*Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3 Desember 2025* ISSN 2746-4210 (*Print*) ISSN 2746-4229 (*Online*)

**Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis**

*Alvailable online* http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb

# Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A Rivai Palembang

# *The Effect of Work Environment on Employee Job Satisfaction at Bank Sumsel Babel, A. Rivai Branch, Palembang*

**Aditya Wahyu Nugraha[1)]*, Yusleli Herawati[2)], Claudya Nurcahaya[3)]**

1) Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
2) Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
3) Prodi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya

**Coresponding Email*: wnaditya19@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini tentang bagaimana kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh, atau sampling non-probability, untuk mengambil sampel dari total populasi 60 individu. Data diperoleh melalui kuesioner, yang telah diuji untuk validitas dan kepercayaan. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Tahapan yang diambil termasuk uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, perhitungan koefisien determinasi, dan uji t dua arah. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat kompensasi yang diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang layak, adil, dan kompetitif guna mendorong motivasi serta mempertahankan karyawan dalam jangka panjang

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Bank Sumsel Babel**

***Abstract***

*This research examines how compensation influences employee job satisfaction at Bank Sumsel Babel, Kapten A. Rivai Branch, Palembang. The study adopts a quantitative approach using a saturated sampling method, or non-probability sampling, to select a sample from the total population of 60 individuals. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The analysis was conducted using SPSS version 26, with procedures including classical assumption testing, simple linear regression analysis, calculation of the coefficient of determination, and a two-tailed t-test. The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on employees' job satisfaction. In other words, higher levels of job satisfaction are associated with the level of compensation received. These results emphasize the importance of providing fair, adequate, and competitive compensation to foster motivation and retain employees in the long term.*

***Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Bank Sumsel Babel***

## PENDAHULUAN

Elemen kunci dan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberlanjutan dan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung pada mutu individu yang terlibat di dalamnya. SDM yang memiliki kompetensi dan produktivitas tinggi mampu mendukung realisasi tujuan bagi perusahaan dalam jangka pendek dan juga jangka panjang. Menurut penelitian yang dilakukan Sadili Samsudin (2019:22), SDM mencakup proses pengelolaan yang melibatkan pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, serta pemberian kompensasi kepada individu sebagai bagian dari organisasi atau entitas bisnis. Oleh sebab itu, manajemen SDM yang dilakukan secara optimal menjadi prasyarat utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi.

Kepuasan kerja adalah komponen penting dalam pengelolaan SDM. Pegawai yang telah merasa ia puas pada pekerjaan yang mereka miliki saat ini maka akan cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja, produktivitas yang baik, dan loyalitas yang tinggi.

Handoko (2020:193) mengatakan Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Yang merupakan dapat menyenangkan atau tidak, dan tercermin dalam sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Tingkat kepuasan ini erat kaitannya dengan motivasi untuk bekerja, retensi karyawan, dan kondisi kerja secara umum.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, kompensasi menempati posisi yang sangat penting. Kompensasi yang diberikan secara adil, transparan, dan sesuai standar industri dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan untuk bekerja. Tampubolon (2020) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari organisasi kepada karyawan sebagai upaya untuk menciptakan kesejahteraan, mengapresiasi kontribusi, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan harapan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan motivasi kerja, bahkan meningkatkan kemungkinan pergantian tenaga kerja (*turnover*).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang berbeda-beda terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hidayat (2021) menemukan ada korelasi positif dan penting antara pemenuhan dan kepuasan kerja karyawan RSU UMM. Namun, hasil

berbeda ditunjukkan oleh penelitian Saputra (2022), yang berpendapat bahwa kompensasi berdampak buruk dan hasilnya tidak signifikan pada tingkat kepuasan karyawan di perusahaan lain. Ketidakkonsistenan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kompensasi kerja yang dapat dipengaruhi dari berbagai faktor kontekstual. Salah satunya jenis organisasi, karakteristik pekerjaan, kemudian dari persepsi karyawan terhadap keadilan sistem kompensasi yang diterapkan.

Berdasarkan jabaran di latar belakang, Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan agar dapat mengkaji kembali pengaruh antara pemberian gaji terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, terkhusus di Bank Sumsel Babel pada cabang Kapten A. Rivai, Palembang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada posisi strategis bank tersebut sebagai bank pembangunan daerah yang memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Keberhasilan bank ini sangat dipengaruhi oleh kinerja optimal para karyawannya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menjadi hal yang esensial untuk menjaga motivasi dan produktivitas pegawai.

Penelitian ini juga mempunyai unsur kebaruan (*novelty*) dalam konteks dan lokasi studi, mengingat masih terbatasnya penelitian yang secara khusus meneliti hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan Bank Pembangunan Daerah, terutama di Palembang. Akibatnya, penelitian ini bukan hanya memiliki tujuan sebagai penemuan jawaban atas pertanyaan tentang apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Sumsel Babel Pada Cabang Kapten A. Rivai, Palembang. tetapi juga untuk meningkatkan jumlah penelitian yang telah dilakukan tentang masalah ini dan memberikan kontribusi kepada praktik manajemen SDM di bidang perbankan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam perilaku organisasi karena memiliki dampak langsung terhadap loyalitas, motivasi, serta produktivitas tenaga kerja. Sutrisno (2019) mengatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan ditentukan oleh bagaimana mereka melihat pekerjaan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kompensasi, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan faktor fisik dan psikologis lainnya. Sementara itu, Robbins dalam Wibowo (2016)

mengatakan kepuasan kerja adalah persepsi umum tentang pekerjaan yang ditimbulkan dari perbandingan antara gaji yang diterima karyawan dan gaji yang mereka anggap layak.

