

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT BANK BRI SYARIAH TBK KC JAKARTA WAHID HASYIM)

Muhammad Fikri Hakim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
mfikrihakim94@gmail.com

Dr. Muhammad Anhar, SE., M.Sc, AK, Ca

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Dr. Dian Surya Sampurna, SE., MM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS, dan dianalisis menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis outer model, koefisien determinasi, uji *f square* dan analisis inner model

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. (www.cermati.com, di akses pada 25 April 2020). Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk

mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal..

Dalam perbankan peran SDM sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Peranan lembaga perbankan yang strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional mengakibatkan perlu adanya penggunaan dan pengawasan yang efektif, sehat, wajar, dan mampu melindungi secara baik dana masyarakat yang dititipkan kepadanya, serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut dibidang yang produktif bagi pencapaian sasaran pembangunan (www.kemenkeu.go.id, di akses pada 24 April 2020).

Bank BRI Syariah (BRIS) merupakan badan usaha milik swasta yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan, menyediakan jasa perkreditan di seluruh Indonesia, selain itu BRIS juga menerima simpan pinjam. Seperti layaknya bank pada umumnya sebagai salah satu bank di Indonesia, BRIS memberikan pelayanan yang baik bagi nasabahnya.

Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim merupakan bank BRIS pertama yang berdiri semenjak bank BRI Syariah mengakuisisi Bank Jasa Artha pada tahun 2008. Dari tahun 2008 tersebut sampai tahun 2020 saat ini Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim sendiri berkembang hingga membawahi 6 Kantor Cabang Pembantu (KCP), 1 Kantor Kas (KK), dan 1 Kantor Pelayanan Kas (KPK), yaitu KCP Tanah Abang, KCP Palmerah, KCP Matraman, KCP Matraman, KCP Jatinegara, KCP Tebet Timur, KCP Dewi Sartika, KK Kramat Jati dan KPK Kemenag.

Data di bawah ini menunjukkan bahwa turn over karyawan di bank BRI Syariah KC Wahid Hasyim cukup banyak sejak tahun 2017 hingga tahun 2019.

Tabel 1 Data Turn Over Karyawan Tetap dan Kontrak Tahun 2017-2019

Tahun	Bagian Marketing		Bagian Operasional		Bagian Support		Total
	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	
2017	5	3	2	2	1	-	13
2018	5	4	2	3	2	-	16
2019	4	6	2	3	2	1	18

Sumber: Bagian Rumah Tangga KC Jakarta Wahid Hasyim Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat terjadi kenaikan karyawan yang keluar dari Bank BRI Syariah KC Wahid Hasyim tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2017 sejumlah 13 orang, tahun 2018 sejumlah 16 orang dan tahun 2019 sejumlah 18 orang sehingga total karyawan yang keluar total sejumlah 47 orang. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah pada Bank BRI Syariah KC Wahid Hasyim. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Review Penelitian

Lumentut dan Dotulong (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan sistem studi lapangan, studi kepustakaan, wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 68 karyawan sebagai responden. Penelitian tersebut menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada jumlah sampel yang diambil, tempat penelitian dan metode penelitiannya. Kelebihan dari penelitian ini ialah menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sekaligus (kombinasi), sementara itu kekurangannya ialah terdapat variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Nilasari, Cholifah dan Fattah (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perum percetakan negara RI. Populasi penelitian ini adalah karyawan PNRI sebanyak 36 karyawan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan sistem studi lapangan, studi kepustakaan, wawancara dan kuesioner. Metode pengambilan sampel dengan sampling jenuh dengan mengambil semua populasi 36 responden. Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan hasil pengujian simultan (uji F) dan parsial (uji t) bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,634. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada jumlah sampel yang diambil dan tempat penelitiannya. Kelebihan dari penelitian ini ialah menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sekaligus kombinasi), serta hasil koefisien determinasinya sangat kuat yaitu 0,946.

Sudiarditha, Waspodo dan Triani (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi apakah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. Jenis penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana sampel yang diambil sebanyak 85 orang responden. Penelitian ini menggunakan Teknik regresi linear berganda dengan hasil baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada jumlah sampel yang diambil, tempat penelitiannya, dan metode penelitiannya. Kelebihan dari penelitian ini ialah teori yang digunakan cukup lengkap.

