaran gaji berbasis kompetensi yang dimana pembayaran gaji berbasis kompetensi merupakan pemberian tambahan bonus kepada karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan, sehingga dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja terdapat pernyataan dengan rata rata skor terendah, yaitu "Karyawan memiliki elemen yang memuaskan terhadap isi pekerjaan". Disarankan kepada pimpinan PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar dapat memberikan motivasi yang lebih baik lagi kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar pekerjaan yang mereka jalani dapat dikerjakan dengan baik.
- 3) Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja terdapat pernyataan dengan rata rata skor terendah, yaitu "Suara bising ditempat kerja mengganggu konsentrasi kerja dan terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan". Disarankan kepada pimpinan PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar dapat memberikan pertimbangan untuk lebih meningkatkan fasilitas serta ruang gerak yang diperlukan di perusahaan, agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan tidak terganggu dengan kebisingan-kebisingan yang terdengar dari luar ruangan dan pimpinan juga perlu memperhatikan kembali terkait membuat ruangan yang nyaman dan penataan didalam ruang kantor sehingga hal tersebut membuat ruang gerak yang nyaman agar karyawan lebih leluasa dan memberikan kenyamanan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Changgriawan, G. S. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Citrawati, Evi, and Khuzaini. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10 (3): 1–16.
- Febrianti, Wenty, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo." *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* 10 (1): 82–93.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julita, J., & Arianty, N. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Khair, H. 2017. *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Locke, E. A. and G. P. Latham, 1990, A Theory of Goal Setting & Task Performance, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Locke, E. A. 1980. Latham Versus Komaki: A Tale of Two Paradigms. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 1, 16 – 23.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi (VA Yuwono dkk)* Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poluakan, Angel Kralita, Roy F Runtuwene, and Sofia A.P Sambul. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9 (2): 70–77.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23, 717- 725.
- Samson, G. N
- Robbins, & Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Kediri : Penerbit Andi.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. 2018. The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4),
- Sedarmayanti 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.

- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature SignOff dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suprayitno dan Sukir. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti). *PARAMETER*, 7(1), 123-140.
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. F. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127-132.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).