

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Di dalam era globalisasi seperti sekarang, ditandai dengan perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi seperti ini mengharuskan pihak perusahaan dapat dengan teliti dan seksama dalam menumbuh dan mengembangkan segala potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat dan kompetitif (Jumadi, 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi setiap organisasi, sebab tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2019). Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia bagi setiap organisasi berperan dalam pencapaian, dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan bank. Dengan memotivasi karyawan, menerapkan disiplin yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, bank dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang sangat penting dalam industri yang kompetitif (Wibowo, 2020).

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau biasa disingkat menjadi BRI merupakan salah satu perusahaan perbankan milik negara Indonesia yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2022, bank ini memiliki 449 unit kantor cabang dan 13.863 unit ATM yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Memiliki jaringan di setiap kecamatan yaitu kantor unit. Kantor unit bertugas untuk menghimpun dan menyalurkan kembali dana pada masyarakat dalam lingkup kecamatan. Kantor unit melayani kredit namun terbatas misalnya KUR maksimal dua puluh juta rupiah, kredit modal kerja, dan kredit investasi maksimal seratus juta rupiah. Sumber daya yang ada di kantor unit meliputi kepala unit, mantri, customer service, teller, satpam, cleaning service dan pejaga malam.

Dalam dunia perbankan yang semakin kompetitif, kepuasan karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bank BRI KC Pandanaran Semarang sebagai salah satu tempat instansi menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Kepuasan karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja suatu organisasi. Di Bank BRI KC Pandanaran Semarang, kepuasan karyawan perlu diperhatikan secara serius, mengingat posisi bank yang strategis dalam perekonomian lokal dan pentingnya pelayanan yang optimal kepada nasabah. Menurut survey yang telah dilakukan peneliti pada beberapa karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang mengatakan bahwa masih ada beberapa masalah yang sedang terjadi, salah satunya mengenai kepuasan karyawan yang masih kurang di dalam berkomunikasi antar tim.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan di suatu perusahaan, termasuk di sektor perbankan. Bank BRI KC Pandanaran Semarang sebagai salah satu kantor cabang utama memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan target kinerja yang tinggi, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen.

Beberapa fenomena yang dapat diamati terkait kepuasan kerja karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang antara lain:

1. Beban Kerja dan Target Kinerja

- Karyawan di bank memiliki tanggung jawab besar dalam mencapai target kredit, tabungan, dan produk perbankan lainnya.
- Tekanan kerja yang tinggi berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja jika tidak diimbangi dengan sistem dukungan yang baik dari manajemen.

2. Sistem Insentif dan Penghargaan

- Adanya sistem kompensasi berbasis kinerja, seperti bonus pencapaian target dan tunjangan tambahan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- Namun, jika karyawan merasa sistem insentif tidak adil atau kurang transparan, maka hal ini dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

3. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

- Faktor lingkungan kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, fasilitas kantor, serta budaya kerja yang suportif, berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan.
- Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan konflik internal atau komunikasi yang kurang efektif dapat menurunkan kepuasan.

Oleh sebab itu, dari beberapa fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti sistem insentif yang adil, budaya disiplin yang sehat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan kepada nasabah.

Dapat ditarik kesimpulan dari penulis bahwa terdapat masalah yang signifikan tentang Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesempatan untuk pengembangan karier, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Berikut penjelasannya :

1. **Pengembangan Karier:** Kurangnya kesempatan untuk berkembang dapat menyebabkan perasaan stagnasi, yang berkontribusi pada ketidakpuasan karyawan. Karyawan ingin merasa bahwa mereka memiliki jalur yang jelas untuk kemajuan.

2. **Disiplin Kerja:** Terdapat hubungan erat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin yang tinggi di lingkungan kerja menciptakan produktivitas dan suasana positif, sementara kurangnya disiplin dapat menyebabkan stres dan frustrasi, menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. **Motivasi dan Lingkungan Kerja:** Lingkungan yang mendukung sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Suasana kerja yang positif dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, sedangkan konflik atau ketidakpastian dapat menurunkan motivasi dan, akibatnya, kepuasan kerja.

