

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG UTAMA KOTA MAKASSAR

Muh Ishar^{*1}, Fitriani Latief², Shandra Bahasoan³

^{*1}Mahasiswa Program Studi manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²³⁴Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹izhaaaaaar@gmail.com, ²fitri@stienobel-indonesia.ac.id

³shandra@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. (2) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang yang merupakan Karyawan Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. kantor cabang utama Makassar, Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. (2) Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar adalah lingkungan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disipln Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) The partial influence of work environment and work discipline on job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar. (2) The simultaneous influence of work environment and work discipline on job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar. (3) The most dominant variable influencing job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar.

This study used a quantitative method. The sample of this study consisted of 30 employees of Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. main branch office Makassar. This study used multiple linear regression analysis with data collection using a Likert scale questionnaire.

The results of the study show that (1) Work environment and work discipline partially and significantly influence the job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar. (2) Work environment and work discipline simultaneously and significantly influence the job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar. (3) The most dominant variable influencing job satisfaction of BNI employees at the main branch office Makassar is the work environment.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Bank memainkan peran penting dalam bidang sosial ekonomi, dan karena itu sektor perbankan sangat diperhatikan oleh masyarakat. Masyarakat juga ingin mengetahui informasi tentang status bank tempat mereka manabung agar mereka dapat membandingkan, menganalisis, dan membuat kesimpulan tentang bank tersebut.

Pemerintah berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui berbagai kebijakan dan reformasi struktural. Indonesia memiliki potensi besar dalam bidang teknologi, industri, dan pertanian, meskipun negara tersebut menghadapi

sejumlah tantangan ekonomi, seperti kesenjangan sosial dan regional. Pemerintah terus mendorong investasi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia di dunia yang berkembang. Indonesia bekerja sama untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan mengatasi masalahnya.

Seiring berjalannya waktu, sumber daya manusia telah menjadi bagian penting dari organisasi. Selama beberapa tahun terakhir, fungsi sumber daya manusia lebih bersifat administratif dan berkonsentrasi pada mengelola kepegawaian dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Namun, seiring dengan perubahan dalam dunia bisnis dan perkembangan hukum ketenagakerjaan, peran sumber daya manusia sekarang lebih strategis. Departemen sumber daya manusia sekarang berperan sebagai partner strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Mereka tidak hanya menangani administrasi karyawan; mereka juga belajar strategi pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi, dan mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan karyawan. Keberhasilan sumber daya manusia sering kali berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan dan reputasi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan Keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi subjek utama perhatian organisasi dan perusahaan di seluruh dunia. Kepuasan kerja karyawan biasanya menunjukkan seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan tetap kompetitif. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam tentang komponen yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Mengelola kepuasan kerja karyawan adalah tantangan terbesar untuk mencapai keseimbangan antara menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan seseorang dan memastikan bahwa hasil kerja yang diharapkan tercapai. Faktor internal, seperti kemampuan dan motivasi, dan faktor eksternal, termasuk dukungan manajemen, memengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Sebuah sistem penghargaan yang adil, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kompetensi dan keterampilan yang relevan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan penghargaan dan pengakuan adalah beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan pekerja dapat dipengaruhi oleh variabel luar seperti perubahan dalam industri, kemajuan teknologi, dan kondisi ekonomi.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian tentang kepuasan kerja karyawan adalah untuk menjelaskan bagaimana komponen-komponen lingkungan dan disiplin kerja ini berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi. Penelitian ini juga dapat membantu dalam menemukan strategi manajemen terbaik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemahaman yang lebih baik tentang kepuasan kerja karyawan memungkinkan organisasi untuk membuat rencana yang lebih efisien untuk mencapai tujuan jangka panjangnya, memperoleh keunggulan kompetitif, dan meningkatkan produktivitas. Dalam situasi seperti ini, penelitian ini akan berkonsentrasi

pada elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Karena BNI memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara, kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendukung sektor perbankan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan tingkat produktivitas yang tinggi dianggap sebagai komponen penting yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan.

