

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi ekonomi yang menjadi ciri penutup abad ke-20 merupakan proses aktivitas ekonomi dan perdagangan yang mengakibatkan munculnya kekuatan pasar global yang semakin melampaui batas-batas nasional dan teritorial. Semua bangsa niscaya dihadapkan pada globalisasi yang menuntut efisiensi dan daya saing dalam dunia bisnis. Terjadi persaingan antarbangsa sebagai akibat dari globalisasi yang mempengaruhi hubungan intraregional dan internasional. Wujud nyata dari globalisasi ekonomi yang harus dihadapi oleh semua bangsa antara lain: produksi, ketika bisnis berproduksi di beberapa negara dalam upaya menekan biaya produksi. Hal ini terjadi baik karena upah yang rendah, bea masuk yang rendah, dan infrastruktur yang memadai atau karena iklim bisnis dan politik yang kondusif dalam hal ini sebagai lokasi manufaktur global (Andriany, 2019).

Sumber daya manusia yakni hal yang sangat krusial terlebih untuk bisnis maupun organisasi di mana masing-masing pemerintahan dan organisasi bisnis harus beroperasi semakin cepat, efektif dan juga faktor di dalamnya harus diberikan prioritas pokok pada manajemen mereka supaya penggunaannya memenuhi harapan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Masing-masing organisasi pun mempunyai tujuan yang hendak diraih dengan memanfaatkan berbagai sumber daya perusahaan yang telah tersedia. Aspek sumber daya manusia dan bagaimana mereka dikelola, terlepas dari kenyataan

bahwa ada banyak sumber daya penting yang tersedia dalam suatu organisasi, merupakan satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan tertentu. Ketika karyawan mengalami tingkat kepuasan kerja yang diantisipasi, tujuan organisasi tercapai (Silalahi, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya di organisasi mana pun; dengan kata lain, bagaimana seseorang bertindak, berpikir, dan merasakan dalam kehidupan sehari-hari adalah penentu utama bagaimana perasaan dan pemikiran mereka tentang pekerjaan mereka.

Penelitian Silalahi (2022) mendefinisikan “kepuasan pekerja” sebagai sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerja sama karyawan, kompensasi yang diterima saat bekerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Faktor bagi karyawan agar bekerja secara maksimal tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Kunci keberhasilan organisasi adalah tingkat kepuasan kerja setiap karyawan. Nantinya, karyawan perusahaan terbiasa menghubungkan konsep "harapan kerja" dengan konsep "kepuasan kerja", dengan harapan yang berkembang dan imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dibandingkan untuk menciptakan perasaan ini (Mulyah *et al.*, 2020).

Kepuasan di tempat kerja umumnya merupakan masalah individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada nilai-nilai yang penting bagi mereka. Semakin tinggi individu merasa bahwa pekerjaan mereka dilakukan sesuai dengan keinginan mereka, semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka. Cara karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka juga dapat digunakan

untuk menentukan tingkat kepuasan kerja mereka, yang umumnya ditafsirkan sebagai menyenangkan atau tidak menyenangkan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana beroperasi pada sektor perbankan. Setiap karyawan di bank tersebut mempunyai standar kepuasan yang berbeda-beda yang harus dicapai oleh perusahaan walaupun hanya berupa salah satu indikator dari sekian Faktor yang berpengaruh lainnya kepuasan kerja berdampak kepada derajat dan over karyawan maupun 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 Pusat Harmoni:

**Tabel 1.1**

**Data Turnover Bank BTN Pusat Harmoni**

Data <i>Turnover</i> 2018	Jumlah pegawai awal tahun	10.690	2,26%
	Jumlah pegawai akhir tahun	11.810	
	Jumlah pegawai <i>resign</i>	267	
Data <i>Turnover</i> 2019	Jumlah pegawai awal tahun	11.810	1,51%
	Jumlah pegawai akhir tahun	11.647	
	Jumlah pegawai <i>resign</i>	176	
	Jumlah pegawai awal tahun	11.647	