2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Priansa (2018:299) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015: 127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai dalam Marlioni (2016: 220) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang daya keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

2.5 Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2015: 43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim melalui survei terhadap karyawan di lingkungan.. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh berdasarkan hasil pengisian kuesioner, wawancara dan observasi langsung yang dilakukan peneliti sendiri kepada karyawan. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk analisis kuantitatif. Skala yang digunakan untuk mengukur hasil tanggapan responden adalah skala Likert. Tanggapan responden yang mendukung pernyataan diberi skor tertinggi (5), dan untuk tanggapan tidak mendukung diberi skor terendah (1).

. Populasi umum dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk di Indonesia. Sementara itu populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT Bank BRI Syariah Tbk KC Wahid Hasyim yang berjumlah total 98 orang.

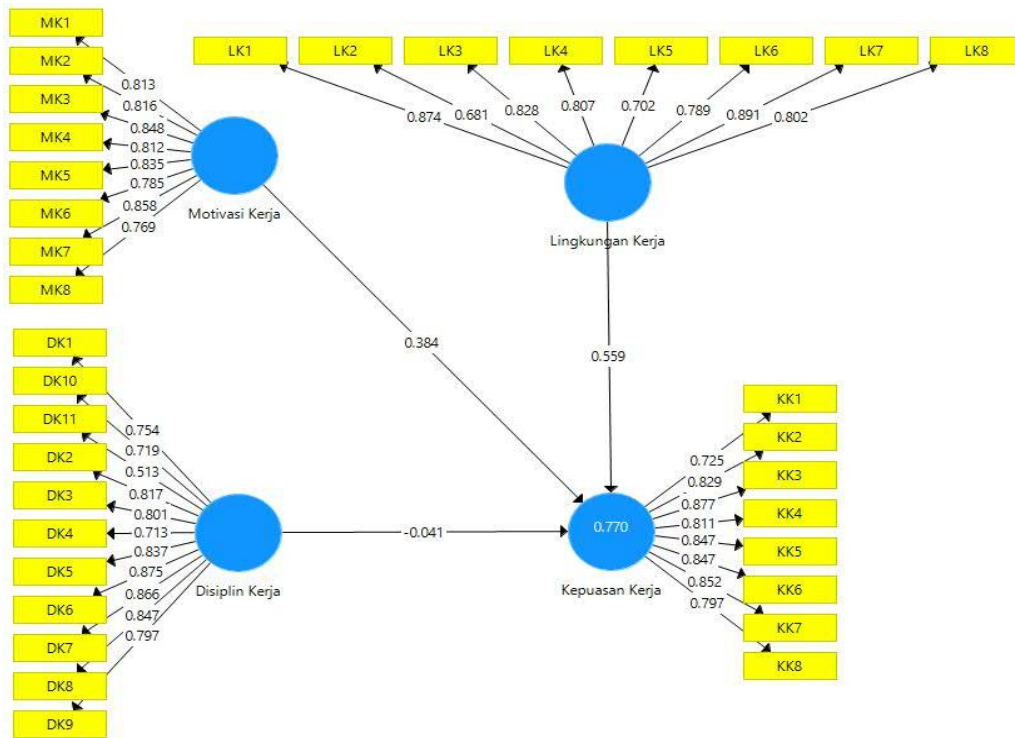
Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 84) yang dimaksud *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 98 orang.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan tools Smart PLS. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