4. **Hambatan Komunikasi:** Ketidakjelasan dalam komunikasi menjadi penghambat utama bagi kepuasan kerja. Informasi yang tidak disampaikan dengan baik dapat

menimbulkan kebingungan dan frustrasi, sehingga meningkatkan kebutuhan akan komunikasi yang lebih terbuka dan rutin antara tim dan manajemen.

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah tiga elemen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, sedangkan disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan dukungan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Susilo (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah dorongan dari dalam individu yang secara psikologis dapat menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus menerus sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya . Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya yang dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan kerja Karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja Karyawan adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan, situasi kerja, kerjasama, perilaku dan tingkah laku mereka terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Namun, kondisi saat ini menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi oleh karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang, termasuk kurangnya tanggung jawab atas pekerjaannya, kurangnya dukungan manajerial dan semangat kerja, serta masalah komunikasi antar tim yang dapat menghambat kolaborasi dan memperlambat penyelesaian tugas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi ketiga faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di bank tersebut, guna memberikan

rekomendasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh (M.Fikri Hakim, 2021) menyatakan bahwa studi ini mengkaji hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (T.Yuliantini & Reza Santoso, 2020), menyatakan bahwa dalam studinya, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Travelmart Jakarta Pusat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu terdapat juga hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ali Muhajir, 2021) yang berjudul pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Konverta Mitra Abadi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan dan disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di KC Pandanaran Semarang saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan perusahaan untuk terus memperkuat kepuasan kerja karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui pengelolaan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut. Bertitik tolak dari landasan pemikiran di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang.”

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

Teori Utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Kerja Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja dapat dipenuhi jika kebutuhan – kebutuhan tersebut terpenuhi. Selanjutnya ada Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 untuk menjelaskan hubungan antar variabel di dalam penelitian ini. Teori ini mengatakan bahwa ada dua kelompok faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*). Faktor motivator adalah elemen intrinsik pekerjaan yang menciptakan kepuasan kerja, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Sementara itu, faktor hygiene adalah elemen ekstrinsik yang mencegah ketidakpuasan, seperti lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, dan kebijakan organisasi. Artinya

berdasarkan teori Herzberg, kombinasi yang tepat antara faktor motivator (motivasi kerja) dan faktor hygiene (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal, di mana karyawan merasa termotivasi sekaligus nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu teori lain yang dapat digunakan di dalam penelitian ini adalah Teori Harapan Vroom (*Vroom's Expectancy Theory*). Teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang diharapkan. Motivasi kerja sangat berkaitan dengan ekspektasi bahwa kerja keras dan disiplin akan menghasilkan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja memengaruhi persepsi karyawan terhadap hasil yang diinginkan.

Lalu yang terakhir, teori yang bisa digunakan selain teori dua faktor Herzberg dan teori harapan Vroom yaitu teori *Job Characteristics Model (JCM)* adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg R. Oldham pada tahun 1976. Model ini menjelaskan bagaimana karakteristik tertentu dalam pekerjaan dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. JCM didasarkan pada gagasan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan pengalaman kerja yang bermakna bagi karyawan, sehingga mendorong hasil kerja yang positif.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Edwin A Locke (2021) dalam teori Goal Setting Theory dan buku *Essentials of Organizational Behavior* menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kepuasan ini juga terkait dengan seberapa besar pekerjaan itu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Locke menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2020) Dalam buku *Organizational Behavior*, Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang diperoleh dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, rekan kerja, gaji, dan kebijakan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Dari beberapa pernyataan menurut para ahli dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja karyawan ialah mencakup perasaan atau evaluasi positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti tugas yang diberikan, kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal tersebut juga terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2019:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi beberapa aspek penting, di antaranya:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya karena merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, meningkatkan produktivitas, serta berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik (fasilitas, pencahayaan, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan sosial, budaya kerja), dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman di tempat kerja cenderung lebih produktif dan bahagia dalam bekerja.

Menurut Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2019:220) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya:

1. Teori Keadilan (Equity Theory) : Teori ini dikembangkan oleh Adams, Menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak pada suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor, atau di tempat lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah :

- 1) Input : Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja.
- 2) Out Come : Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh : gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.
- 3) Comparison : adalah pihak – pihak lain yang dipakai sebagai bahan pembanding karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau.