Di era globalisasi saat ini, lingkungan kerja yang baik di tempat kerja harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan. Lingkungan tempat seseorang bekerja sangat memengaruhi kehidupan sehari-hari mereka. Sebagaimana dilaporkan oleh World Health Organization (WHO), sebagian besar orang menghabiskan sepertiga atau lebih dari hidupnya di tempat kerja. Lingkungan tempat kerja adalah salah satu faktor yang mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Iklim et al., 2023:13). Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat sangat memengaruhi kesejahteraan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik dapat memastikan bahwa karyawan dapat menikmati kenyamanan kerja mereka, yang tentunya berdampak pada tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. (Rahma et al., 2023).

Tempat kerja yang menyenangkan juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Akibatnya, perusahaan dan organisasi telah menjadi semakin peduli tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan lingkungan kerja mereka sehingga mereka dapat membantu karyawan mereka. Tempat kerja yang menyenangkan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan membuat mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Fauzi et al., 2023).

Meskipun kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang sehat telah meningkat, organisasi masih menghadapi banyak masalah. Tidak semua organisasi tahu cara membuat lingkungan kerja yang baik. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik pekerja, yang dapat mengurangi produktivitas dan retensi pekerja (Rahayu Mardikaningsih et al., 2022).

Menurut ” (Fajriansyah et al., 2022) “Penelitian tentang lingkungan kerja sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan karena lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesehatan karyawan.

Sangat penting bagi setiap organisasi untuk memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan efisiensi, sedangkan disiplin kerja yang lemah dapat menghalangi perusahaan dari mencapai tujuan mereka (Bahasoan, 2021). Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menghindari kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melakukan tugas mereka. (Bisnis et al., 2017). Perusahaan sekarang dipaksa untuk meningkatkan hasil dan bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Tujuan, melalui kepatuhannya terhadap peraturan organisasi. Untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik, seorang karyawan harus berdisiplin (Kerja et al., 2018). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut harus dilakukan mengenai dampak disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meskipun disiplin di tempat kerja dianggap penting, masalah terkait ketidakdisiplinan sering terjadi. Karyawan sering menghadapi kesulitan untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami

apa yang mempengaruhi disiplin kerja dan bagaimana hal-hal ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja..

Penelitian yang semakin meningkat tentang hubungan antara disiplin kerja dan kesuksesan perusahaan telah menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan memberikan kontribusi yang positif terhadap tujuan perusahaan. Namun, masih ada banyak pertanyaan yang belum terjawab tentang sejauh mana disiplin kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dalam berbagai hal.

Karena pentingnya disiplin kerja dalam bisnis modern, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Diharapkan hasilnya akan memberi manajer perusahaan pengetahuan yang berguna tentang cara mengelola dan meningkatkan disiplin kerja karyawan mereka serta meningkatkan pemahaman kita tentang apa artinya disiplin kerja dalam organisasi.

Bank Indonesia (BNI) beroperasi di Indonesia dengan banyak cabang di seluruh negara dan merupakan bagian dari sektor perbankan global yang berkembang pesat. Dana dikumpulkan dan dibagikan kepada masyarakat di perbankan Indonesia. Manajemen sektor perbankan memerlukan standar perilaku tambahan yang mendukung disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perbankan. Ini akan memastikan bahwa peraturan dan kebijakan yang berlaku untuk pegawai dipatuhi.

Karena pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan, penting bagi karyawan untuk lebih teliti dalam pekerjaan mereka. Bank BNI memiliki peraturan yang harus dipatuhi oleh bisnis. Aturan tersebut mencakup pemahaman tentang keterampilan setiap karyawan, kenyamanan tempat kerja, dan kedisiplinan. Sangat penting untuk memeriksa kemampuan dan disiplin karyawan karena tanpa disiplin, kompetensi yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman, operasi bisnis cenderung mengalami kekacauan, yang dapat menyebabkan kehilangan materi atau ketidakpuasan karyawan.