Data <i>Turnover</i> 2020	Jumlah pegawai akhir tahun	11.224	1,68%
	Jumlah pegawai <i>resign</i>	189	
Data <i>Turnover</i> 2021	Jumlah pegawai awal tahun	11.224	1,80%
	Jumlah pegawai akhir tahun	11.192	
	Jumlah pegawai <i>resign</i>	202	
Data <i>Turnover</i> 2022	Jumlah pegawai awal tahun	11.192	2,10%
	Jumlah pegawai akhir tahun	11.776	
	Jumlah pegawai <i>resign</i>	247	

Sumber : Data diperoleh dari HRD, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 data *turnover* di Bank BTN Pusat Harmoni tahun 2018-2022 dapat dilihat mengalami kenaikan dan penurunan *turnover rate*. Pada tahun 2018 persentase rata-rata karyawan keluar 2,26%, tahun 2019 sebesar 1,51%, tahun 2020 sebesar 1,68%, tahun 2021 sebesar 1,80%, dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 2,10%. Tingkat *turnover rate* tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan awal 11.192 orang, 11.776 jumlah karyawan akhir dan 247 karyawan keluar. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Sugeng selaku staf *Human Capital* di Bank BTN Pusat Harmoni tingkat *turnover* yang tinggi ini dikarenakan tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan yang membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terjadi ketika seseorang memiliki pemikiran untuk keluar

dari pekerjaannya dengan harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang memberi kepuasan kerja lebih baik.

Peneliti telah melakukan kuesioner pra riset. Penelitian ini ditunjukkan untuk karyawan Bank BTN Pusat Harmoni. Manfaat dilakukannya penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Peneliti mendapatkan data Alpha karyawan dari tahun 2018-2022. Rendahnya kepuasan kerja yang terjadi di Bank BTN Pusat Harmoni diindikasikan dari tingkat Alpha karyawan yang semakin meningkat tiap bulannya.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan kepada 20 karyawan Bank BTN Pusat Harmoni menunjukkan bahwa kepuasan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Berikut ini merupakan tabel hasil kuesioner pra risetnya :

**Tabel 1.2**  
**Data Kuesioner Pra Riset**

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Hasil	
		1	2	3	4	5	Tidak	Ya
Kepuasan Karyawan								
1.	Menurut saya, atasan saya membantu Ketika ada karyawan menemukan masalah	48%	14%	7%	25%	6%	69%	31%
2.	Menurut saya, atasan saya memberikan pujian atau dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan standar tinggi	17%	18%	5%	53%	7%	40%	60%
3.	Menurut saya, atasan saya memberikan saran apabila karyawan melakukan kesalahan	18%	9%	9%	46%	18%	36%	64%
4.	Saya puas dengan pekerjaan saya	14%	51%	3%	21%	11%	68%	32%
5.	Saya akan menyarankan kepada orang lain bahwa perusahaan ini adalah tempat kerja yang baik	46%	9%	9%	31%	5%	64%	36%
6.	Saya diperlakukan dengan hormat oleh atasan di tempat kerja ini	9%	11%	2%	61%	17%	22%	78%