Menurut penelitian sebelumnya, kepuasan kerja dan kinerja individu dan kolektif sangat terkait. (Afandi, 2021). Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan serta mendapatkan penghargaan yang pantas, baik secara material maupun sosial, cenderung menunjukkan semangat dan loyalitas yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh evaluasi subjektif terhadap sejauh mana pekerjaan memberikan nilai dan kenyamanan.

Penyebab utama yang menjadi penentuan kepuasan kerja ialah bisa dilihat dari beberapa poin berikut: (1) Karyawan tersebut sendiri yang menunjukkan seberapa cocok tugas dengan kemampuan dan minat karyawan; (2) kompensasi atau upah, yang menunjukkan seberapa baik karyawan melihat kompensasi yang mereka terima; (3) dukungan atasan, yang menunjukkan seberapa baik hubungan mereka dengan pengawas memberikan bimbingan; dan (4) hubungan dengan rekan kerja, yang berdampak pada suasana kerja secara keseluruhan.

Meski demikian, riset yang secara khusus menelusuri pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di sektor perbankan daerah, khususnya di Bank Sumsel Babel, tetap sedikit atau amat terbatas. Maka dilakukan penelitian yang sangat penting untuk memperluas literatur di bidang tersebut dan menjawab kesenjangan penelitian yang ada.

**Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu instrumen manajerial yang digunakan organisasi untuk mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan performa karyawan. Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwasanya kompensasi sendiri dapat mencakup berbagai bahkan semua macam jenis pendapatan, termasuk yang pastinya uang, barang, maupun fasilitas, sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Sebagai perbandingan, Menurut Wibowo (2015), Kompensasi adalah kumpulan barang yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai sebagai penghargaan atas kerja keras dari mereka dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Studi telah menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting dari sudut pandang psikologis dan keuangan karena berkorelasi dengan persepsi seseorang tentang keadilan, pengakuan, dan status sosial di tempat kerja.

Kompensasi yang layak dan bersaing diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat motivasi, dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan (Sirait & Mahyarni, 2022). Sebaliknya, Karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan mengalami turnover yang tinggi jika mereka merasa kompensasi mereka tidak adil.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kompensasi meliputi:

(1) gaji pokok, yaitu imbalan tetap yang diterima secara periodik; (2) bonus atau insentif, yakni kompensasi tambahan atas prestasi kerja; (3) tunjangan, sebagai bentuk penghargaan terhadap beban kerja atau kondisi tertentu; serta (4) fasilitas kerja, seperti kendaraan operasional atau lingkungan kerja yang nyaman (Hasibuan dalam Sirait & Mahyarni, 2022).

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A Rivai Palembang, dengan subjek seluruh karyawan, yang berjumlah 60 orang. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan diteliti melalui pendekatan kuantitatif deskriptif yang didukung oleh analisis regresi linier berganda.

Melalui distribusi kuesioner kepada responden, data primer yang digunakan diperoleh secara langsung. Kuesioner dibuat menggunakan skala Likert lima tingkat, yang mana nilai terendah yaitu 1 akan berartikan bahwa tidak setuju kemudian angka tertinggi yaitu 5 berartikan bahwa hasil nya sangat setuju. Karena seluruh populasi yang kurang dari 100 orang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh (sensus) digunakan karena metode ini cocok untuk populasi kecil.

Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibagikan secara langsung kepada setiap orang yang berpartisipasi. Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian diuji sebagai validasi dan reliabilitas agar dapat memastikan bahwasanya alat dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat dan tentunya konsisten.

Setelah itu, uji asumsi klasik dilakukan, yang menilai normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi; setelah itu, regresi linear berganda dan juga koefisien determinasi dipergunakan sebagai evaluasi bagaimana variabel yang ada ialah variabel independen akan mempengaruhi varibael lain yaitu variabel dependen. Analisis yang akan dilakukan yaitu analisis data menggunakan program statistik menggunakan aplikasi SPSS yang paling baru untuk membuat hasilnya lebih akurat dan dapat diandalkan.

## HASIL

Setelah didistribusikan kepada responden, kuesioner telah diuji validitasnya menggunakan korelasi momentum produk dan reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha. Sebanyak 16 item dari kuesioner tersebut memenuhi syarat valid dan reliabel. Tabel berikut menunjukkan dari hasil uji validitas instrumen berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

| No Butir Instrumen | R Tabel | Koefisien Korelasi | Ket |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 2 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 3 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 4 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 5 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 6 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 7 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 8 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 9 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 10 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 11 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 12 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 13 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 14 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 15 | 0,254 | 0,729 | Valid |
| 16 | 0,254 | 0,729 | Valid |

Sumber: Hasil dari pengolahan data primer, 2025

Uji reliabilitas dilakukan sebagai evaluasi konsistensi hasil instrumen penelitian. Reliabilitas yang baik ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70.