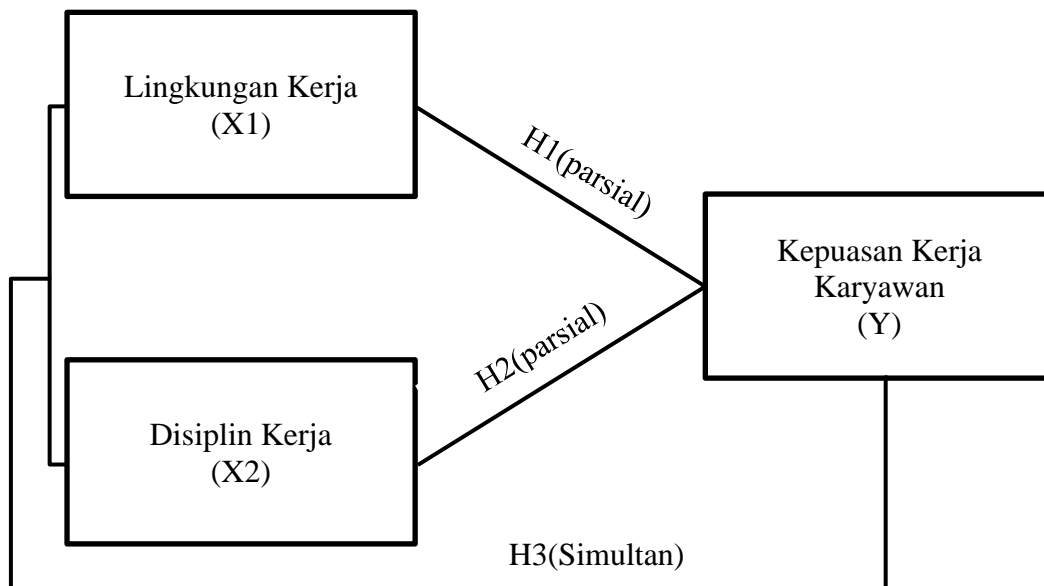
Salah satu contoh ketidakdisiplinan karyawan di Bank Negara Indonesia (BNI) adalah ketika karyawan menunda tugas yang telah diberikan oleh atasan mereka. Hal ini menyebabkan karyawan gagal menyelesaikan tugas secara tepat waktu, yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan kegagalan mencapai target yang telah ditetapkan.

Fenomena lingkungan kerja adalah bahwa meskipun lebih banyak karyawan di back office dan marketing, ruang kerja tetap kurang luas. Tidak ada perluasan, yang dapat membatasi pergerakan dan membuat kurang nyaman. Fakta lain tentang kepuasan kerja karyawan termasuk kedisiplinan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat tempat kerja lebih nyaman, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja (Adha et al., 2019)

Fenomena disiplin kerja karyawan pada bank BNI yaitu terdapat masih ada karyawan yang selalu menunda nunda menyelesaikan laporan mingguan yang diberikan atasan dan pada akhirnya karyawan harus lembur di akhir bulan untuk menyelesaikan laporan dan pegawai yang gagal memenuhi tujuan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan hasil yang tidak akurat dari pekerjaan mereka. Ini dapat menyebabkan masalah seperti penurunan produktivitas, tingkat absensi yang lebih tinggi, dan kualitas pekerjaan yang lebih rendah (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016).