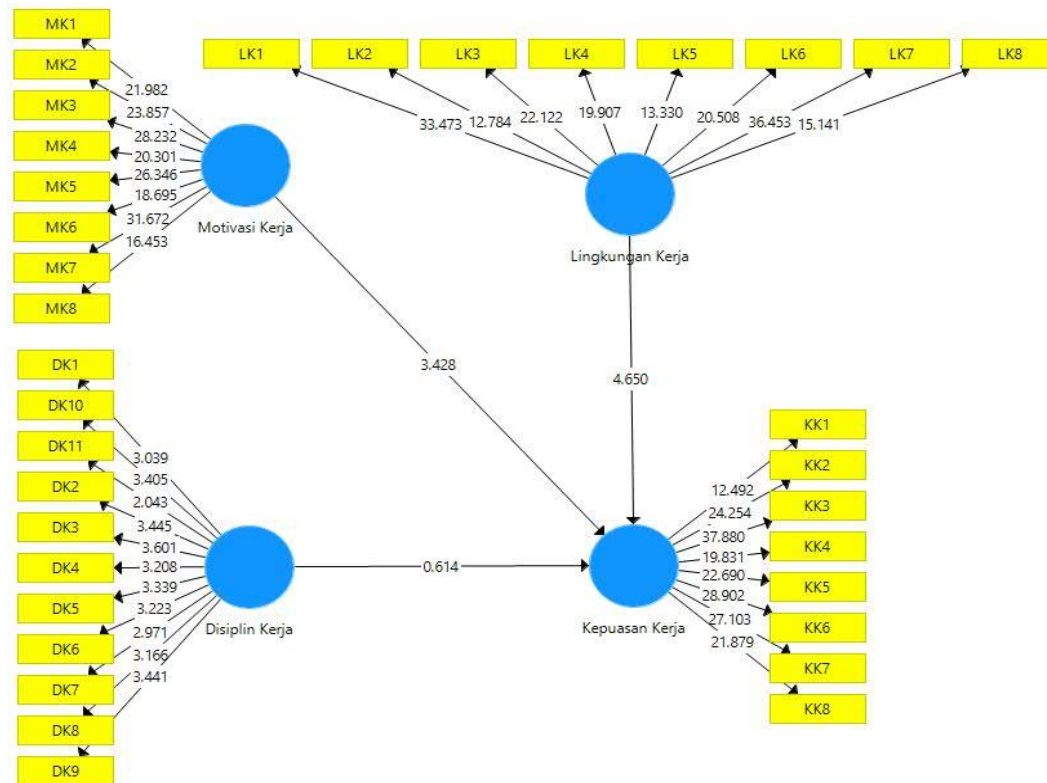
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah TBK KC Jakarta Wahid Hasyim)



Gambar 1-Outer Model



Gambar 2-Inner Model

4.1 Analisis Outer Model

a. Convergen Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 2
Outer Loading

Motivasi Kerja	MK1	0,813
	MK2	0,816
	MK3	0,848
	MK4	0,812
	MK5	0,835
	MK6	0,785
	MK7	0,858
	MK8	0,769
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,754
	DK2	0,817
	DK3	0,801
	DK4	0,713
	DK5	0,837
	DK6	0,875
	DK7	0,866
	DK8	0,847
	DK9	0,797
	DK10	0,719
	DK11	0,513
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,874
	LK2	0,681
	LK3	0,828
	LK4	0,807

	LK5	0,702
	LK6	0,789
	LK7	0,891
	LK8	0,802
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,725
	KK2	0,829
	KK3	0,877
	KK4	0,811
	KK5	0,847
	KK6	0,847
	KK7	0,852
	KK8	0,797

Berdasarkan sajian data dalam tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja banyak yang memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Menurut Ghazali (2015: 39) nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Menurut Imam Ghazali (2015: 39) suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator.

Tabel 3
Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
DK1	0.754	-0.050	0.015	-0.001
DK10	0.719	-0.057	-0.063	-0.033
DK11	0.513	0.124	0.125	0.142
DK2	0.817	-0.057	-0.044	-0.051

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah TBK KC Jakarta Wahid Hasyim)

