

Pengaruh Disiplin Komitmen Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bank BRI Cabang Rappang

Saripah A.RM¹, Andi Alfianto Anugrah Ilahi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Andi Sapada

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BRI Cabang Rappang. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, Namun, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan komitmen kerja dibandingkan dengan faktor motivasi kerja. serta motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja;Komitmen Kerja;Motivasi Kerja;Kepuasan Kerja,

Copyright (c) 2025 Ainun Yulia¹

✉ Corresponding author :

Email Address : asniwati8709@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan rendahnya kinerja, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan turnover karyawan. Dalam industri perbankan, kepuasan kerja menjadi semakin krusial karena sektor ini membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi serta mampu memberikan pelayanan prima kepada nasabah. (Ilahi & Arifuddin, 2022)

Fenomena yang terjadi di Bank BRI Cabang Rappang menunjukkan adanya fluktuasi dalam kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan merasa terbebani oleh tingginya target kerja dan tekanan yang berasal dari tuntutan pelayanan nasabah. Selain itu, faktor disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja juga turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. (Ilahi et al., 2024)

Sebagian karyawan yang memiliki disiplin tinggi, komitmen yang kuat, dan motivasi yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sementara yang kurang memiliki aspek tersebut sering kali merasa tidak puas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menganalisis lebih dalam bagaimana disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja yang spesifik. (Arifuddin & Ilahi, 2023)

Penelitian ini berupaya mengisi celah dalam studi sebelumnya dengan menganalisis bagaimana disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BRI Cabang Rappang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan memberikan data empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademik serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Albad et al., 2024)

METODE ANALISIS

Bagian ini menyajikan desain penelitian, populasi, teknik sampel dan sampling, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan kausal untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. (Darmawan & Latifah, 2013)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Cabang Rappang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu dengan memilih responden yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di bank tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin agar memperoleh jumlah responden yang representatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait disiplin kerja, komitmen kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang baik. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Hasil penelitian diolah menggunakan perangkat lunak statistik untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment product correlation atau lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 33, maka besarnya $df = 33 - 2 = 31$. Dimana $\alpha = 5\%$ maka diperoleh r tabel (0,05, 31) sebesar 0.344.

Berikut adalah hasil olah data validitas dengan menggunakan SPSS 24 pada variabel disiplin (X1) di bawah ini ;

Analisis Validasi Variabel Disiplin (X₁)

Nomor Butir	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,865	0,344	Valid
X1.2	0,782	0,344	Valid
X1.3	0,515	0,344	Valid
X1.4	0,596	0,344	Valid
X1.5	0,429	0,344	Valid
X1.6	0,795	0,344	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel disiplin (X₁) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya analisis validitas pada variabel komitmen kerja (X₂) dapat di lihat pada t tabel berikut :

Analisis Validasi Variabel Komitmen Kerja (X₂)

Nomor Butir	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,409	0,344	Valid
X2.2	0,527	0,344	Valid
X2.3	0,393	0,344	Valid
X2.4	0,438	0,344	Valid
X2.5	0,730	0,344	Valid
X2.6	0,815	0,344	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X₂) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Analisis Validasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Nomor Butir	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,807	0,344	Valid
Y2	0,822	0,344	Valid
Y3	0,761	0,344	Valid
Y4	0,748	0,344	Valid
Y5	0,654	0,344	Valid
Y6	0,548	0,344	Valid
Y7	0,553	0,344	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada tabel lebih kecil dari 0,05.

Variabel disiplin (X1) sebesar 0,360 dengan t hitung 2,066 > ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,048 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel Disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan bisa dikatakan adanya sikap kepatuhan dan taatnya karyawan terhadap aturan yang berlaku di Bank BRI Cabang Rappang

Variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,493 dengan thitung 2,982 > ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,006 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel Komitmen Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwakomitmen yang baik dan professional karyawan Bank BRI Cabang Rappang dalam bekerja dan pencapaian tujuan perusahaan

variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,109 dengan thitung 1,012 < dari ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,320 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bisa dikatakan bahwa perlu adanya peningkatan motivasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan dan bawahan dengan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk nilai F hitung (F-Statistic) sebesar 81,093 lebih besar dari F tabel yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. variabel disiplin (X1), komitmen kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Untuk nilai R Square (R2) tersebut adalah 0,893 bahwa variabel disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja sebesar 0,893 atau 89,3 % sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, antara lain : pengembangan karir, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya

SIMPULAN

Secara parsial hasil penelitian untuk variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,360 dengan thitung

Pengaruh Disiplin Komitmen Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bank BRI Cabang....

sebesar 2,066 > ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,048 < 0,05). untuk variabel Komitmen kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,493 thitung 2,982 > ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,006 < 0,05). Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,109 dengan thitung 1,012 < dari ttabel 2,042 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,320 < 0,05), dikatakan variabel motivasi kerja Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Secara simultan diperoleh nilai sebesar 81,093 lebih besar dari F tabel yaitu 2,93 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Hal ini menjelaskan variabel disiplin (X1), komitmen kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Bank BRI Cabang Rappang ini harus diceritakan dalam satu paragraf.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diketahui bahwa disiplin (X1), komitmen kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 89,3 %, dengan pengaruh yang sangat besar maka peneliti berharap agar pimpinan tetap menjaga dan meningkatkan disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja karyawan Bank BRI Cabang Rappang guna pencapaian tujuan dan eksistensi perusahaan saat sekarang dan dimasa akan datang serta dalam menghadapi perubahan dan tantangan serta persaingan antar perusahaan perbankan.

Referensi :

- Albad, G. A. P., Ramadani, S., Ilahi, A. A. A., & Dinsar, A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(2), 271-276.
- Arifuddin, A., & Ilahi, A. A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(1), 32-38.
- Darmawan, D., & Latifah, P. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Ilahi, A. A. A., & Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 25-37.
- Ilahi, A. A. A., Runtu, M. R. G., & Saad, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pinrang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1006-1012.