2. Teori Pertentangan (Discrepancy Theory) : Teori pertentangan pertama kali dikemukakan oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antar shouldbe dengan apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) : Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini mengansumsikan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi (kepuasan). Dua faktor ini oleh Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan

faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja

Menurut Afandi, P (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Pengawas / Atasan, Seseorang atasan yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya
4. Rekan Kerja Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi dari karyawan, apakah ia puas atau tidak puas dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan puas, sementara karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya memiliki sifat negative tentang pekerjaan tersebut.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah hal pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara lebih giat. Sedangkan menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) Motivasi Kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Teori Herzberg tahun 1959 menjelaskan bahwa motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tanpa faktor motivasi, karyawan hanya akan bekerja tanpa merasa puas dengan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja ialah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia yaitu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi harus dengan usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan tersebut. Maka dari itu, untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya tentu akan sangat penting.

Menurut Afandi & Mubarak (2022:23) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa : Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas kepuasan kerja yang telah dilakukan, karena jasanya di dalam perusahaan.
2. Kondisi kerja : Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik dan merasa bangga serta puas akan hasil yang diperoleh.
3. Fasilitas kerja : Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja : Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan : Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri : Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk karyawan lainnya.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) Aa. H. Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan harmonis.

Para Ahli lain juga mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Agustini, Fauzia 2019 : 89). Sedangkan Menurut Gibson et al. (2021) Dalam bukunya *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, menjelaskan bahwa disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan individu terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, serta kemauan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Disiplin ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang teratur, di mana tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Menurut Teori Malayu S.P. Hasibuan tahun 1997, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan dalam organisasi, yang berdampak pada lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menurut para ahli umumnya merujuk pada tingkat kepatuhan dan kesadaran individu untuk mematuhi aturan atau norma yang telah ditetapkan di tempat kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, produktivitas, dan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023:6) terdapat banyak jenis disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Disiplin Diri : Mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki disiplin diri, pegawai akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat mengatur dirinya sendiri serta mereka akan merasa puas dengan hasil kerja yang sudah mereka laksanakan tepat pada waktunya.
2. Disiplin kelompok : Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang lebih optimal dimana masing-masing karyawan di dalam kelompok berperan sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
3. Disiplin preventif : Merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menciptakan sikap pada suatu organisasi, semua karyawan perusahaan dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif ini mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.
4. Disiplin korektif : adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak para karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah para karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik dan melanggar peraturan perusahaan.
5. Disiplin progresif : adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman disiplin progresif yang diberikan pada karyawan sebagai bentuk teguran secara lisan oleh seorang atasan, di skors atau diberhentikan.

Menurut Sutrisno (2019) dalam Gatto dan Rolly (2023:6) disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap tujuan perusahaan
2. Pegawai memiliki semangat dan gairah kerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan.
3. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama teman pegawai
4. Pegawai meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Indikator Disiplin Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) dalam Khaeruman (2021:26) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Tingkat absensi atau Ketepatan Waktu : Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan ialah semakin tinggi frekuensi ketepatan waktu kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut, maka ia telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan : Karyawan yang taat pada peraturan kerja, maka ia tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang

ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian bisa terciptanya kenyamanan, kelancaran dan kepuasan dalam bekerja

3. Penggunaan waktu secara efektif : Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh masing – masing karyawan agar apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak memerlukan banyak waktu.