7.	Manajemen bertindak dengan jujur dan objektif	13%	13%	11%	52%	11%	37%	63%
8.	Perusahaan ini memiliki citra yang baik di mata masyarakat	14%	8%	15%	55%	8%	37%	63%
Skor							47%	53%
Kompensasi								
1.	Menurut saya, gaji pokok yang diterima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan	51%	7%	4%	21%	17%	62%	38%
2.	Pembayaran gaji pokok tepat waktu	10%	12%	3%	59%	16%	25%	75%
3.	Menurut saya, besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini sesuai dengan beban pekerjaan	55%	7%	11%	21%	6%	73%	27%
4.	Menurut saya, besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini memadai	5%	18%	14%	48%	15%	37%	63%
5.	Menurut saya, bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat beban pekerjaan	52%	11%	12%	19%	6%	75%	25%
6.	Menurut saya, bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya	61%	8%	4%	22%	5%	73%	27%
Skor							58%	43%
Lingkungan Kerja								
1.	Menurut saya, pengawasan yang dilakukan perusahaan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat	10%	5%	11%	53%	21%	26%	4%
2.	Terdapat rasa aman dari para karyawan baik di dalam maupun di luar tempat kerja	9%	14%	18%	44%	15%	41%	59%
3.	Menurut saya, perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot mesin	55%	12%	5%	19%	9%	72%	28%
4.	Menurut saya, suasana kerja yang tinggi dapat memberikan semangat kerja yang tinggi	14%	51%	4%	28%	3%	69%	31%
5.	Menurut saya, semua karyawan mendapat perlakuan secara adil	4%	18%	11%	53%	14%	33%	67%
6.	Menurut saya, hubungan di lingkungan kerja perusahaan ini berlangsung dengan serasi, dan penuh kekeluargaan	1%	12%	15%	61%	11%	28%	72%
SKOR							45%	55%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.2, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bank BTN Pusat Harmoni dapat dikatakan sangat baik. Namun kepuasan kerja dan kompensasi masih rendah. Penelitian ini penting sebab kepuasan kerja para karyawan adalah hal krusial yang menjadi fokus perusahaan . Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi pada permasalahan tersebut.

Ketika kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi, masalah ketidakpuasan kerja dapat diselesaikan. Karyawan mencari timbal balik dalam bentuk penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yakni sebuah ilmu sebagaimana mendorong peningkatan kepuasan kerja di mana seluruh hal yang diterima pegawai menjadi imbalan dari kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dikenal sebagai kompensasi. Menurut Emily & Kadang (2020), tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, pengawasan, pembayaran terakhir, peluang kemajuan, dan karyawan kontrak dapat diukur.

Pegawai cenderung mengharapkan mekanisme kompensasi secara adil yang selaras terhadap harapan maupun nilai mereka terhadap perusahaan dan apabila penerimaannya dianggap wajar mengingat pengumpulan, harapan dan tingkat upah karyawan maka akan mendatangkan kepuasan kerja. Aspek kompensasi adalah sebuah dimensi yang mampu memberikan jaminan kepuasan kerja terhadap karyawan. Meliza et al (2019) sementarakan di mana kompensasi adalah indikator lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Mekanisme kompensasi yang diberi secara tepat waktu akan berdampak cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu

memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan kinerja karyawan yang rendah dan berdampak sangat jelas yaitu perusahaan akan kalah kompetitif dari perusahaan yang setara. Prasetiawan & Triyani (2019) mengutarakan di mana mekanisme kompensasi kinerja secara optimal merupakan mekanisme yang bisa memberi jaminan terhadap kepuasan pegawai yang akhirnya memberi kemungkinan perusahaan untuk mendapatkan, menjaga serta memperkerjakan beberapa orang yang mempunyai perilaku serta kinerja positif yang akan bekerja secara lebih optimal untuk perusahaan.

Disamping umur yang kompensasi maka lingkungan kinerja pun mampu berdampak kepada kepuasan kinerja karyawan yang mengenal lingkungan secara menyeluruh adalah alat perkaka serta bahan yang dihadapi dan lingkungan sekitar adalah lokus di mana individu melakukan pekerjaan beserta metode penyajiannya hingga melakukan settingan pengatur kerja secara optimal untuk individu maupun kelompok. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Katili & Prasetyo, 2021).