DK3	0.801	-0.037	-0.015	-0.015
DK4	0.713	0.015	-0.006	-0.029
DK5	0.837	-0.087	-0.046	-0.031
DK6	0.875	-0.083	-0.088	-0.085
DK7	0.866	-0.119	-0.154	-0.111
DK8	0.847	-0.134	-0.056	-0.074
DK9	0.797	-0.022	-0.019	0.013
KK1	-0.008	0.725	0.617	0.550
KK2	-0.204	0.829	0.670	0.711
KK3	-0.324	0.877	0.706	0.657
KK4	-0.108	0.811	0.747	0.712
KK5	-0.020	0.847	0.689	0.648
KK6	-0.243	0.847	0.720	0.661
KK7	-0.028	0.852	0.697	0.570
KK8	-0.078	0.797	0.622	0.599
LK1	-0.027	0.617	0.874	0.551
LK2	-0.040	0.598	0.681	0.441
LK3	-0.196	0.757	0.828	0.625
LK4	-0.229	0.573	0.807	0.495
LK5	-0.036	0.694	0.702	0.483
LK6	-0.042	0.688	0.789	0.547
LK7	-0.092	0.717	0.891	0.668
LK8	-0.158	0.621	0.802	0.596
MK1	0.017	0.627	0.494	0.813
MK2	-0.017	0.627	0.500	0.816
MK3	-0.102	0.656	0.596	0.848
MK4	-0.137	0.572	0.575	0.812
MK5	-0.262	0.718	0.579	0.835
MK6	-0.063	0.636	0.674	0.785
MK7	-0.160	0.643	0.601	0.858
MK8	-0.037	0.591	0.524	0.769

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam

penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

c. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Menurut Imam Ghazali (2015: 43) suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi Kerja	0,942
Disiplin Kerja	0,945
Lingkungan Kerja	0,934
Kepuasan Kerja	0,944

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

d. Cronbach Alpha

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Menurut Imam Ghazali (2015: 44) suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

Tabel 5
Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0,929
Disiplin Kerja	0,952

Lingkungan Kerja	0,918
Kepuasan Kerja	0,932

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 6
Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,770

Berdasarkan nilai *r-square* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 atau pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,770. Jadi kemampuan dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 77%.

4.3 Analisis *F Square*

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *smartPLS* 3.0, diperoleh nilai *F-Square* sebagai berikut.

Tabel 7
Nilai *F-Square*

	Kepuasan Kerja
Motivasi Kerja	0,332
Disiplin Kerja	0,007
Lingkungan Kerja	0,700

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki F^2 (0,332)

menengah.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki F^2 (0,007) lemah.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki F^2 (0,700) tinggi.

4.4 Analisis Inner Model (Uji Path Coefficient)

Pengujian *Path Coefficient* dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output koefisien parameter, t-statistik dan p-value.

Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika p-value $\geq 0,05$
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika p-value $< 0,05$

Pengujian *Path Coefficient* penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS (Partial Least Square)* 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel di bawah:

Tabel 8
Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Koefisien	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.384	3.428	0.001
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	-0.041	0,614	0.540
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0.559	4.650	0.000

Hipotesis pertama menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,384, t-statistik 3,428, dan p-value 0,001. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $t > 1,96$ dengan p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, dan hipotesis penelitian pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim.

Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,041, t-statistik 0,614 dan p-value 0,540. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena $t < 1,96$ dengan pvalue $> 0,05$ maka

Ho diterima, Ha ditolak dan hipotesis penelitian kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim.

Hipotesis ketiga menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,559, t-statistik 4,650 dan p-value 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $t > 1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ maka Ho ditolak, Ha diterima dan hipotesis penelitian ke tiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim.

4.5 Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin besar motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 2 terlihat nilai outer loading terbesar pada variabel motivasi kerja terdapat pada sub indikator hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan nilai outer loading 0,858. Hal ini menunjukkan bahwa telah terciptanya hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan pada karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutanto (2018) menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak. Artinya tinggi-rendahnya tingkat disiplin kerja tidak dapat diyakini akan menimbulkan kepuasan kerja. Pada tabel 2 terlihat nilai outer loading terkecil pada variabel disiplin kerja terdapat pada sub indikator menjaga nama baik perusahaan dengan nilai outer loading 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim tidak terlalu peduli dalam menjaga nama baik perusahaan karena mereka menganggap bahwa PT Bank BRI Syariah Tbk sudah mempunyai nama karena merupakan anak perusahaan Bank BUMN yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mauris dan Dotulong (2015) menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik suatu lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 2 terlihat nilai outer loading terbesar pada variabel lingkungan kerja terdapat pada sub indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan dengan nilai outer loading 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa telah terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan pada PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2018) menemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun pada bab pertama, di antaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim. Apabila motivasi kerja besar maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi kerja sedikit maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim. Artinya tinggi-rendahnya disiplin kerja tidak dapat diyakini akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim. Apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

1. PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim hendaknya menjaga hubungan kerja yang nyaman dan menyenangkan yang ada di lingkungan perusahaan sehingga nantinya akan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Karyawan PT Bank BRI Syariah hendaknya lebih peduli lagi terhadap nama baik perusahaan baik di lingkungan kantor maupun diluar kantor.
3. PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim hendaknya menjaga hubungan antara atasan dan bawahan di lingkungan perusahaan yang telah tercipta sehingga nantinya akan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. PT Bank BRI Syariah Tbk hendaknya memberikan jenjang karir yang sama kepada setiap karyawan tidak hanya kepada karyawan yang masuk melalui *Sharia Officer Development Program* (SODP) sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.
5. PT Bank BRI Syariah Tbk hendaknya memberikan kejelasan status kepegawaian karyawan kontrak yang sudah melebihi waktu 2 tahun.

DAFTAR REFERENSI

- Andjarwati, Tri. et. Al. 2019. The Effect Of OSHA, Work Environment And Work Discipline On Employee Satisfaction And Employee Performance. *Archives of Business Research*. Vol 7, Issue 11. DOI 10.14738.
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariyah and Yohanes Gunawan Wibowo. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol 8, No 1. ISSN 2541-2566. DOI 10.32528. Akreditasi Sinta 5.
- Ariani, Misna and Ryan Mustofa. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavior Studies Universitas Tarumanegara*. ISSN 2541-3406. Akreditasi Sinta 5 No SK 28/E/KPT/2019.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23*. Semarang : Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. 2015. *Structural Equation Modeling- Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang : Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke delapanbelas. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Lumentut, Mauritz D.S and Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 3, No 1, p. 74-85. ISSN 2303-1174. DOI 10.35794. Akreditasi Sinta 4.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Rosleny. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mustofa, Naim. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. *Simki-Economic* Vol 02, No 1. ISSN 2599-0748. Akreditasi Sinta 4.
- Nilasari, Ninin. et. al. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Percetakan RI. *Jurnal Manajemen Branhcmarck : Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol 4, No 3. ISSN 2407-8239. Akreditasi Sinta 4.

- Pawirosumarto , Suharno , Purwanto Katijan and Rachad Gunawan. 2018. The Effect of Work Environmentt, Leadershipstyle, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Simplification towards Employee Performance in Parador Hotel and Resort Indonesia. *International Journal Law and Management*. Vol 59, No 6. DOI 10.1108.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priarso, Muhammad Tafrizi Priarso, Prastiyo Diatmono and Siti Maryam. 2018. The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*. Vol 18, No 2. ISSN 2252-4614.
- Rivai, Veithzal and Ella Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. Ramly, Mansyur. Mutis, Thoby. dan Arafah, Willy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P dan Judge.2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2015. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Sudiarditha, I Ketut, Agung AWS Waspodo and Nesia Ayu Triani. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen* Vol 20, No 2. ISSN 1410-3548. DOI 10.24912 Akreditasi Sinta 2 No SK 28/E/KPT/2019.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.
- Supriyadi, Moch Fachri, Sidik Priadana and Bayu Indra Setia. 2017. Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restroan Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 10, No 2. ISSN 1979-0600. DOI 10.23969. Akreditasi Sinta 4 SK No 14/E/KPT/2019.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Bank BRI Syariah TBK KC Jakarta Wahid Hasyim)

Sutanto, Alex. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress terhadap Kepuasan Kerja pada PT Delta Multi Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 18, No 1. ISSN 2685-7294. DOI 10.16705. Akreditasi Sinta 4.

Sutrisno, H Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenanda Media Grup

Tanjung, Hasrudy. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* Vol 3, No 1. ISSN 2407-2648. DOI 10.31289. Akreditasi Sinta 3.

Wirawan. 2015. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.