4. Tanggung jawab : Komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai tepat waktu.

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2021), Dalam buku *Organizational Behavior*, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi interaksi antar karyawan serta kinerja mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.. Sedangkan menurut Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021) Dalam bukunya *Organizational Behavior*, menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang positif akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja individu. Luthans menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dengan begitu, para karyawan akan merasa puas di dalam bekerja karena adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman. Lalu yang terakhir, menurut Aa. H. Mangkunegara (2020) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan psikologis yang ada di sekitar individu dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan meningkatkan motivasi, efektivitas, dan kepuasan kerja. Menurut Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Theory*) yang disampaikan oleh Edwin A. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja seperti kondisi fisik, hubungan sosial, dan kebijakan organisasi memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja menurut para ahli umumnya didefinisikan sebagai seluruh faktor yang ada di sekitar individu dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, perilaku, dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor ini mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan tata ruang kerja, serta aspek sosial-psikologis seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan berpengaruh besar terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Menurut Afandi (2021:66-67) terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan : Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat para karyawan bekerja secara maksimal dan puas dengan hasil pekerjaan yang sudah mereka kerjakan.
2. Perilaku karyawan : adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, dan bersih maka karyawan bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kepuasan karyawan : yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kepuasan karyawan akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kepuasan kerja para karyawan pun juga ikut menurun.

Menurut Budiasa, I Komang (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja : Kondisi yang ada disekitar karyawan sehingga dapat menciptakan suasana serta yang nyaman dan dapat mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut. Serta dari rasa nyaman tersebut maka para karyawan akan merasa puas dan senang dalam menjalankan tugas – tugas yang ada.
2. Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kepuasan karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja : Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Selain itu Menurut Purnami (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja: Mengukur kualitas pencahayaan di tempat kerja dan dampaknya terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan: Mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan: Mengukur seberapa baik karyawan menguasai pekerjaan mereka dan kemampuan mereka dalam menggunakan peralatan atau teknik yang diperlukan.

2.6 Penelitian Terdahulu

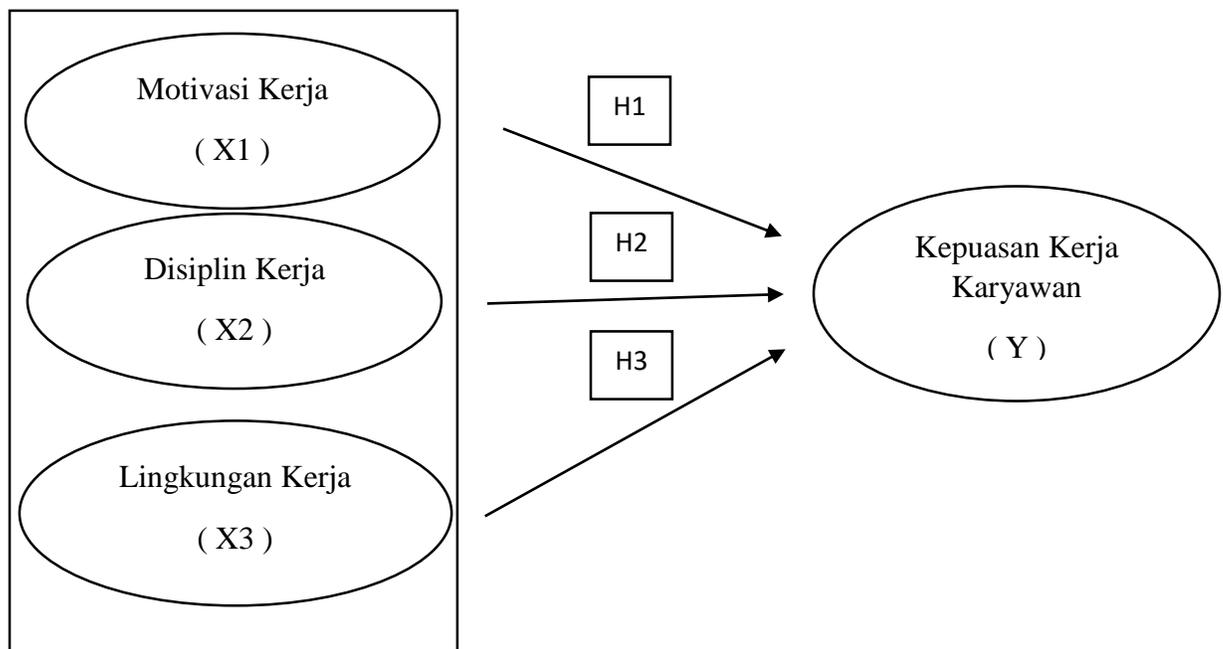
No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Varibel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Muhhamad Fikri Hakim, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2.	(Tine Yuliantini & Reza Santoso, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil analisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	(Ali Muhajir, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Konverta Mitra Abadi	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya secara parsial motivasi kerja

- berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. (M.Ishar, F.Latief,2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Kota Makassar Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BNI kantor cabang utama Makassar adalah lingkungan kerja.
5. (Yohanes, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Coffee Shop Kata Kopi di Jakarta Utara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kata Kopi. Sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kata Kopi.

