

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan

Athifa Zahra, Syahril Hasan, Tutik Yuliani

Universitas Balikpapan

thifaazh2@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation variables, work discipline and work environment on job satisfaction of Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan employees. This research uses a quantitative descriptive approach. The population of this study was 133 employees of Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. The sampling technique in this research used purposive sampling, totaling 59 permanent employees. Data collection was carried out by literature study, interviews and distributing questionnaires, processing data using SmartPLS to test the validity and reliability of the instrument. An R-Square value of 0.705 indicates a good work model, with job satisfaction influenced by 70.5% by motivation variables, work discipline and work environment. The research results show that work motivation and discipline have a positive and significant influence on the job satisfaction of Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan employees, while the work environment has no effect and is not significant on the job satisfaction of Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan employees. It is recommended to increase the feeling of comfort in the work environment, maintain employee discipline and increase motivation to build employee enthusiasm in carrying out their work, as well as involving additional variables such as compensation, leadership and loyalty in further research.

Keywords: *motivation variables, work discipline, work environment, and job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dari penelitian ini karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan berjumlah 133 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 59 orang karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka, wawancara dan membagikan kuesioner, mengolah data menggunakan SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Nilai R-Square sebesar 0,705 mengindikasikan model kerja yang baik, dengan kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 70,5% oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Disarankan untuk meningkatkan rasa nyaman di lingkungan kerja, mempertahankan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan motivasi untuk membangun semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta melibatkan variabel tambahan seperti kompensasi, kepemimpinan, dan loyalitas dalam penelitian lanjutan.

Kata kunci: variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu implementasi dari tanggung jawab negara dalam menerapkan prinsip ekonomi. Sektor Perbankan, sebagai bagian integral dari BUMN, memiliki peranan sentral dalam menggerakkan prinsip ekonomi nasional. Perbankan BUMN harus berkontribusi dalam pembangunan masyarakat melalui layanan seperti penyaluran kredit dan juga digitalisasi produk yang memberikan manfaat kepada masyarakat (Pratama, 2024).

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan salah satu sektor perbankan di bawah naungan BUMN. Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan tentu harus melayani nasabah dengan baik. Sebagai badan usaha memiliki karakteristik khusus yaitu wajib menjaga kepercayaan masyarakat sebagai pemilik dana. Dalam memberikan pelayanan yang baik tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan harus didukung oleh sumber daya manusia yang andal dalam pekerjaannya. Maka dari itu, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan yang baik maka akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal.

Kepuasan kerja sangat penting untuk kelancaran sebuah bisnis, suatu Perusahaan harus memiliki karyawan yang puas akan pekerjaannya. (S. Hasan, 2016a) Jika tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut tinggi, maka akan berdampak positif pada Perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan tersebut senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman, maka hasil yang dihasilkan dapat berupa sikap positif maupun sikap negatif (Wahyu et al., 2024).

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi menurut (S. Hasan et al., 2024) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi akan menjalankan pekerjaan yang telah diberikan agar mendapatkan hasil yang terbaik (Dewi Safitri et al., 2023). Hal ini juga berkaitan dengan semakin besar motivasi karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya (Vanessa & Nawawi, 2022).

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (S. Hasan, 2024), disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kepatuhan dan kedisiplinan karyawan, kemungkinan mencapai tujuan lebih cepat dan tingkat kepuasan karyawan lebih tinggi (Ishar et al., 2024; (S. Hasan, Anwar, et al., 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain motivasi dan disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan bekerja terhadap karyawan (Dewi Safitri et al., 2023). Jika lingkungan kerja tersebut baik maka seluruh karyawan akan memiliki semangat kerja dan mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan,

maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan? dan (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rivaldo & Ratnasari (2020) menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara berbanding terbalik dengan penelitian Andjanie & Puspita (2023). Penelitian Ishar et al. (2024) dan (S. Hasan, 2016b) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian Haris (2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja menurut penelitian Ering et al. (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara Permadi & Wiranti (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya temuan yang bertentangan dari berbagai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka sangat penting untuk melakukan penelitian untuk menguji faktor-faktor tersebut apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia yang bertujuan memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sutrisno (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Ariani (2018) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan cara suatu perusahaan untuk mengatur para tenaga kerja manusia agar lebih efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang yang merasakan kebahagiaan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Affandi (2018;) menyatakan

bahwa kepuasan kerja suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sementara, Agustini (2020) mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Agustini (2020) mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja sebagai, (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, dan (5) Rekan sekerja.

Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2023). Ariani (2018) Menambahkan bahwa motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Mengemukakan indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow terdiri dari, (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan pengakuan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri,

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan oleh manajer bertujuan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fattah & Hasan, 2024). Agustini (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Agustini, 2020) mengemukakan indikator disiplin kerja antara lain, (1) tingkat kehadiran, (2) tata cara kerja, (3) ketaatan pada atasan, (4) kesadaran bekerja, dan (5) tanggung jawab.

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan (Soelistya et al., 2021). Harras et al. (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja dilihat sebagai dampak dan nilai, bahwa apa yang ada didalam organisasi harus memiliki manfaat atau nilai tertentu.