### Uji Reliabilitas

Semua variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70, sehingga kesimpulan yang didapat ialah bahwa instrumen kuesioner yang digunakan merupakan kualitas yang berkualitas tinggi.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Ket |
|---|---|---|
| Kompensasi (X) | 0,929 | *Reliabel* |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,948 | *Reliabel* |

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2025

### Uji Asumsi Klasik

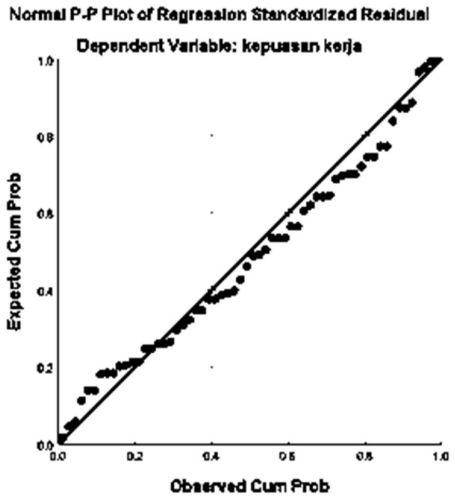
### 1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | *Sig. (Asymp. Sig. 2- tailed)* | Ket |
|---|---|---|
| *Residual Unstandardized* | 0,2 | Data Normal |

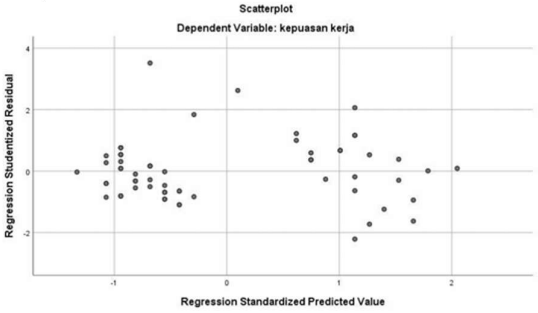
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2025

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian ini memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu, uji probabilitas P-plot normal.




Gambar 1. Hasil Uji Probability P-Plot
Sumber: Hasil dari pengolahan data primer, 2025

## 2. Uji Heteroskedastisitas




Gambar 2. Hasil Uji Probability P-Plot
Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2025

## 3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Analisis Uji Autokorelasi

| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjust R Square* | *Durbin-Watson* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .816 | .667 | .661 | 1.802 |

Sumber: hasil pengelolaan SPSS, 2025

Adanya kemungkinan bahwa tidak adanya autokorelasi pada model regresi ini setelah menemukan nilai DW 1.802, yang berada pada antara 1,5 dan 2,5.

## Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | *Unstandardized Coefficients* B | *Unstandardized Coefficients* *Std. Error* | *Standardized Coefficients* *Beta* | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *(Constant)* | 4.044 | 1.732 | | 2.335 | .023 |
| | kompensasi | .826 | .077 | .816 | 10.770 | .000 |

Sumber: hasil pengelolaan SPSS,2025

Koefisien bagian B yang tidak standar sehingga bisa dikategorikan ke dalam persamaan regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Y = 4.044 + 0,826X

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| *Model* | R | *R Square* | *Adjust R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .816a | .667 | .661 | 453.008 |

Sumber: hasil pengelolaan SPSS,2025

Hasil dari tabel 6 ialah menunjukkan bahwa Uji *Adjusted* $R^2$ dalam penelitian kali ini sebesar 0.667 yang menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi) menyebabkan 66,7% perubahan atau perubahan dalam variabel dependen (kepuasan kerja). Faktor tambahan 33,3% adalah akibat dari komponenyang tidak dibahas pada penelitian kali ini.

## Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| Model | | *Unstandardized Coefficients* B | *Unstandardized Coefficients* *Std. Error* | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *(Constant)* | 4.044 | 1.732 | 2.335 | .023 |
| | kompensasi | .826 | .077 | 10.770 | .000 |

Sumber: hasil pengolahan SPSS 2025

Untuk variabel kompensasi, hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung 10.770 dan nilai t tabel 1.672. Nilai signifikan adalah 0.000, yang kurang dari 0.05, yang menunjukkan korelasi yang signifikan antara kepuasan karyawan dengan gaji mereka dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

## SIMPULAN

Hasil yang telah dilakukan penelitian ini menyampaikan bahwa adanya korelasi yang cukup signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kompensasi di Bank Sumsel Babel cabang Kapten A. Rivai Palembang. Perusahaan harus melakukan evaluasi dan penyesuaian kompensasi secara berkala untuk meningkatkan kualitas kompensasi, baik secara finansial maupun non-finansial.

### DAFTAR PUSTAKA


Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Implementasi)*. Research Gate.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.

Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).

Robbins, S. P. (2016). Dalam Wibowo, A. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1).

Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sirait, A. S., & Mahyarni, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 1(2).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.

Tampubolon, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.