6. (Ulfah Fitriah, 2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada CV Kostrad Jaya Teknik Jakarta
- Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Karyawan
- Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan diterima

Sumber : Berbagai Literasi

2.7 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan*

Bank BRI sebagai perusahaan besar cenderung memiliki sistem reward and recognition yang jelas, seperti bonus kinerja, jenjang karir, dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Adanya target kerja yang jelas dan insentif finansial/non-finansial mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi di sektor perbankan sering dikaitkan dengan kompetisi sehat dan peluang pengembangan karir, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Rudi Andrian dan Mustangin Amin (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Industri perbankan seperti BRI sangat mengandalkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan ketelitian dalam bekerja. Disiplin kerja sering kali dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat kepuasan kerja. Dalam beberapa kasus, kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, serta hubungan antar rekan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting untuk menciptakan keteraturan dan efisiensi, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut penelitian Haris & Ningsih (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Berpengaruh negatif dan tidak signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bank BRI biasanya memiliki fasilitas kerja yang lengkap, ruang kerja yang nyaman, sistem kerja yang modern, serta dukungan teknologi yang baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan antar karyawan dan atasan yang profesional serta budaya kerja yang kolaboratif membuat karyawan merasa dihargai dan betah bekerja. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian Ahya Rizqiah Yahya (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang sebanyak 55 responden.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2019:215). Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi n. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan objek penelitian adalah Karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang.

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Bank BRI KC Pandanaran Semarang dengan jumlah populasi sebanyak 55 responden, diantaranya 39 karyawan laki – laki dan 16 karyawan perempuan.

3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja	Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) Motivasi Kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Sedangkan, menurut Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan	Menurut Afandi (2019), indikator Motivasi Kerja yaitu : 1. Balas jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari Atasan 6. Pekerjaan itu sendiri

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan terhadap pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020) Aa. H. Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan harmonis. Sedangkan, menurut Gibson (2021) Dalam bukunya yang berjudul *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, menjelaskan bahwa disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan individu terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, serta kemauan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Disiplin ini penting untuk menciptakan suasana kerja yang teratur, di mana tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2019) dalam Khaeruman (2021 : 26) yaitu :

1. Tingkat Absensi
2. Mematuhi Peraturan perusahaan
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja	<p>Menurut Robbins & Judge (2020) Dalam buku Organizational Behavior, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi interaksi antar karyawan serta kinerja mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.. Sedangkan menurut Luthans (2021) Dalam bukunya Organizational Behavior, menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang positif akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja individu. Luthans menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.</p>	<p>Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja <p>Selain itu Menurut Purnami (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan.
Kepuasan Karyawan	<p>Menurut Edwin A Locke (2021) dalam teori Goal Setting Theory dan buku Essentials of Organizational Behavior menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kepuasan ini juga terkait dengan seberapa besar pekerjaan itu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Locke menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif dalam meningkatkan kepuasan kerja.</p>	<p>Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan dan Isi Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja
	<p>Sedangkan menurut Robbins & Judge (2020) Dalam buku Organizational</p>	

Behavior, Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang diperoleh dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, rekan kerja, gaji, dan kebijakan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan langsung dengan motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3.4 Variabel Bebas (Independent Variable)

Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan, Lingkungan Kerja (X3).

