



Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Widya Ayu Lestari¹, Zainal Abidin², Sulaimiah³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: widyayulestari89@gmail.com, zainal.abidin@unram.ac.id, sulaimiahmiah65@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-01 Keywords: <i>Financial Compensation; Job Training; Work Environment; Employee Job.</i>	This study entitled the effect of financial compensation, job training and work environment on employee job satisfaction at PD. BPR NTB Branch Monta Baru Dompu. Aims to determine the effect of financial compensation, job training and work environment on employee job satisfaction. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population and respondents in the study were 52 PD employees. BPR NTB Branch Monta Baru Dompu. The analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS version 20. The results of the analysis show that: (1) financial compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction; (2) job training has a positive and significant effect on employee job satisfaction; and (3) work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-01 Kata kunci: <i>Kompensasi Finansial; Pelatihan Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja.</i>	Penelitian ini berjudul pengaruh kompensasi finansial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 52 karyawan PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil ataupun tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena SDM adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan, sebab mereka adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada suatu perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai, untuk memberikan hasil yang maksimal tentunya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan harus diperhatikan, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan kerja akan berkurang.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah faktor meningkatnya kepuasan kerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, kemudian kompensasi finansial yang sesuai dengan standar upah minimum regional, memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan,

serta melakukan penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik sehingga menguntungkan organisasi (Handayani 2018). Masram dan Muah (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dan juga aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Sedangkan menurut Blum (1956:118) dalam Moch. As'ad (1995:104) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Hasibuan (2017) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja seorang pegawai dilihat dari beberapa hal diantaranya, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Parvin, dkk (2011) dalam Sisca, dkk (2022: 205) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi, adanya promosi, perilaku atasan terhadap karyawan, dan faktor organisasi seperti hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, atasan, lingkungan kerja, pemberian pelatihan, motivasi dan memberikan perhatian kepada karyawan. (Bangun, 2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi finansial yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) dalam Suriadi, dkk. (2021:86) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta memperhatikan peraturan keternagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Simamora (2015:445) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kompensasi finansial diantaranya upah/gaji, insentif dan juga tunjangan.

(Moekijat, 1990:547) mengatakan pelatihan (training) adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula (2021: 212) pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Mangkunegara (2005) mengklasifikasikan indikator-indikator pelatihan kerja diantaranya, instruktur (pelatih), peserta pelatihan, materi pelatihan, metode

pelatihan, tujuan pelatihan dan sarana pelatihan. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu suasana kerja diantaranya penerangan, suhu udara, ruang gerak, suara bising, dan hubungan karyawan.

Faktor kompensasi finansial menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh bahwa atasan tidak memberikan insentif terhadap karyawan yang sudah memenuhi target perusahaan dan atasan terlambat memberikan insentif terhadap karyawan. Tidak hanya kompensasi finansial, pelatihan kerja juga menjadi perhatian khusus untuk meningkatkan kreatifitas dan pengetahuan karyawan, tetapi instruktur (pelatih) jarang melakukan evaluasi terhadap pelatihan khususnya untuk marketing, pelatihan yang dilakukan hanya diberikan pada saat pertama masuk kerja sebagai bekal pengetahuan sistem kerja dan tugas yang menjadi tanggung jawab sebagai posisi yang diterima. Masalah lainnya adalah lingkungan kerja yang masih kurang memadai dengan kondisi kerja yang kurang nyaman karena suhu ruangan sering kali panas karena pendingin ruangan (AC) mati disebabkan kurangnya perawatan seperti pencucian yang dilakukan setiap bulan.