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kota Makassar.
2. Diduga Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kota Makassar.
3. Diduga variabel yang paling dominan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar sebesar 120 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan sebesar 30 orang dimana semua pegawai populasi PT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Kota Makassar. Bagian HRD menjelaskan jumlah pegawai 120 orang tetapi untuk penelitian ini HRD hanya memberikan populasi sebesar 30 orang.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t

dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan kerja

No	Variabel	Item	Corrected item (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,840	0,3610	Valid
		X1.2	0,903	0,3610	Valid
		X1.3	0,933	0,3610	Valid
		X1.4	0,910	0,3610	Valid
		X1.5	0,888	0,3610	Valid
		X1.6	0,819	0,3610	Valid
2.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,853	0,3610	Valid
		X2.2	0,918	0,3610	Valid
		X2.3	0,923	0,3610	Valid
		X2.4	0,522	0,3610	Valid
		X2.5	0,651	0,3610	Valid
		X2.6	0,694	0,3610	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,831	0,3610	Valid
		Y1.2	0,823	0,3610	Valid
		Y1.3	0,616	0,3610	Valid
		Y1.4	0,725	0,3610	Valid
		Y1.5	0,633	0,3610	Valid
		Y1.6	0,707	0,3610	Valid

Sumber: Olah ata primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid karena hasil r-hitung lebih besar dari hasil r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,941	Realibel
Disiplin kerja(X2)	0,630	Realibel
Kepuasan kerja (Y1)	0,653	Realibel

Sumber : Olah data primer, 2024

Menurut tabel di atas, hasil uji reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa semua variabel valid karena $\alpha > 0,50$. Nilai reliabilitas untuk variabel Lingkungan kerja (X1) adalah 0,941 lebih besar dari 0,50, Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,630 lebih besar dari 0,50, dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 0,653 lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dianggap valid.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	3,553		,582	,565
	Total_X1	,581	,142	,571	4,094	,000
	Total_X2	,311	,137	,317	2,275	,031

Sumber: Olah data primer, 2024

a. Dependent Variabel ; Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.069 + 0,581(X_1) + 0,311(X_2)$$

Adapun uraian penjelasan hasil persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut.

1. Pada model regresi ini nilai konstanta yang diperoleh adalah 2.069, menunjukan bahwa variabel independen Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), bernilai sama dengan 0, maka variabel Kepuasan kerja (Y) sama dengan 2.069 atau positif.
2. 0,581(X1) = nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,581, menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.
3. 0,311(X2) = nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja (X2) adalah 0,311, menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

Variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2)

berpengaruh positif terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0,581 sebagai yang paling signifikan.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	3,553		,582	,565
	Total_X1	,581	,142	,571	4,094	,000
	Total_X2	,311	,137	,317	2,275	,031

Sumber: Olah data primer 2024

Adapun uraian penjelasan tabel hasil uji t (uji parsial) diatas adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Makassar. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 4,094 > t tabel sebesar 2,055 (sig $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $30 - 3 - 1 = 26$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,581 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 2,275 > t tabel sebesar 2,055 (sig $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $30 - 3 - 1 = 26$) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,311 dan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Tbk.Kantor Cabang Utama Makassar terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan kerja pada Bank BNI Kantor Cabang Utama Makassar.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji T yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simltan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,652	2	114,826	20,857	,000 ^b
	Residual	148,648	27	5,505		

Total	378,300	29		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Olah data primer,2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung sebesar 20,857 dengan tingkat signifikan 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F tabel sebesar 3,35 ($df1 = 3-1 = 2$ dan $df2 = 30-3 = 27$). Kepuasan kerja dipengaruhi secara bersamaan oleh dua variabel yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,578	2,346

