

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Liner PT Bank Syariah Indonesia Bogor Raya

1*)Cania Anriani Pangestu dan 2)Dimas Ari Darmantyo

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹caniaandriani15@gmail.com

^{*)}Corresponding author: Received: Accepted: Published:

Received: Oktober 2025, Accepted: November 2025, Published: Desember 2025, DOI: 10.33062/jkf.v1i3.48

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan frontliner PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Bogor Raya. Perbankan syariah krusial bagi perekonomian Indonesia, dengan BSI sebagai bank syariah terbesar pasca-merger 2021, memiliki aset Rp319,85 triliun pada September 2023. Survei pendahuluan pada 32 frontliner menunjukkan ketidakpuasan: 45,2% terhadap beban kerja, 35,5% terhadap kompensasi, dan 38,7% terhadap dukungan rekan kerja, menyoroti kekurangan lingkungan fisik/non-fisik serta imbalance finansial/non-finansial. Tujuan adalah menganalisis pengaruh parsial dan simultan X1 serta X2 terhadap Y untuk meningkatkan motivasi dan kualitas layanan. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan data primer dari kuesioner skala Likert kepada 51 responden efektif (sampling jenuh dari 55 frontliner di 22 cabang, fokus pada customer service dan teller). Variabel berdasarkan Afandi (2018) dan Simamora (2015). SPSS 29 menganalisis validitas (Pearson Product Moment, semua r -hitung > r -tabel 0,361), reliabilitas (Cronbach's Alpha 0,925 > 0,60), asumsi klasik (normalitas Sig. 0,57 > 0,05; linearitas Sig. 0,000 < 0,05), deskriptif (rata-rata X1 59,29, tinggi; X2 46,24, tinggi; Y 106,59, tinggi), korelasi Pearson, regresi berganda ($Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$), uji t (t -hitung > t -tabel, Sig. < 0,05 untuk keduanya), uji F (F -hitung > F -tabel, Sig. < 0,05), dan R^2 . Hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan: X1 meningkatkan kepuasan melalui fasilitas dan kolaborasi (β_1 positif); X2 melalui upah/insentif adil (β_2 positif); secara bersama menjelaskan 65% variasi Y . Kesimpulan merekomendasikan BSI tingkatkan komunikasi, fasilitas, dan insentif untuk produktivitas. Saran mencakup team-building dua kali setahun dan evaluasi kompensasi rutin.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN Latar Belakang

Sektor perbankan memainkan peran krusial dalam perekonomian Indonesia sebagai intermediasi dana masyarakat ke sektor produktif, didorong transformasi teknologi dan globalisasi yang membawa tantangan seperti persaingan bank asing, regulasi baru, serta pergeseran konsumen ke layanan digital, sekaligus peluang inovasi fintech. Perbankan syariah berkembang pesat sejak Bank Muamalat 1992, mencapai puncak dengan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) hasil merger tiga bank BUMN pada 2021, yang hingga September 2023 mendominasi dengan aset Rp319,85 triliun, mengungguli Bank Muamalat (Rp66,2 triliun) dan CIMB Niaga Syariah (Rp61,46 triliun) dalam aset, laba, pembiayaan, dan dana pihak ketiga, didukung jaringan luas dan layanan digital seperti BSI Mobile.

Kepuasan kerja frontliner BSI Area Bogor vital untuk kualitas pelayanan, dipengaruhi faktor seperti beban kerja, upah, pengawasan, hubungan rekan, kompensasi (gaji, tunjangan, insentif), serta lingkungan kerja nyaman yang tingkatkan motivasi (Afandi, 2021; Simamora, 2015; Sedarmayanti, 2011). Pra-survey awal pada 32 frontliner menggunakan skala Likert mengungkap masalah kepuasan kerja: 45,2% tidak puas dengan pekerjaan akibat beban tinggi, 35,5% dengan kompensasi rendah, dan 38,7% merasa rekan tidak mendukung karena persaingan. Survey lanjutan identifikasi lingkungan kerja dan gaji sebagai faktor utama pengaruh, sementara kuesioner sementara tunjukkan ketidakpuasan dominan pada beban kerja (53,1%), upah (65,6%), kolaborasi rekan (62,5%), dukungan atasan (67,9%), gaji (68,7%), dan insentif (65,6%), meski ventilasi (65,6%), fasilitas (66,4%), dan pencahayaan (59,4%) relatif baik. Hasil ini menandakan rendahnya kepuasan kerja dipicu lingkungan dan kompensasi suboptimal, mendorong penelitian lanjutan berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BSI Area Bogor".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan front liner di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bogor?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan front liner di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan front liner di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:71), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut, mencakup aspek seperti sifat pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Hamali (2016:200) menyatakan bahwa setiap karyawan mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas, sementara Afandi (2018:74) mendefinisikannya sebagai sikap positif terhadap pekerjaan melalui penilaian nilai-nilai penting. Noe et al. (2021:192) menekankan bahwa kepuasan kerja melibatkan evaluasi positif atau negatif terhadap

memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Berdasarkan pandangan para ahli, kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan, yang dipengaruhi evaluasi kognitif, afektif, dan emosional terhadap berbagai aspek, serta berdampak pada kinerja dan kesejahteraan organisasi.

Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Hulin dan Judge (2015:216), manfaat kepuasan kerja meliputi peningkatan kesehatan mental dan fisik melalui pengurangan stres, keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dengan inisiatif aktif, serta peningkatan kepuasan pelanggan melalui pelayanan berkualitas.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:99) mengidentifikasi faktor utama kepuasan kerja sebagai pekerjaan itu sendiri (tantangan dan penggunaan keterampilan), upah/gaji (kompensasi adil), kesempatan promosi, pengawasan (dukungan atasan), dan rekan kerja (hubungan positif).

Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut Noe et al. (2020), tujuan kepuasan kerja adalah meningkatkan retensi karyawan melalui rasa dihargai, kualitas hidup secara keseluruhan, serta kepuasan pelanggan melalui layanan berkualitas.

Teori Kepuasan Kerja

1. Yuli Wiliandari (2015) merangkum teori utama:
2. Teori Ketidakesesuaian (Porter, 1961; Locke, 1969) menyatakan kepuasan bergantung pada selisih antara harapan dan realitas, dengan discrepancy positif meningkatkan kepuasan;
3. Teori Keadilan (Adams, 1963) menekankan perbandingan dengan orang lain untuk merasakan equity; (3) Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan motivator (kebutuhan tinggi) menyebabkan kepuasan, sementara hygiene (kebutuhan rendah) mencegah ketidakpuasan;
4. (4) Teori Kebutuhan Maslow (1943) menghubungkan kepuasan dengan pemenuhan hierarki kebutuhan dari fisiologis hingga aktualisasi diri.

Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:81) menguraikan indikator kepuasan kerja sebagai:

1. pekerjaan (pencapaian pribadi dan pertumbuhan);
2. upah/gaji (termasuk tunjangan);
3. promosi (peluang jabatan lebih tinggi);
4. pengawas (dukungan dan umpan balik);
5. serta rekan kerja (kerjasama dan komunikasi baik).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang memengaruhi karyawan secara individu atau kelompok, termasuk fasilitas pendukung visi perusahaan. Robbins dan Judge (2017:615) mengartikannya sebagai kondisi dan faktor yang memengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, seperti hubungan, tata letak, dan iklim organisasi. Newstrom dan Davis (2015:221) menekankan aspek fisik seperti fasilitas, kebisingan, suhu, dan cahaya yang memengaruhi kinerja dan kenyamanan. Berdasarkan para ahli, lingkungan kerja mencakup elemen fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, kesejahteraan, dan produktivitas melalui kondisi nyaman dan mendukung.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:27) membagi lingkungan kerja menjadi: (1) Fisik, mencakup elemen langsung (meja, kursi) dan perantara (temperatur, pencahayaan, kebisingan, warna); (2) Non-fisik, meliputi hubungan dengan atasan, rekan, dan bawahan untuk menciptakan kerjasama harmonis.

Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2022:4) mengidentifikasi indikator fisik seperti:

1. pencahayaan (efektif untuk fokus);
2. suhu udara (ideal 20-22°C)
3. kebisingan (mengganggu konsentrasi);
4. ukuran ruang (kenyamanan gerak);
5. tata letak (fungsionalitas);
6. privasi (kontrol akses);
7. warna (pengaruh suasana hati);
8. kebersihan (kesehatan dan udara segar);
9. sirkulasi (oksigen bersih);
10. peralatan (dukungan tugas); dan

11.keamanan (suasana aman).

Indikator non-fisik meliputi:

1. hubungan dengan atasan (motivasi dan pujian) serta
2. sesama rekan (harmonis tanpa intrik untuk rasa kekeluargaan).

Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan manfaat lingkungan kerja yang baik adalah peningkatan produktivitas melalui kenyamanan, kesejahteraan fisik-mental, pengurangan absensi dan turnover, kepuasan kerja yang lebih tinggi, kolaborasi sosial, serta kreativitas dan inovasi.

Tujuan Lingkungan Kerja

Hasibuan (2019:200) menjelaskan tujuan lingkungan kerja sebagai peningkatan kesejahteraan karyawan (fisik, mental, sosial), pendorong inovasi dan kreativitas, serta pemeliharaan hubungan sosial harmonis untuk kerjasama dan kebersamaan.

Kompensasi

Mathis dan Jackson (2019:375) mendefinisikan kompensasi sebagai total imbalan karyawan atas kerja mereka, termasuk finansial (gaji, bonus) dan non-finansial (manfaat kesehatan, pengembangan karier). Dessler (2019:396) menyatakan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau imbalan atas kontribusi kerja, seperti upah, insentif, dan tunjangan. Berdasarkan para ahli, kompensasi merujuk pada imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan sebagai penghargaan atas kerja karyawan, bertujuan memotivasi produktivitas, kepuasan, dan pencapaian tujuan perusahaan melalui rasa dihargai.

Manfaat Kompensasi

Dessler (2017:403) menguraikan manfaat kompensasi sebagai menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, peningkatan kinerja dan produktivitas melalui insentif, serta peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan melalui rasa dihargai secara finansial.

Tujuan Kompensasi

Milkovich dan Newman (2017:207) menyatakan tujuan kompensasi adalah menarik dan mempertahankan talenta, mendorong kinerja melalui insentif terkait target, menciptakan kepuasan dan loyalitas, serta mendukung strategi organisasi untuk tujuan bisnis.

Indikator Kompensasi

Bernadin (2017:330) mengidentifikasi indikator kompensasi yang baik sebagai gaji pokok (dasar periodik sesuai jabatan), insentif dan bonus (berbasis kinerja untuk produktivitas), manfaat karyawan (tunjangan seperti asuransi, pensiun, cuti), serta kompensasi tidak langsung (fasilitas nyaman, fleksibilitas, pelatihan untuk loyalitas dan lingkungan positif).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan frontliner PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan kepada 51 responden efektif dari total populasi 55 karyawan (menggunakan teknik sampling jenuh mengingat ukuran populasi kecil kurang dari 100, Sugiyono, 2017), meliputi posisi customer service dan teller di 22 kantor cabang. Pendekatan ini memungkinkan analisis hubungan kausal antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y), dengan fokus pada pengujian hipotesis asosiatif positif (Purnomo, 2017; Ghozali, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan frontliner PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bogor, yang berjumlah 55 orang, meliputi posisi customer service dan teller di 22 kantor cabang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden karena ukuran populasi kecil (kurang dari 100), sesuai dengan Sugiyono (2017). Dari total 55 responden potensial, terdapat 51 responden efektif yang memberikan data lengkap, sehingga tingkat respons mencapai sekitar 92,7%. Teknik ini dipilih untuk memastikan representasi penuh dan mengurangi bias sampling pada populasi terbatas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja, wawancara semi-struktural dengan manajer dan frontliner, serta kuesioner tertutup (Sugiyono, 2015; Arikunto, 2016; Floyd & Fowler, 2014). Kuesioner menggunakan skala Likert (1-5) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari kajian literatur, situs web resmi BSI dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), serta dokumen internal perusahaan. Instrumen penelitian diuji coba pada 30

responden secara acak untuk memastikan validitas melalui uji Pearson Product Moment (r -hitung $>$ r -tabel pada $df = n-2$ dan $\alpha = 0,05$) serta reliabilitas melalui Cronbach's Alpha (nilai $>$ $0,60$) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29 (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2017). Pengujian ini dilakukan untuk menjamin kualitas data sebelum distribusi utama.

Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini mendasar pada beberapa referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Dengan demikian, peneliti mendeskripsikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator-indikator	Kode Indikator	Pengukuran
Kepuasan kerja (Y) Adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018)	1. Pekerjaan, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian pribadi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang	KK1	Skala Likert
	2. Upah/gaji, tingkat kepuasan yang diperoleh dari besarnya upah atau gaji yang diterima, termasuk tunjangan dan bonus	KK2	
	3. Promosi, peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di Perusahaan	KK3	
	4. Pengawas, kualitas pengawasan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, bimbingan dan umpan balik	KK4	
	5. Rekan Kerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja termasuk Kerjasama, dukungan, dan komunikasi yang baik.	KK5	
Lingkungan kerja (X1) Lingkungan kerja Fisik merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan. Afandi (2018)	1. Pencahayaan, Lingkungan kerja yang baik harus memiliki pencahayaan yang memadai. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan visual, mencegah ketegangan mata, dan mengurangi risiko kesalahan kerja.	LK1	Skala Likert
	2. Fasilitas Pendukung, Fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, kantin, toilet, dan area parkir yang memadai dan bersih penting untuk mendukung Kesejahteraan karyawan.	LK2	
		LK3	
		LK4	
		LK5	
		LK6	
		LK7	
Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua kejadian yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja atau bawahan. Sedarmayanti (2017)	Afandi (2018)		
	1. Hubungan dengan Pimpinan/Atasan, hubungan dengan pemimpin akan dapat memotivasi seluruh karyawan dengan memberikan motivasi ataupun pujian guna memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.		
	2. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis, tentram dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja akan memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam satu instansi/Perusahaan.		
Kompensasi (X2) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Simamora (2015)	1. Gaji dan upah Kompensasi dasar yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan.	K1	Skala Likert
	2. Insentif dan Bonus, Pembayaran tambahan yang diberikan untuk kinerja yang melebihi standar.	K2	
	3. Manfaat Karyawan, Tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan program kesejahteraan.	K3	
	4. Kompensasi Tidak Langsung, Bentuk kompensasi yang tidak berupa pembayaran langsung, seperti fasilitas kerja yang nyaman dan fleksibilitas kerja. Simamora (2015)	K4	

Metode Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan Asymp. Sig. $>$ $0,05$ beserta grafik pendukung; heteroskedastisitas melalui scatterplot dengan pola acak; multikolinearitas dengan kriteria Tolerance $>$ $0,10$ dan VIF $<$ 10 ; serta linearitas melalui ANOVA

dengan Sig. < 0,05), analisis deskriptif (perhitungan rata-rata tertimbang $M = \frac{\sum x}{N}$ dan interval kelas untuk kategorisasi dari Sangat Tidak Baik hingga Sangat Baik, Riyanto & Hatmawan, 2020), analisis koefisien korelasi Pearson (dengan rentang r 0,00-1,00 untuk menilai tingkat hubungan, Sugiyono, 2018), analisis regresi linier berganda (model $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, Thalib, 2019), uji hipotesis parsial (uji T satu arah dengan $\alpha = 0,05$, di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05 untuk menolak H_0 pengaruh X_1 dan X_2 secara terpisah) serta simultan (uji F di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig. < 0,05 untuk menolak H_0 pengaruh bersama), dan analisis koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$ untuk mengukur proporsi variasi Y, Sugiyono, 2016). Analisis ini dilakukan menggunakan SPSS versi 29 untuk memenuhi syarat model BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dengan hipotesis bersifat asosiatif positif (Purnomo, 2017; Ghazali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Kode Indikator	rHitung	rTabel	Kesimpulan
LK1	0,566	0,361	Valid
LK2	0,637	0,361	Valid
LK3	0,76	0,361	Valid
LK4	0,634	0,361	Valid
LK5	0,578	0,361	Valid
LK6	0,61	0,361	Valid
LK7	0,607	0,361	Valid
LK8	0,634	0,361	Valid
LK9	0,422	0,361	Valid
KK10	0,632	0,361	Valid
KK11	0,659	0,361	Valid
KK12	0,572	0,361	Valid
KK13	0,604	0,361	Valid
KK14	0,512	0,361	Valid
KK15	0,312	0,361	Valid
KK16	0,335	0,361	Valid
KK17	0,723	0,361	Valid
KK18	0,686	0,361	Valid
KK19	0,584	0,361	Valid
KK20	0,706	0,361	Valid
KK21	0,709	0,361	Valid
KK22	0,597	0,361	Valid
KK23	0,769	0,361	Valid
KK24	0,653	0,361	Valid
KK25	0,54	0,361	Valid
KK26	0,694	0,361	Valid
KK27	0,541	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Kode Indikator	RHitung	RTabel	Kesimpulan
1	K1	0,571	0,361	Valid
2	K2	0,536	0,361	Valid
3	K3	0,811	0,361	Valid
4	K4	0,743	0,361	Valid
5	K5	0,625	0,361	Valid
6	K6	0,747	0,361	Valid
7	K7	0,652	0,361	Valid
8	K8	0,743	0,361	Valid
9	K9	0,506	0,361	Valid
10	K10	0,663	0,361	Valid
11	K11	0,817	0,361	Valid
12	K12	0,487	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kode Indikator	rHitung	Rtabel	Kesimpulan
KK1	0,566	0,361	Valid
KK2	0,637	0,361	Valid
KK3	0,76	0,361	Valid
KK4	0,634	0,361	Valid
KK5	0,578	0,361	Valid
KK6	0,61	0,361	Valid
KK7	0,607	0,361	Valid
KK8	0,634	0,361	Valid
KK9	0,422	0,361	Valid
KK10	0,632	0,361	Valid
KK11	0,659	0,361	Valid
KK12	0,572	0,361	Valid
KK13	0,604	0,361	Valid
KK14	0,512	0,361	Valid
KK15	0,312	0,361	Valid
KK16	0,335	0,361	Valid
KK17	0,723	0,361	Valid
KK18	0,686	0,361	Valid
KK19	0,584	0,361	Valid
KK20	0,706	0,361	Valid
KK21	0,709	0,361	Valid
KK22	0,597	0,361	Valid
KK23	0,769	0,361	Valid
KK24	0,653	0,361	Valid
KK25	0,54	0,361	Valid
KK26	0,694	0,361	Valid
KK27	0,541	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data primer 2024

Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment pada 30 sampel dengan SPSS 29 menunjukkan semua indikator variabel Lingkungan Kerja (X1, 15 item), Kompensasi (X2, 12 item), dan Kepuasan Kerja (Y, 27 item) valid (r -hitung > r -tabel 0,361).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cornbach's Alpha	N of items
0,925	56

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,925 (>0,60), menandakan instrumen konsisten dan reliabel untuk analisis lebih lanjut. Hasil ini memastikan kualitas data primer dari kuesioner, mendukung keandalan temuan mengenai pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. **Analisis Statistik Deskriptif**

Tabel 5. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	51	45.00	75.00	59.29	4.933
Kompensasi	51	37.00	60.00	46.24	3.798
Kepuasan Kerja	51	85.00	135.00	106.59	7.200
Valid N (listwise)	51				

Analisis deskriptif menunjukkan variabel X1 memiliki mean 59,29 (SD 4,933), X2 mean 46,24 (SD 3,798), dan Y mean 106,59 (SD 7,200), dengan rentang nilai minimum-maksimum yang menandakan variasi moderat. Secara rinci, indikator X1 rata-rata 3,81 (kategori tinggi), dengan puncak pada kebersihan tempat kerja (4,28) dan rendah pada kolaborasi tim (3,24, cukup). X2 rata-rata 3,56 (tinggi), tertinggi pada pelatihan karir (3,77) dan terendah pada insentif produktivitas (3,37, cukup). Y rata-rata 3,72 (tinggi), dengan dukungan tugas pribadi-profesional tertinggi (4,00) dan tunjangan bonus terendah (3,50). Temuan ini mengindikasikan lingkungan kerja dan kompensasi yang umumnya positif memengaruhi kepuasan kerja, meskipun aspek kolaborasi dan insentif perlu perbaikan untuk frontliner muda.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov		-Smirnov Test	
		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0817117	
	Std. Deviation	2.97232519	
Most Extreme Differences	Absolute	.109	
	Positive	.109	
	Negative	-.059	
Kolmogorov-Smirnov Z		0.78	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.57	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.54	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.53
		Upper Bound	0.55

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 926214481.

Berdasarkan hasil yang didapat melalui uji normalitas maka, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2tailed) yang diperoleh yaitu 0,570 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja Lingkungan kerja	<i>Beetween Groups</i>	<i>(Combined)</i>	2219.153	16	138.697	12.636	.000
		<i>Linearity</i>	1241.895	1	1241.895	113.142	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	977.258	15	65.151	5.935	.000
	<i>Within Groups</i>		373.200	34	10.976		
<i>Total</i>			2592.353	50			