(Harras et al., 2020) dan mengemukakan indikator lingkungan kerja antara lain, (1) *Good Corporate Governance* (GCG), (2) Harmonisasi Hubungan Sosial, (3) Kenyamanan Kerja, dan (4) Menerapkan Nilai-nilai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan, yang meliputi karyawan sebanyak 133 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 133 orang. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 58 orang karyawan tetap yang diambil menggunakan teknik purposive sampling.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan selama periode tertentu yang tidak disebutkan secara spesifik. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi studi pustaka, wawancara dan kuesioner. Studi Pustaka dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data dan informasi dari berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian ini, dokumen tertulis maupun dokumen elektronik. Wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi lebih mendalam dari objek penelitian dan responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima opsi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dengan nilai skor masing-masing 5,4,3,2, dan 1.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan aplikasi *software Smart-PLS 3*. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui uji validitas, *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*. Uji reliabilitas dilakukan dengan *composite reliability*, Dimana suatu variable dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* $\geq 0,60$. Modal structural dievaluasi dengan melihat nilai R-Square (R²),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan dari responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 responden yang memberikan partisipasinya. Data responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dan responden Perempuan sebanyak 29 orang. Data responden berdasarkan data pendidikan terakhir responden tingkat diploma sebanyak 6 orang dan tingkat sarjana sebanyak 53 orang.

Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Reflektif

Composite reliability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *cronbach's alpha* dan *internal consistency*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Nilai Construct Reliability And Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Realibility	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X1)	0.833	0.868	0.876	0.587

Disiplin Kerja (X2)	0.902	0.908	0.913	0.679
Lingkungan Kerja (X3)	0.889	1.132	0.857	0.604
Kepuasan Kerja	0.881	0.890	0.913	0.679

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variable memiliki reliabilitas yang baik. Nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel sudah reliabel.

Pengukuran Inner Model Konstruk Indikator Refleksif

Inner model disebut juga dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*). Metode yang digunakan adalah menghitung nilai R-square (R²). Nilai R-Square dapat dilihat dari variable laten endogen, hasil nilai R² sebesar 0,67 diartikan “baik”, nilai R² sebesar 0,33 diartikan “moderat” dan nilai R² sebesar 0,19 diartikan “lemah.”

Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.720	0.705

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,720 atau 72,0% dan nilai R-Square adjusted sebesar 0,705 atau 70,5%. Maka nilai R-Square adjusted tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 70,5% sedangkan 29,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variabel kepuasa kerja adalah baik.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan t statistic dengan t tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis 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 $t_{statistik} > t_{tabel}$ (1,96). Nilai $t_{statistik}$ diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program software SmartPLS.

Tabel 3. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.467	0.471	0.075	6.249	0.000
X2 → Y	0.707	0.689	0.062	11.401	0.000
X3 → Y	0.054	0.044	0.084	0.647	0.518

Sumber: Data diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan path coefficients yang dijelaskan sebagai berikut: Hipotesis pertama menguji apakah variabel motivasi (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* statistic sebesar 6.249 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005. Serta memiliki *t* statistic sebesar 11.401 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,518 atau lebih besar dari 0,05. Serta nilai *t* statistic sebesar 0,647 ($t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}} 1,96$). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju dengan indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu “Kebutuhan aktualisasi diri” karena responden merasa bisa memberikan pendapat dilingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vanessa & Nawawi (2022) dan (S. I. W. Hasan, 2022). Penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan dan standar-standar berlaku yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) tampak Sebagian besar responden menyatakan setuju dengan indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan presentasi paling tinggi yaitu “Tingkat kehadiran.”

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020), Ishar et al. (2024) dan (S. Hasan, 2017). Kedua penelitian terdahulu tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas dan efisiensi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menerangkan bahwa lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) tampak Sebagian besar responden menyatakan kurang setuju dengan indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang memiliki skoring paling rendah yaitu “Kenyamanan Kerja.”

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Wiranti (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Balikpapan. Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam tercapainya kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan rasa nyaman di lingkungan kerja, mempertahankan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan motivasi untuk membangun semangat karyawan dalam menjalannya pekerjaannya, serta melibatkan variabel tambahan seperti kompensasi, kepemimpinan, dan loyalitas dalam penelitian lanjutan. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di Lokasi berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Andjanie, N., & Puspita, P. (2023). Analisis Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Bank Umum Syariah. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(01).
- Ariani, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. Penerbit Nusa Literasi Inspirasi.
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- 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.
- Fattah, A., & Hasan, S. (2024). Konsep Peran dan Pentingnya Organisasi Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Terhadap Dimensi Sosial , Ekonomi , Lingkungan ,. *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 2(2), 91–96.
- Haris, T. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(2), 86–89.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Hasan, S. (2016a). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman (Sams) Sepinggan Balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i3.1076>
- Hasan, S. (2016b). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134–145.
- Hasan, S. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pilihan kampus stie Balikpapan*. 11(1), 1–17.
- Hasan, S. (2024). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192.
- Hasan, S., Fattah, A., & Nurlia, N. (2024). Revolusi Perilaku Organisasi di Era Digital. In A. Gunawan & A. Saidah (Eds.), *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.

- Hasan, S. I. W. (2022). *Digital Marketing (Tinjauan Konseptual)* (Debi Eka, Ed.; Riyanto Wu). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ishar, M., Latief, F., & Bahasoan, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar*.
- Permadi, A. D., & Wiranti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(2), 208–214.
- Pratama, J. K. (2024, April 11). *Beranda Tentang Kami Produk Hukum Berita & Artikel Informasi & Layanan Publik Menuju Ekonomi Berkeadilan: Optimalisasi Sektor Perbankan BUMN*. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (Cetakan Pertama). Nizamia Learning Center.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 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), 497–506.
- Wahyu, M., Amin, A. M., & Akbar, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Muamalat KCU Makassar. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, 2(2), 38–42.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).