Peneliti memiliki data fasilitas yang diberikan oleh Bank BTN Pusat Harmoni sebagai penunjang kepuasan karyawan di perusahaan. Berikut ini fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh Bank BTN Pusat Harmoni :

**Tabel 1.3**

**Data Fasilitas Bank BTN Pusat Harmoni**

<b>No.</b>	<b>Jenis Fasilitas</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Meja Kursi	62 Unit



2.	AC	18 Unit
3.	Internet	Ada
4.	Komputer	51 Unit
5.	Kendaraan Dinas	18 Unit
6.	Cafeteria	Tidak Ada
7.	Alat Olahraga	5 Unit
8.	Musholla	1 Unit
9.	Lain-lainnya	9 Unit

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup lengkap. Namun, berdasarkan data di atas, tidak adanya cafeteria di Bank BTN Pusat Harmoni menyebabkan karyawan harus keluar untuk mencari makan, yang dapat mengakibatkan penundaan pekerjaan mereka. Selain itu, Internet yang lambat sangat menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. 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 dibangun cafeteria 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. Menurut penuturan dari salah satu staff yang tidak bisa disebut namanya, komunikasi antar karyawan dengan *Supervisor* sering kali terhambat dikarenakan *Supervisor* yang harus berdinasi di beberapa cabang daerah. Hal tersebut kemungkinan besar akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Pusat Harmoni sesuai dengan yang diuraikan di atas mengenai pengaruh

lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi baik apabila pegawai dapat menjalankan kegiatannya yang optimal, teman sehat serta nyaman. Kepuasan akan timbul apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat berasal dari beberapa faktor dan termasuk lingkungan kerja fisik dan non fisik, apabila lingkungan kerja terasa aman, nyaman, bersih serta hubungan antara unit, atasan, dan bawahan terjalin dengan baik secara tidak langsung dapat berdampak tinggi kepada kepuasan kinerja pegawai dalam bekerja

Lingkungan tempat kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja non fisik dan fisik. Menurut Saputra (2022), lingkungan pekerjaan non fisik berdampak substansial kepada kepuasan kerja karyawan di mana karyawan akan menyukai pekerjaannya serta merasa puas pada tempat kerja jika keadaan atau lingkungan yang mendukung hubungan kerja yang dapat bekerjasama dengan mudah dan hubungan dengan atasan baik. Situasi Adapun lingkungan kerja secara nyaman maupun aman akan menjadikan karyawan pun turut nyaman untuk bekerja hingga tugas yang diselenggarakan pegawai pun berdampak pada kepuasan kerjanya. Pegawai akan bekerja dengan optima Jika lingkungan kerja positif dan memotivasinya untuk merasa puas atas kondisi pekerjaan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022), Cahyaningrum & Budiatmo (2019), dan Katili & Prasetyo (2021) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja kepada kepuasan karyawan mengutarakan di mana kompensasi mampu memberi dampak baik untuk kepuasan kerja para pegawai apabila peran kompensasinya selaras terhadap kebutuhan dan cukup maka hal tersebut akan

berdampak baik untuk kepuasan kerja para pegawai begitupun terhadap lingkungan kerja secara kondusif maupun agar bisa bekerja maka akan berdampak positif untuk kepuasan kerja pegawai.

Namun, penelitian dari Dhermawan et al (2018) dan Riansari (2017) menganalisa di mana variabel kompensasi serta lingkungan kerja kepada kepuasan kinerja karyawan terjadi hal sebaliknya apabila kompensasi berdampak untuk kepuasan kerja maka lingkungannya tidak berdampak signifikan terhadap kepuasannya hal tersebut membuktikan di mana lingkungan kerja yang baik tidak mengakibatkan adanya kepuasan kerja yang baik..

Berdasarkan uraian penelitian jurnal yang mendukung diatas adapun Lia Margaret Silalahi (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia, kompensasi serta lingkungan kerja berdampak substansial kepada kepuasan kerja karyawan di mana penelitian ini menyoroti bagaimana banyaknya indikator pada MSDM dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, memberikan dasar teori yang penting dalam memahami aspek-aspek tersebut.

Edi Sugiono, Dina Oktofarita Hidayat, dan Suryono Efendi (2020) mengeksplorasi pengaruh iklim organisasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki dampak langsung terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, dengan iklim organisasi, pelatihan, dan kompensasi juga mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai hubungan kompleks antara berbagai faktor dalam konteks kinerja pegawai.