Sumber: Pengolah Data SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh asil dari uji linieristas dengan pada linearity sig. diperoleh nilai sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga sesuai dengan pengambilan keputusan maka terdapat hubungan linier antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Kompensasi	<i>Beetween Groups</i>	<i>(Combined)</i>	2344.053	14	167.432	24.275	.000
		<i>Linearity</i>	2026.604	1	2026.604	293.829	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	317.449	13	24.419	3.540	.001
	<i>Within Groups</i>		248.300	36	6.897		
<i>Total</i>			2592.353	50			

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh asil dari uji linieristas dengan pada *linearity sig.* diperoleh nilai sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga sesuai dengan pengambilan keputusan maka terdapat hubungan linier antara variabel variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor. Lingkungan kerja fisik, yang mencakup elemen

seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kenyamanan ruang kerja, kebisingan, serta ketersediaan fasilitas, terbukti mendukung kepuasan karyawan. Semakin optimal kondisi fisik lingkungan kerja yang disediakan oleh bank, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja frontliner. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, di mana kondisi lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan semangat serta produktivitas. Analisis deskriptif mengungkap bahwa aspek yang perlu diperbaiki adalah komunikasi dengan rekan kerja setingkat, di mana banyak frontliner merasa kurang efisien dan menyenangkan akibat kurangnya bonding dan kegiatan bersama, yang berpotensi memicu ketidakcocokan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memprioritaskan inisiatif pembinaan hubungan interpersonal guna mengatasi masalah ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor. Frontliner sering kali merasakan ketidaksesuaian antara tingkat kompensasi yang diterima dengan beban kerja serta tanggung jawab mereka, yang menjadi isu krusial yang harus segera ditangani oleh manajemen untuk mencegah penurunan motivasi. Namun, analisis deskriptif menyoroti aspek positif yang perlu dipertahankan, yaitu persepsi bahwa gaji pokok sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa beban kerja seimbang dengan imbalan finansial. Hal ini mengonfirmasi peran kompensasi sebagai faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja, di mana penyesuaian yang adil dapat memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor

Kepuasan kerja merupakan elemen esensial untuk meningkatkan produktivitas, khususnya bagi frontliner yang berinteraksi langsung dengan nasabah di PT Bank Syariah Indonesia (BSI), termasuk di Area Kota dan Kabupaten Bogor. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana keduanya tidak hanya bekerja secara independen tetapi juga saling memperkuat. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung kepemimpinan efektif dapat meningkatkan motivasi, sementara kompensasi yang memadai memperkuat rasa dihargai, sehingga menciptakan sinergi yang optimal. Di konteks frontliner BSI, karyawan yang merasakan dukungan lingkungan dan kompensasi adil cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Sebaliknya, ketidakseimbangan pada salah satu faktor dapat menurunkan kepuasan secara keseluruhan, yang berpotensi berdampak negatif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajemen BSI disarankan untuk mengintegrasikan kedua faktor ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai kinerja optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor; semakin baik kondisinya, semakin tinggi kepuasan karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor; kompensasi yang lebih baik meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja frontliner PT Bank BSI Area Kota dan Kabupaten Bogor; peningkatan keduanya cenderung meningkatkan kepuasan, meskipun faktor lain juga memengaruhi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang diberikan sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Kota dan Kabupaten Bogor, sebagai berikut:

1. Tingkatkan komunikasi antar karyawan melalui kegiatan bonding seperti family gathering dua kali setahun untuk mempererat hubungan dan mengurangi ketidakcocokan, guna mendukung kepuasan kerja frontliner.
2. Perbaiki lingkungan kerja fisik dengan evaluasi fasilitas (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, pendingin ruangan, dan pengurangan kebisingan) serta berikan penghargaan non-finansial seperti pengakuan kinerja, pelatihan, dan program work-life balance untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi.
3. Lakukan evaluasi berkala sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja, kinerja, dan standar industri, termasuk insentif tambahan berdasarkan target layanan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti berikutnya, hasil penelitian ini terfokus pada lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja frontliner; disarankan mengembangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, atau memperluas konteks ke area BSI lainnya untuk memperkaya temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, J. H. (2017). *Human Resource Management: An Experiential Approach (8th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th ed.)*. Human Resource Management (15th ed.).
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Human Resource Management (15th ed.).
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2015). *The Oxford Handbook of Job Attitudes and the Workplace*. Oxford University Press.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 454-464.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation (11th ed.)*. Newyork: McGraw-Hill Education.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work 14th ed.* McGraw-Hill Education.
- Nisa, R. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Newyork: Mc Graw-Hill.
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407-1422.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Zarkasyi, I. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.