

**Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,
dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang
Klandasan**

Resvika Anggreani Sabri, Misna Ariani, Imam Arrywibowo

Program Studi Manajemen Universitas Balikpapan

Universitas Balikpapan

resvikaa.anggreani16@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence between work environment variables, work motivation, and work discipline on job satisfaction of Bank Mandiri Klandasan Branch Office employees. This research uses a quantitative descriptive approach. The population in this study included 38 employees of Bank Mandiri Klandasan Branch Office. In this study using the census method, in which all members of the population are sampled. Data collection is done through literature review, interviews, and distributing questionnaires, processing data using SmartPLS to test the validity and reliability of the instrument. Based on the results of the t test, it shows that the work environment variable has a positive and significant effect on job satisfaction of Bank Mandiri Klandasan Branch Office employees. Work motivation variable has a positive and significant influence on employee satisfaction of Bank Mandiri Klandasan Branch Office. The work discipline variable has a negative and insignificant effect on job satisfaction of Bank Mandiri Klandasan Branch Office employees. It is recommended to increase interaction between staff, improve compliance with rules, and integrate other factors such as compensation or leadership in future research.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini mencakup 38 karyawan Bank Mandiri kantor Cabang Klandasan. Pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yang di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui tinjauan pustaka, wawancara, dan menyebarkan kuesioner, mengolah data menggunakan SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan. Disarankan untuk meningkatkan interaksi antara staf, memperbaiki kepatuhan terhadap aturan, serta mengintegrasikan faktor lain seperti kompensasi atau kepemimpinan dalam penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Dalam Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 792 Tahun 1990 tentang Lembaga Keuangan, yaitu lembaga keuangan diberi batasan sebagai lembaga yang bergerak dibidang keuangan yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat terutama guna investasi perusahaan. Selain itu, lembaga keuangan juga menawarkan jasa keuangan lainnya, seperti asuransi, transfer dana dan penyimpanan barang-barang berharga lainnya (Keuangan n.d.)

Bank merupakan lembaga keuangan milik negara yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian negara serta memberikan jasa kepada individu maupun para pengusaha. Salah satunya, yaitu Bank Mandiri, sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor perbankan yang sudah berdiri di Indonesia sejak tahun 1998. Bank Mandiri didirikan sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pasca krisis Keuangan (Pasaribu, Purba, dan Sitorus 2023).

Untuk memastikan kelancaran operasional suatu organisasi, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja khususnya pada Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan (Dinsar, Budiandriani, dan Nurnajamuddin 2023).

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mengelola organisasi atau bisnis apa pun. Sebab, setiap bisnis perlu memperkuat sumber dayanya agar dapat berjalan dengan baik dan bersaing dengan bisnis lain. Individu atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan mendapat penghargaan atau kontribusinya terhadap organisasi (Lawren dan Ekawati 2023). Oleh karena itu, upaya untuk meminimalisir terjadinya hambatan dalam perusahaan menjadi penting untuk mencapai kepuasan kerja (Yulanda. dan Kustini 2022). Jika karyawan suatu perusahaan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Tentu saja perusahaan ingin seluruh karyawannya puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini berdampak besar pada pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan (Vanessa dan Nawawi 2022).

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk perilaku karyawan. Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses produksi dalam perusahaan, tetapi memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi (Alicia Tiara Pamangin, Chrimesi Pagiu, dan Marchelin Marchelin 2023).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan juga faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan perlu memotivasi para karyawannya dengan cara meningkatkan pelayanan, fasilitas, prasarana, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Tindakan ini penting karena motivasi terhadap karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan yang

lebih tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan dalam berbagai cara (Prasetyo dkk. 2023).

Disiplin kerja merupakan sikap atau kemauan seseorang untuk secara konsisten mematuhi kebijakan, standar, dan persyaratan suatu organisasi atau kelompok. Melalui disiplin yang tinggi, setiap individu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur (Vebiola Simamora dan Sukati 2024). Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan?

