

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT STATE SAVINGS BANK PANAKKUKANG MAKASSAR BRANCH

Sadariah ¹

¹ STIE Tridharma Nusantara Makassar, E-mail: ssadariah3@gmail.com

Abstract: This research aims to know the impact of the organization's compensation and climate on the employees' satisfaction at the bank's bank savings branch of Makarsar. The type of data used is qualitative and qualitative data with primary and secondary data suberfuge. The method of analysis used is descriptive and statistical analysis with 60 responders with multiple linear regression calculations, correlation, coefficient determination, T test and f test. The research results show: 1. It has some positive effects and significant compensation to employees work satisfaction 2. The influential organization for positive and significant job satisfaction. employees 3. The organization's compensation and climate impact simultaneously on employees' satisfaction in the bank's bank's bank savings of the Makarsar branch.

Keywords: *Compensation, Organizational Climate, and Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dengan suber data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistik dengan jumlah responden 60 dengan perhitungan regresi linear berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. hasil penelitian menunjukkan: 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Kompensasi dan Iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2015:3) "manajemen asal daya insan adalah galat satu bidang manajemen generik yg didalamnya meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, aplikasi & pengendalian".

Sedangkan Widodo (2015:2) mengungkapkan "Manajemen asal daya manusia adalah suatu proses yg mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sdm, mendapatkan orang-orang buat memenuhi kebutuhan itu, serta mengoptimasikan eksploitasi sumber daya yang penting tersebut menggunakan cara memberikan bonus serta

penugasan yg tepat, agar sinkron menggunakan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sdm itu berada”.

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah pengeluaran & porto bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan supaya kompensasi yg dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yg lebih akbar berdasarkan karywan. Jadi, nilai prestasi atau output kerja karyawan wajib lebih akbar berdasarkan kompensasi yg diberikan sang perusahaan, agar perusahaan menerima umpan kembali melalui prestasi kerja yg karyawan berikan (Hasibuan, 2015:40). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Menciptakan suasana organisasi merupakan tanggung jawab dan tanggung jawab seluruh komponen organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran pegawai dalam aktivitas kerja. Idealnya setiap karyawan memiliki nilai-nilai tertentu, seperti nilai tanggung jawab, nilai kejujuran, nilai kritik, nilai ketekunan, nilai rasa ingin tahu, dan nilai kepedulian.

berdasarkan Pasaribu dan Indrawati (2016:87), “mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi ialah kualitas lingkungan yang cukup asal organisasi yang dialami sang anggotanya, dimana hal itu memiliki imbas pada sikap mereka serta bagaimana organisasi tadi berfungsi baik”. Iklim organisasi dibedakan sebagai dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik don kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

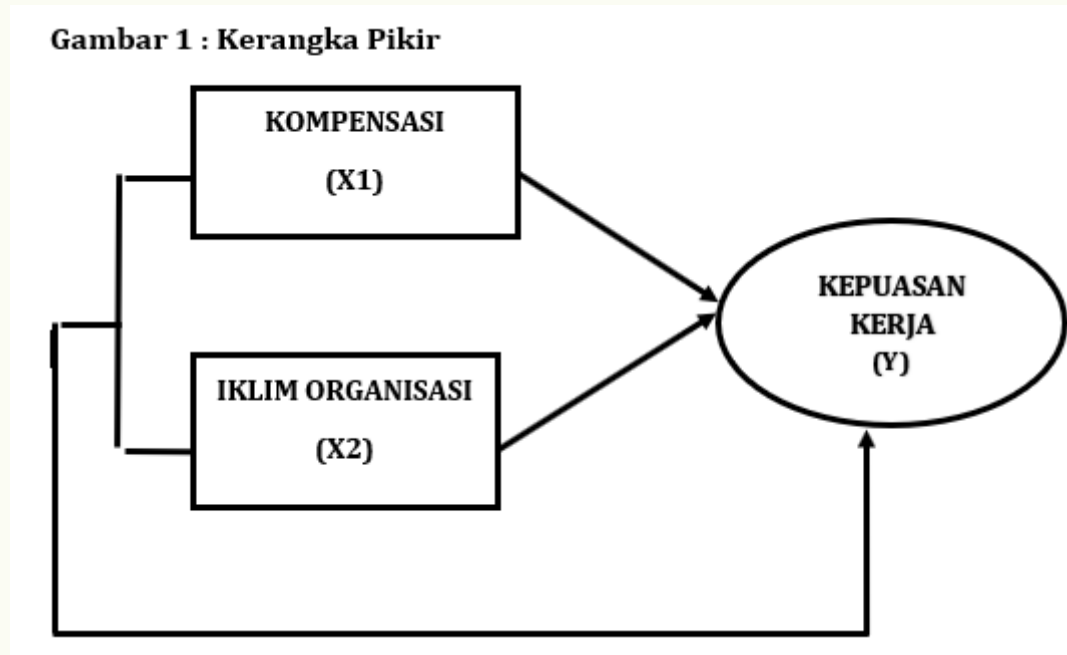
Menurut Subawa dan Surya (2017:113), “menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan”.

sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu Variabel Independen Dan variabel dependen, dimana kompensasi yang memiliki indikator empat macam yaitu Gaji, Upah, Insentif dan Tunjangan dan iklim organisasi yang memiliki

Indikator responsibility, identity, warmth, support, conflict sebagai Variabel Independen dan kepuasan kerja sebagai Variabel Dependen dengan Indikator pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, upah atau gaji yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung Model yang ditujukan dalam penelitian ini, dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.075	.505		.149	.883
Kompensasi	.431	.107	.471	4.044	.000
Iklm Organisasi	.552	.143	.450	3.860	.000

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0,075 + 0,431x_1 + 0,552x_2 + e$$

Konstanta sebesar 0,075, artinya jika variabel kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) adalah 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,075. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,431, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,431 dengan asumsi tetap. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X2) sebesar 0,552, artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan 1

satuan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,552 dengan asumsi tetap.