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai korelasi sebesar R=0,779 dan nilai pengaruh sebesar = 0,607 yang berarti bahwa Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 60,7 % terhadap Kepuasan kerja, sedangkan sisanya 39,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti Motivasi, Efektifitas, Kompetensi, dan Kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah di paparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja koefisien beta unstandardized sebesar 0,581 dan tingkat signifikansi 0,00 yang di bawah dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Kondisi kerja yang nyaman di bank BNI dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahma et al., (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Dengan hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, seperti yang dilakukan oleh sahira, (2018), Rosento. Yulistria, Resti. Putri Handayani, (2022)

dan jusdiana. dkk (2022).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah di paparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan kerja koefisien beta unstandardized sebesar 0,412 dan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang variabel disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan perusahaan; contohnya, manajemen membentuk tim untuk memantau disiplin karyawan Bank Negara Indonesia. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, masalah terkait presensi masuk dan pulang kerja harus diperhatikan. Pemimpin cabang menekankan bahwa peraturan perusahaan harus dipatuhi secara konsisten dan pelanggaran akan dihukum. Dengan kepatuhan dan kedisiplinan karyawan, kemungkinan mencapai tujuan lebih cepat dan tingkat kepuasan karyawan lebih tinggi.

Studi oleh Ahya Rizqiah Yahya berjudul "Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Darma Henwa.Tbk Kintap Coal Project" menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian seperti Patmarina, (2018), Elfi, Azhar, (2020), dan yumhi, (2021), Arnisa dkk, (2023) mendukung temuan ini..

Hasil peneleitian ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar.

Variabel yang Dominan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa variabel independen Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja(X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen Kepuasan kerja (Y), hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,581. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, dimana sebagian besar karyawan Pada Bank BNI setuju dengan pernyataan "Menurut karyawan komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan". Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah Lingkungan Kerja terbukti atau diterima. Hal ini dapat dilihat melalui uji deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana nyaman dan senang akan berdampak baik pada karyawan tersebut.

Penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Irma, Ade. yusuf, (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima dengan hasil Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil peneleitian ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan

variabel yang dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BNI Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
3. Variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BNI Kantor C abang Utama Makassar adalah Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Ahmad, andi jusdiana. Mappamiring. Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*.
- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management Review*, 4(3), 415-425.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT.Rineka.
- Bahasoan, S. (2021). Apakah Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja? *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 245–254.
- Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Efriyadi. (2016). *Pengaruh Disiplm Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhl T'mance Prabunmlili*. Palembang.
- Elfi, Azhar, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 4(10).
- Fauzi, A., Latief, F., Bahasoan, S., (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Manuver*, 1, 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 5(1).
- Ferdinand, agusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang. *Adbiis : Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 42–53.
- Gary Dessler. (2010). *Manaaajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT Indek Jakarta.
- Ghozali. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*.
- H. Veithzal Rivai, E. J. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Praktek ke Teori* (3rd ed.). PT Raja Grafindo.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hazberg. (2011). *The Motivation To Work*.
- Iklim, D. A. N., Terhadap, K., & Dosen, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja dosen pada politeknik pelayaran barombong*. 1(2), 189–200.
- Irma, Ade. yusuf, M. (2020). *pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima*.
- Kawiana Putu, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan* (I. B. P. Eka Suadnyana (ed.); 1st ed.). (UNHI) Press Kampus Universitas Hindu Indonesia.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung). PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulidia, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat pengajar pada SMKN 1 Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Melayu, S.P, H. (2001). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Melayu, H. (2014). *MSDM Dasar dan kunci Keberhasilan* (1st ed.). CV Haji Masagung Jakarta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Mandar Maju.
- Muhaimin. (2015). *"IMPLEMENTASI MODEL PEMBELAJARAN BERBASIS MASALAH LOKAL DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI EKOLOGIS PADA PEMBELAJARAN IPS*.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (5th ed.).
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Ghalia.
- Nurchayyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Nurchayyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Patmarina, H. N. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA PERUSAHAAN CV. LAUT SELATAN JAYA DI BANDAR LAMPUNG*.
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 348–357. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4062>

- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. (PT Raja Grafindo Persada. (ed.)).
- Rosento. Yulistria, Resti. Putri Handayani, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta*. 10(2).
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Sahira. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi di PT. Inko Java Semarang*. 11(21), 28–50.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Sedarmayati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, W. W. (2015). *Metodologi Manajemen*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- yumhi. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 8(2).