Keberadaan PD. BPR NTB Dompu Cabang Monta Baru sendiri sebagai suatu lembaga keuangan yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan perbankan dan membantu dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat, memberikan manfaat yang besar baik dalam hal penghimpunan dana dari masyarakat maupun penyaluran dana kepada masyarakat melalui pinjaman dengan jenis kredit yaitu; modal kerja dan konsumtif.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila seberapa eratnya pengaruh serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai operasional, yaitu pegawai

yang aktif bekerja pada perusahaan. Jumlah pegawai operasional dimaksud sebanyak 52 orang karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah metode yang dilakukan kepada seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2002). Disimpulkan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan BPR. Tetapi peneliti dalam melakukan penelitian data dengan menyebarkan kuesioner.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PD. BPR NTB cabang Monta Baru Dompu yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol Kelurahan Kandai Dua, Woja – Dompu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk dapat menyatakan sejauh mana data yang tertampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen adalah melihat batas nilai minimal korelasi 0.279. Apabila item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.279 bisa dikatakan valid, tetapi jika koefisien korelasi kurang dari 0.279 maka dianggap tidak valid. Hasil dari uji validitas variabel kompensasi finansial, pelatihan Kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan 57 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, pelatihan Kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menghasilkan r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir pernyataannya, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel kompensasi finansial, pelatihan Kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki r hitung lebih besar dari 0,279 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument

sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha 0,70. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu variabel kompensasi finansial, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini juga dapat dijadikan instrument penelitian.

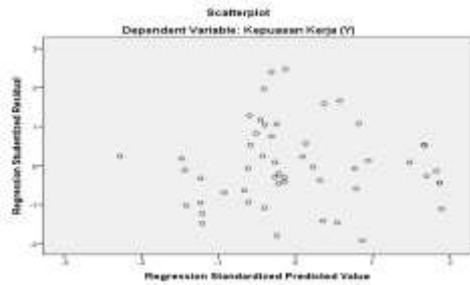
Tabel 1. Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.018	7.979	
Kompensasi Finansial (X1)	.667	.191	.411
Pelatihan Kerja (X2)	.157	.075	.216
Lingkungan Kerja (X3)	.266	.087	.354
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Data diolah SPSS

- Nilai konstanta (α) sebesar 3,018. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja, maka besarnya nilai peningkatan kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu sebesar 3,018.
- Nilai koefisien beta 1 (1) = 0,667 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kompensasi finansial akan meningkatkan kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu sebesar 0,667 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.
- Nilai koefisien beta 2 (2) = 0,157 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu sebesar 0,157 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.
- Nilai koefisien beta 3 (3) = 0,266 yang berarti bahwa setiap peningkatan suatu variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu sebesar 0,266 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap.

2. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kompensasi Finansial (X1)	3.495	2.007	0.001
Pelatihan Kerja (X2)	2.089		0.042
Lingkungan Kerja (X3)	3.046		0.004

Sumber: Data diolah SPSS

- Nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi finansial (X1) sebesar 3,495 dengan signifikansi 0,001, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,495 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.
- Nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 2,089 dengan signifikansi 0,043, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,089 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.
- Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,046 dengan signifikansi 0,004, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,046 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.

Berdasarkan hasil tersebut, maka ketiga hipotesis yang di ajukan secara statistic terbukti DITERIMA.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.475	8.182
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data diolah SPSS

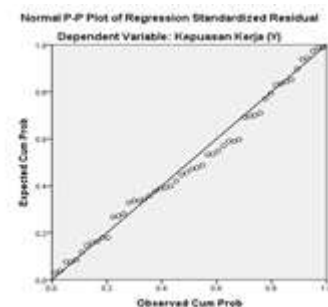
Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukan nilai adjusted R Square sebesar 0,475 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 47,5%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 47,5% sisanya 52,5% dijelaskan ataupun dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian seperti yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, loyalitas karyawan, hingga profitabilitas. Grafik normal dilihat pada pola titik-titik yang meyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Oleh karena itu model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas atau dapat dikatakan data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi Finansial	0.744	1.343	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan Kerja	0.966	1.035	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.763	1.310	Bebas Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukan bahwa nilai tolerance variabel independen, Kompensasi finansial $0.744 > 0.10$, dan Nilai VIF $1.343 < 10$, Pelatihan kerja $0.966 > 0.10$, dan Nilai VIF $1.035 < 10$, lingkungan kerja $0.763 > 0.10$, dan Nilai VIF $1.310 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji F

Melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada penelitian ini. Maka dapat dilihat bahwa F_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} yaitu $16,402 > 2,78$. Hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial, pelatihan kerja, dan juga lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus. Artinya diterima jika Kompensasi finansial karyawan semakin tinggi, maka Kepuasan Kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika Kompensasi finansial karyawan semakin rendah, maka Kepuasan Kerja turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kompensasi finansial karyawan PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus dikategorikan sangat layak dengan rata-rata 4,13. Dengan kategori layak. Dilihat bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 3,495 dengan signifikansi 0,001, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,495 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) menunjukkan hasil bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2012) menemukan hasil bahwa

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga kategori sangat layak dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial karyawan dengan pekerjaan yang diberikan telah sesuai, sehingga kedepannya hal ini akan menjadi acuan agar pekerjaan karyawan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan pada kepuasan kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus. Artinya jika pelatihan kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. Sebaliknya jika pelatihan kerja semakin rendah, maka kepuasan kerja turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Dilihat bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 2,089 dengan signifikansi 0,043, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,089 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus. Hasil ini juga mendukung Ridolof W. Batilmurik (2010) dengan penelitiannya yang telah menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan, juga mendukung penelitian Stephen Choo dan Christine Bowley (2007) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompus. Dilihat bahwa Nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 3,046 dengan signifikansi 0,004, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,046 > 2,007$) maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara ling-

kungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya adalah apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik meningkat maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Artinya diterima jika Kompensasi finansial karyawan semakin tinggi, maka Kepuasan Kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika Kompensasi finansial karyawan semakin rendah, maka Kepuasan Kerja turun. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, karena H_a diterima, yakni Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Artinya jika pelatihan kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika pelatihan kerja semakin rendah, maka kepuasan kerja turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Artinya upaya-upaya pelatihan terhadap karyawan yang mendapat penilaian positif akan menjadi faktor pendorong maka akan semakin tingginya kepuasan kerja karyawannya.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PD.

BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Artinya jika lingkungan kerja semakin bagus dan nyaman, maka kepuasan kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan Kerja semakin rendah, maka kepuasan kerja turun maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_a diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu. Hal ini diperoleh dari perhitungan program SPSS, bahwa F_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} yaitu $16,402 > 2,78$.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi finansial, item pertanyaan pada insentif mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata yang paling rendah. Dalam hal ini PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu juga harus memberikan insentif berdasarkan waktu ketentuan sehingga karyawan merasa diperhatikan atau dihargai dan puas bekerja sebagai karyawan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pelatihan kerja, item pertanyaan pada indikator materi pelatihan mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata yang paling rendah. Dalam hal ini PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu diharapkan dapat memberikan materi pembelajaran berdasarkan pengelompokan karyawan yang ditentukan sehingga karyawan merasa diperhatikan atau puas bekerja sebagai karyawan tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik, item pertanyaan pada indikator ruang gerak mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata yang paling rendah dan lingkungan non-fisik pada indikator hubungan dengan rekan kerja mendapatkan tanggapan responden dengan nilai terendah. Dalam hal ini PD. BPR NTB Cabang Monta Baru Dompu harus lebih memperluas atau meningkatkan ruang gerak serta karyawan harus saling membantu sesama rekan kerjanya sehingga karyawan merasa diperhatikan atau dihargai dan merasa nyaman dan juga puas bekerja sebagai karyawan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A. P. Mangkunegara, M.Si. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan Cetakan Kesatu – Kedelapan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Mochammad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Basri, Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan pelatihan Cetakan ke-1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ginting, Baene. (2021). Analisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi finansial finansial dan kompensasi finansial non finansial terhadap kepuasan kerja pada PT United Tractors Pekanbaru. *Jurnal ilmiah manajemen vol9 no.1* (hlm. 75-87).
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang, M. (1990). *Management personalia Cetakan Keduabelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sisca, dkk. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi Cetakan Pertama*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Wijono, S. (2002). *Jurnal psikologi vol. 9 no.1*, (hlm. 72-88).
- Wuwungan, Taroreh, Uhing. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi vol.5 no.2*.
- Yadewani, Nasrul. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal dimensi 8 vol.3* (hlm. 573-588).
- Zuana, Swasto, Susilo. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Jamsostek (persero) kantor cabang Malang. *JAB vol.2 no.1*.