Anton Saman (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak substansial kepada kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi kedua aspek tersebut. Temuan ini menegaskan peran krusial kompensasi dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan.

Menurut penelitian Han et al (2024) hasil penelitian menunjukkan Exploring the antecedents of airline employee job satisfaction and dissatisfaction through employee-generated data. Adapun, mengeksplorasi faktor-faktor penyebab kepuasan dan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan maskapai penerbangan melalui data yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa beberapa faktor berkontribusi secara substansial kepada kepuasan kinerja karyawan, termasuk kompensasi, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup. Sebaliknya, ketidakpuasan terutama dipengaruhi oleh kurangnya dukungan manajerial, kurangnya pengakuan, dan terbatasnya otonomi pekerjaan. Penelitian ini menyoroti pentingnya menangani baik faktor positif maupun negatif untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan di industri maskapai penerbangan.

Pada penelitian ini peneliti mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam konteks perbankan, yaitu di Bank BTN Pusat Harmoni. Konteks khusus ini memungkinkan analisis yang lebih detail terkait dengan kompensasi maupun lingkungan kerja kepada kepuasan kerja pegawai di sektor perbankan khususnya PT BTN Pusat Harmoni yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya di mana perusahaan ini beroperasi pada sektor perbankan dan berkomitmen untuk

menjadi bank yang memberikan pelayanan serta dukungan dalam pendanaan di bidang perumahan serta untuk memakai pembagian layanan terbaik terhadap nasabah maka bank ini mampu memantapkan karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Tingginya kepuasan tersebut berkorelasi secara positif terhadap kinerja unit bisnis yakni kepuasan maupun loyalitas pelanggan, produktivitas, b kalau kitabilitas keamanan serta tingkat turn over yang membuktikan di mana karyawan terikat mampu memberikan penawaran keunggulan kompetitif untuk organisasi..

Penelitian ini juga akan turut menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar fundamental untuk rujukan dan pengembangan penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memiliki perbedaan pada beberapa indikator. Pertama, objek penelitian yang ada. Di mana objek penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini akan berfokus pada Bank BTN. Tentunya bank merupakan objek penelitian yang menarik untuk diteliti karena berkaitan kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan akan berkorelasi langsung dengan para konsumen yang ada. Sedangkan penelitian terdahulu berfokus pada Perseroan Terbatas (PT). Kedua, penelitian ini akan meneliti pada periode tahun 2024. Sedangkan penelitian terdahulu hanya berfokus pada rentang tahun 2015-2023. Ketiga, perbedaan variabel penelitian. Variabel penelitian ini berfokus pada kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu terdapat variabel lainnya seperti etos kerja, kompetensi, iklim organisasi, dan kualitas sumber daya manusia. Perbedaan tersebut akan merepresentasikan adanya

keterbaharuan serta gap penelitian yang ada di antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan..

Besaran kompensasi maupun lingkungan kerja tinggi mampu meminimalisir kepuasan kerja pegawai yang juga mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang turut menurun. Sesuai dikatakan tersebut artinya penulis tertarik dalam menelaah judul terkait **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank BTN Pusat Harmoni”**.

### **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Sesuai paparan diatas maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni

3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bank BTN Pusat Harmoni

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian disini yakni:

1. Secara Teoritis

Diharapkan terhadap penelitian ini mampu mengimplementasikan ilmu yang didapat dalam masa proses pembelajaran di jurusan Manajemen terkhusus untuk memperluas kapabilitas dalam memaknai dimensi sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Diharapkan dalam rangka mengetahui seberapa jauh kompensasi maupun lingkungan kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja serta diharapkan hasilnya mampu menjadi penilaian untuk merangkai strategi dengan melangkah mengoptimalkan kepuasan kerja.

3. Secara Akademis

Diharapkan dapat sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.