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Ering, Pio, dan Tumbel (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian Imam dan Rismawati (2022) menyatakan hasil sebaliknya. Penelitian Yumhi (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian Sutanti dan Widayati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Maulyani Mansur, Misna Ariani, dan Imam arraywibowo (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian Arraywibowo, Yusuf, dan Nurhayati (2024) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya perbedaan dengan temuan yang bertentangan dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian untuk menguji apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses berkelanjutan untuk mengelola karyawan dalam suatu organisasi sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mendapatkan posisi dan pekerjaan yang sesuai. Sutrisno (2023) menambahkan bahwa ini area strategis bagi organisasi dan harus dilihat sebagai perluasan pemikiran tradisional tentang manajemen bakat yang efektif. Ini memerlukan kemampuan untuk memahami dan mengendalikan perilaku manusia.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku positif terhadap pekerjaan yang dapat diungkapkan dalam bentuk emosi dan sikap seperti, pujian, prestasi kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas dan lingkungan kerja yang baik melalui pemenuhan kebutuhan yang memadai. Sutrisno (2023) menganggap kepuasan kerja sebagai respons emosional kompleks yang dihasilkan dari motivasi, inspirasi, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan terkait dengan kepribadian karyawan yang dirasakan. Ali (2024) mengartikan kepuasan kerja merupakan tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan aspek positif lainnya yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis di lokasi pekerjaan dapat berdampak pada kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sugiarti (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat membentuk budaya yang baik dan mendukung bagi para pekerja, meningkatkan produktivitas, dan kebahagiaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk berperilaku sesuai arah dan intensitas agar dapat bekerja secara efektif dan meraih tujuan yang diinginkan. Soelistya, Desembrianita, dan Tafrihi (2021) menambahkan bahwa potensi bawaan manusia dapat ditingkatkan baik oleh orang tersebut maupun melalui berbagai pengaruh dari luar. Pengaruh ini terutama berkaitan dengan imbalan yang berupa uang dan buka uang, yang dapat memberikan dampak baik maupun buruk pada hasil kerja individu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup segala aspek, baik denda maupun aspek manusia yang dapat membentuk perilaku disiplin dalam diri pegawai atau karyawan. Pandangan ini menyoroti bahwa esensi dari disiplin merupakan sebuah kepatuhan (Harras, Sugiarti, dan Wahyudi 2020). Tujuan dari disiplin kerja adalah meningkatkan kegiatan di masa mendatang. Pendekatan yang bersifat negatif dalam menegakkan

disiplin bagi karyawan dengan cara menghukum dapat menimbulkan berbagai dampak yang merugikan karyawan tersebut, mungkin terjadinya kerusakan hubungan emosional, meningkatnya ketidakhadiran karyawan, kelesuan, dan kecemasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Seto dkk. 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif ini, penulis memfokuskan pada Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan, yang meliputi karyawan tetap sebanyak 20 orang dan karyawan TAD (Tenaga Alih Daya) sebanyak 18 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik Sampling total atau Sensus, yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan dalam jangka waktu tertentu yang tidak dapat dijelaskan secara detail. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi tinjauan pustaka, wawancara, dan kuesioner. Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data serta informasi dari berbagai dokumen yang relevan termasuk tulisan, gambar, dan dokumen digital. Wawancara juga bermanfaat saat peneliti ingin memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden yang jumlahnya tidak banyak. Kuesioner merupakan metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner menggunakan Skala Likert dengan lima opsi jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (RR), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan masing-masing nilai skor 1,2,3,4, dan 5.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Pengujian validitas dari instrumen dengan metode Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), dan Discriminant Validity. Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability, di mana suatu variabel dapat dianggap reliabel jika nilai Composite Reliability $\geq 0,7$. Model struktural dinilai berdasarkan nilai R-Square, Stone-Geisser Q-Square Test, serta uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis *full model* Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS, di mana hipotesis dinyatakan diterima jika nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ($\alpha 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah seluruh responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang responden yang memberikan kontribusi mereka. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 13 responden laki-laki dan 25 responden perempuan. Selanjutnya, data

responden berdasarkan usia <25 Tahun sebanyak 6 orang, 26-31 Tahun sebanyak 16 orang, 32-40 sebanyak 15 orang, dan <40 Tahun sebanyak 1 orang. Kemudian, data pendidikan terakhir responden tingkat SMA/SMK sebanyak 8 orang dan Sarjana sebanyak 30 orang.

Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refleksif

Composite reliability merupakan ukuran yang menilai sebuah konstruk melalui dua ukuran, yaitu *internal consistency* dan *cronbach’s alpha*. Apabila nilai yang didapat lebih dari 0,60 maka konstruk tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. *Cronbach’s Alpha* adalah pengujian reliabilitas yang menambah informasi dari *composite reliability*. Pengujian ini dianggap dapat diandalkan, jika menghasilkan nilai yang lebih dari 0,60.

Tabel 1. Nilai Construct Reliability And Validity

Variabel	Cronbach’s Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.941	0.943	0.962	0.895
Motivasi Kerja (X2)	0.977	0.978	0.981	0.878
Disiplin Kerja (X3)	0.961	0.963	0.970	0.867
Kepuasan Kerja	0.963	0.966	0.968	0.733

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3.

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, semua variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Selanjutnya, nilai *cronbach’s alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga semua indikator dapat dikatakan reliabel.

Pengukuran *Inner Model* Konstruk Refleksif

Langkah berikutnya adalah pengujian *inner model*. *Inner model* juga dikenal sebagai (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R^2).