A. Analisis Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 23, maka disajikan hasil analisis korelasi sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil analisis korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.664	0.12547

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil tabel 2 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai adjusted R Square sebesar 0,682 atau 68,2%. Jadi dapat dikatakan bahwa 68,2% pengaruh kepuasan kerja disebabkan oleh kompensasi dan iklim organisasi sedangkan 31,8% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) :

Tabel 3: Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.247	2	.624	39.618	.000 ^b
	Residual	.582	37	.016		
	Total	1.830	39			

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan 21 di atas dimana nilai F hit sebesar 39.618 dengan nilai signifikan 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari ($k : n-k-1$) ($2 : 40 - 2 - 1 = 37$) maka diperoleh nilai F tab = 3.251. Oleh karena itu nilai F hit 39.618 lebih besar dibanding nilai F tab 3.251 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

C. Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4: Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.075	.505		.149	.883
	Kompensasi	.431	.107	.471	4.044	.000
	Iklim Organisasi	.552	.143	.450	3.860	.000

Sumber : Data diolah tahun 2023

A. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar (Y)

Berdasarkan tabel 4 dimana nilai *t* hit untuk variabel kompensasi sebesar 4,044 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai *t* tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $40-1-1 = 38$ maka diperoleh nilai *t* tab sebesar 2.024. Oleh karna itu nilai *t* hit untuk koefisien variabel kompensasi sebesar 4,044 lebih besar dari *t* tab sebesar 2.024 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) kepuasan kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar (Y) Berdasarkan tabel 4 dimana nilai *t* hit untuk variabel bebas iklim organisasi sebesar 3,860 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai *t* tab dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $40 - 1 - 1 = 38$ maka diperoleh nilai *t* tab 2.024. Oleh karna itu nilai *t* hit untuk koefisien variabel beban kerja sebesar 3,860 lebih besar dari *t* tab sebesar 2.024 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel iklim organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t* hit sebesar 4,044 lebih besar dari nilai *t* tab sebesar 2.024 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi ini dikarenakan dari variabel kompensasi yang paling tinggi nilai rata-ratanya yaitu indikator tunjangan dan didalam indikator tersebut terdapat 3 butir pernyataan dimana yang paling tinggi nilai rata-rata pernyataannya terdapat pada (X1.3.2) pernyataan berbunyi "Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila saya diberikan tanggung jawab dengan risiko tinggi" dimana responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Hal ini membuktikan bahwa tunjangan menjadi sebuah aspek penting atas indikator kompensasi. Tunjangan merupakan bonus yang diberikan atau penghargaan diluar gaji sehingga para karyawan tidak berpatokan pada gaji saja tetapi juga mengandalkan dari sisi tunjangan.

Artinya bahwa untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja itu perlu memperhatikan dari segi kompensasi yang diberikan. Sebagaimana diutarakan oleh kadar nurjaman (2014:179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan puas atas kontribusi atau kinerja yang telah diberikan dimana ada kesesuaian pekerjaan dengan hasil.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fara Jusmania (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial adalah H2: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t_{hit} sebesar 3,860 lebih besar dari nilai t_{tab} 2.024 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.00 lebih kecil dari nilai 0.05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kondisi ini dikarenakan dari variabel iklim organisasi yang paling tinggi nilai rata-ratanya yaitu indikator dukungan dan didalam indikator tersebut terdapat 3 butir pernyataan dimana yang paling tinggi nilai rata-rata pernyataannya terdapat pada (X2.4.2) pernyataan berbunyi "Saya selalu membantu karyawan lain didalam menyelesaikan sebuah pekerjaan" dimana responden cenderung sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Artinya bahwa menjaga harmonisasi dan merawat hubungan dengan rekan kerja sangat penting didalam kenyamanan dalam bekerja. Disatu sisi para karyawan harus mampu beradaptasi dengan iklim yang ada diperusahaan serta memberikan bantuan dan saran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini membuktikan bahwa Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Firmansah dan Santy, 2011). Iklim organisasi terlihat dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaannya (Bianca dan Susihono, 2012). Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida, 2010).

Sejalan dengan dikatakan oleh Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farley Kambey (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar

Hipotesis ketiga yang diajukan secara formal adalah H3: Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai f_{hit} 39,618 lebih besar dibanding nilai F_{tab} 3.251 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0.05$) serta nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0.05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

kerja dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari pihak organisasi maka kesejahteraan karyawan pun juga akan meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik.

Dari sisi Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan.

Jadi kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan iklim organisasi. Sebagaimana menurut Sapila (2013) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dengan apa yang seharusnya dia rasakan dan dia peroleh dari pekerjaan, wujud dari kepuasan kerja adalah antara lain rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, tidak ada keluhan, dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja secara sepihak relatif rendah.

4. KESIMPULAN

- a. Secara empiris Kompensasi Dan Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar. Menunjukkan nilai R sebesar 0.826 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- b. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa angka R^2 sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sebesar 68,2% sedangkan sisanya 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain
- c. Berdasarkan Hasil Uji T variabel kompensasi (X_1) ditunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja karyawan
- d. Hasil perhitungan uji F ditunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Panakkukang Makassar.

5. DAFTAR PUSTAKA.

- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Emron, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.