3.5 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Creswell (2020) John W. Creswell, dalam buku *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2020), menyatakan bahwa variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk menilai pengaruh dari variabel bebas. Dalam konteks penelitian eksperimen, variabel terikat mencerminkan perubahan yang terjadi pada subjek penelitian akibat adanya manipulasi variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan berdasarkan teori yang ia gunakan, dugaan tersebut disebut dengan hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis secara empiris, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data untuk diteliti secara lebih mendalam. Metode Pengumpulan Data yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber yaitu seperti kita peneliti kepada karyawan di Bank BRI KC Pandanaran Semarang.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Disini peneliti menggunakan kuesioner tertutup, dimana peneliti membuat kuesioner tersebut dengan menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh para responden. Kuesioner yang disajikan dengan menggunakan Skala Likert, yang terdiri dari 5 pilihan dengan urutan sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah tahapan dari proses penelitian dimana data - data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yang dimana peneliti melakukan wawancara secara langsung dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Bank BRI KC Pandanaran Semarang. Kemudian, data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik atau yang sering kita sebut dengan aplikasi SPSS. Berikut beberapa tahapan Uji Statistik di dalam SPSS, yaitu :

3.7.1 Pengolahan Data Cara

Mengolah data dalam penelitian ini dikerjakan dengan computer dan dengan menggunakan perangkat lunak pengolahan data SPSS versi 24. Hal ini dilakukan dengan harapan agar hasil yang diperoleh dari analisis dan pengujian dapat memberikan jawaban yang tepat dan akurat mengenai variabel yang diteliti.

3.7.2 Penyajian Data

Setelah dilakukan pengolahan data, maka hasil yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik dan gambar. Tujuannya adalah untuk mempermudah dalam memahami dan menginterpretasikan hasil pengolahan data.

3.7.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari analisis data adalah untuk mendapatkan informasi dan jawaban yang relevan serta akurat terkait dengan penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Model statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif. Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (multiple linier regression) serta uji asumsi klasik.

Untuk memperoleh hasil perhitungan dalam analisis data ini maka peneliti menggunakan alat bantu program SPSS. SPSS yang digunakan oleh peneliti ialah SPSS 24. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini digunakan korelasi product moment, yaitu dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total

Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar, Berikut di bawah ini adalah kriteria pengujian validasi:

- 1) Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.3.2 Uji Realibilitas

Menurut Pallant (2020) Uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan seberapa besar suatu instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, serta apakah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang sama pada sampel yang berbeda. Menurut Hair et al (2020) sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Croncach Alpha $\geq 0,60$. Semakin mendekati 1 nilai Croncach Alpha, maka semakin baik instrumen pengukuran. Dapat disimpulkan, bahwa uji reliabilitas adalah proses untuk menentukan seberapa besar suatu instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan.

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik scatterplots antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

3.7.4.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019) Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinearitas, karena hal ini dapat menyebabkan hasil analisis yang bias dan tidak valid.

Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan validitas model regresi, di mana toleransi diharapkan lebih besar dari 0,1 dan VIF diharapkan kurang dari 10.

3.7.4.4 Uji Linieritas

Menurut (Ghozali, 2021) menyatakan bahwa uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris harus linier, kuadrat, atau kubik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS dengan melihat tabel ANOVA atau sering disebut dengan uji linieritas. Uji Linieritas ini dapat kita gunakan dengan Pernyataan hipotesis : H_0 = model regresi linier dan H_1 = Model regresi tidak linier. Sementara untuk kriteria tesnya jika probabilitas (Sig) > 0,05, maka H_0 diterima. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut Pallant (2020) Uji hipotesis adalah proses untuk menentukan apakah suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan, dan apakah hipotesis tersebut dapat digunakan untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang sedang dipelajari. Dengan demikian, teknik uji hipotesis dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

3.7.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang di analisis adalah variabel independen:

Variabel bebas (X1) : Motivasi Kerja

Variabel bebas (X2) : Disiplin Kerja

Variabel bebas (X3) : Lingkungan Kerja

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja Karyawan

Maka dalam penelitian ini akan dilihat seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Rumus untuk regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b (X1) + b (X2) + b (X3)$$

Keterangan :

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

3.7.5.2 Uji statistic F

Uji F regresi berganda digunakan untuk menentukan analisis signifikansi keseluruhan model regresi berganda. Dengan kata lain uji ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Bila F hitung > F tabel atau sig < 0,05 maka H0 ditolak, dan bila F hitung < F tabel atau sig > 0,05 maka H0 diterima. (Slamet, 2020).

3.7.5.3 Uji T (test)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 diterima}. Dan apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen {H1 ditolak}.