Nilai *R-Square* dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R^2 sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model tersebut “baik”, nilai R^2 sebesar 0,33 diartikan “moderat”, dan nilai R^2 sebesar 0,19 diartikan sebagai “lemah”.

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.885	0.875

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3.

Hasil pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,885 atau 88,5% dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,875 atau 87,5%. Dengan demikian, nilai *r-Square Adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 87,5% sedangkan 12,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja adalah baik.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{statistik}$ dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Nilai signifikan *p-value* 0,05 (5%) maka nilai $t_{statistik} >$ nilai t_{tabel} (1,96). Nilai $t_{statistik}$ diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program Smart PLS.

Tabel 3. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.634	0.619	0.148	4.280	0.000
X2 → Y	0.432	0.390	0.141	3.055	0.002
X3 → Y	-0.111	-0.065	0.139	0.803	0.423

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3.

Berdasarkan dari Tabel 3 di atas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan *path coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Hipotesis pertama menguji apakah variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 4.280 ($t_{statistik} >$ t_{tabel} 1,96) (dapat dilihat pada lampiran). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.002 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 3.055 ($t_{statistik} >$ t_{tabel} 1,96). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0.423 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai $t_{statistik}$ sebesar 0.803 ($t_{statistik} <$ t_{tabel} 1,96). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) tidak

berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Bank Mandiri Kantor cabang Klandasan.

Lingkungan kerja mengacu pada situasi di mana suatu tempat kerja yang ideal meliputi aspek fisik dan non-fisik yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, damai, serta menimbulkan rasa betah dan hal-hal lainnya.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden mengenai lingkungan kerja (X1) terlihat bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 (76,3%) terhadap indikator-indikator yang diajukan. Urutan indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi adalah “Tersedianya Fasilitas Kerja”.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vanessa dan Nawawi (2022). Penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden mengenai motivasi kerja (X2) terlihat bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 32 (84,2%) terhadap indikator-indikator yang diajukan. Urutan indikator dengan tingkat sangat setuju paling tinggi adalah “Bekerja Keras” dan “Persetujuan Administratif”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hakim, Anhar, dan Sampurna (2020). Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden mengenai disiplin kerja (X3) terlihat bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju sebanyak 29 (76,3%) terhadap indikator-indikator yang diajukan. Urutan indikator dengan tingkat sangat

setuju paling tinggi adalah “Tingkat Kewaspadaan karyawan” dan Ketaatan Pada Standar Kerja”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ishar, Latief, dan Shandra (2024). Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kepatuhan dan kedisiplinan karyawan, kemungkinan mencapai tujuan lebih cepat dan tingkat kepuasan karyawan lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Klandasan. Faktor-faktor tersebut memainkan peran yang penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Oleh karena itu, kondisi tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai, sementara kondisi yang buruk sebaliknya. Tingkat motivasi pegawai juga dapat memengaruhi kepuasan kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dampak disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipastikan. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan di tempat lain dengan banyak responden yang lebih banyak untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai elemen-elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2024). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Pe). Anak Hebat Indonesia.
- Arraywibowo, I., Yusuf, T., & Nurhayati. (2024). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 301–312.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Ering, F. G. N., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado. *Productivity*, 4(5), 677–683.
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (April), 1–18.

- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa* (Cetakan Pe). Unpam Press.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Ishar, M., Latief, F., & Shandra, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 258–269.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Mansur, M., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3763–3773. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4071>
- Otoritas Jasa Keuangan. (n.d.). Otoritas Jasa Keuangan. Retrieved from <https://www.ojk.go.id/id/Default.aspx>
- Pamangin, A. T., Pagiu, C., & Marchelin, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(4), 57–68. <https://doi.org/10.59841/excellence.v1i4.467>
- Pasaribu, A. R., Purba, D. H. P., & Sitorus, P. J. (2023). Evaluasi penerapan sistem pengendalian intern pemberian kredit investasi pada Bank Mandiri Pusat Pasar Medan. *Jurnal Skripsi Akuntansi*, 1(1), 17–26.
- Prasetyo, W., Sari, U. N., Budywan, J. V. D., & Pratiwi, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan). *Konferensi Nasional dan Call For Paper Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNWAHAS x Lembaga Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama*, 1–19.
- Seto, A., Febrian, D., Mon, D., Senoaji, F., Kusumawardhani, N., Rusman, R., Simarmata, N., Sari, P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Pe). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Simamora, V., Halimah, & Sukati, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 27–39. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1455>

- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja* (Cetakan Pe). Nizamia Learning Center.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif* (Cetakan Pe). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sutanti, W., & Widayati, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(2), 317–328.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-12). Kencana.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Yulanda, R. V., & Kustini. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima. *ULIL ALBAB: Jurnal Multidisiplin*, 1(12), 4319–4324.
- Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.