

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. XY

Misna Ariani¹, Dwinda Tamara², Sholih Khudin Anam³, Yudi Hendrawan⁴, Ruby Afriliani⁵,

^{1,3,4,5} Prodi Manajemen Universitas Balikpapan, ² Prodi Sastra Inggris Universitas Balikpapan

¹misna.ariani@uniba-bpn.ac.id; ²dwinda.tamara@uniba-bpn.ac.id; ³soleh@uniba-bpn.ac.id;

⁴yudihendrawan@uniba-bpn.ac.id; ⁵rubbyafriliani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XY. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dengan populasi sebanyak 104 karyawan PT. XY. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS untuk mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XY. Pegawai merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai) yang semakin baik, sehingga pegawai mampu menaati peraturan yang ditetapkan sehingga mampu bertanggung jawab. agar hasil kerja dan pencapaian motivasi (kebutuhan rasa aman) mampu memuaskan pegawai dalam bekerja.

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

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and motivation on the job satisfaction of employees PT XY. The sampling technique in this research was total sampling with a population of 104 employees PT. XY. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses Smart-PLS to process data. The results of this research indicate that the work environment, discipline and motivation have a positive effect on the job satisfaction of employees PT. XY. Employees feel satisfied with the supervision carried out by the leadership employees feel happy with the non-physical work environment (relationships between employees) which is getting better so that employees are able to obey the regulations set so they are able to be responsible. so that work results and achievement of motivation (security needs) are able to satisfy employees at work.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Motivation and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki banyak sekali potensi sumber daya alam yang dapat dimanfaatkan. Jenis potensi sumber daya alam yang mendominasi di provinsi Kalimantan Timur yaitu pada sektor pertambangan. Salah satu perusahaan industri pertambangan dan mineral yaitu PT. XY yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan pompa dewatering dan ponton yang secara khusus mengelola pada industri pertambangan dan mineral. Perusahaan akan selalu dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Setiap perusahaan selalu melibatkan seluruh karyawan di dalam kegiatannya.

Kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak adanya peran dari karyawan sehingga perusahaan harus dapat memperlakukan karyawan sebaik mungkin yaitu dengan melihat kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja bersifat pribadi. Seperti yang dikemukakan oleh (Siska & Sumpeno: 2021; Yuliani, dkk: 2022; Safitri, dkk: 2023) bahwa setiap individu akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada kriteria kepuasan yang berlaku pada dirinya seperti kebutuhan individu serta berkaitan dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Situasi kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan akan membuat karyawan lebih bahagia dalam bekerja sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Situasi kerja yang diinginkan oleh setiap karyawan adalah situasi di lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan (Safitri, dkk: 2023; Ariani and Mugiastuti:2022). Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan kondusif dan nyaman maka karyawan akan merasa terdorong untuk memiliki kepuasan yang tinggi (William & Ekawati, 2022). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Erwan & Kurniawan, 2022). Dan sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun (Nurhasanah, dkk: 2024) lingkungan kerja tidak berpengaruh.

Selain faktor lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan (Safitri, dkk: 2023). Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan dapat dilihat dari penerapan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya ditunjukkan dengan datang tepat waktu, tetapi disiplin ini juga berkaitan dengan sikap perilaku dari seorang karyawan misal seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Qarismail, 2020) bahwa disiplin kerja dapat dijadikan sebagai penilaian perusahaan kepada karyawan untuk menentukan sikap dan etos kerja seorang karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tercermin dari disiplin kerja, tetapi juga pemberian motivasi bagi karyawan.

Menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari pemberian motivasi yang memadai dalam bekerja (Safitri, dkk: 2023). Tingkat motivasi yang tinggi juga menyebabkan tingkat kepuasan kerja menjadi tinggi karena ketika kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi maka motivasi karyawan terwujud sesuai dengan harapan karyawan (Vanessa & Nawawi, 2022; Yuliani, dkk: 2022; Safitri, dkk: 2023; Nurhasanah dkk:2024; Yusuf, dkk: 2024). Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk

mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk membuat karyawannya merasa termotivasi sehingga karyawan tersebut bisa lebih produktif dalam bekerja.

Dengan demikian, penulis menetapkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. XY.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, lingkungan tempatnya bekerja, dan hubungannya dengan rekan kerja (Agustina, 2019). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan kepuasan kerja baik dari diri sendiri (internal) dan dari luar diri (eksternal) seseorang mengenai kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016).

Kepuasan kerja antar karyawan yang satu dengan lainnya, memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Agustina (2019) mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja meliputi: (1) Gaji/ imbalan, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, dan (5) Rekan Sekerja.

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya (Siagian, 2014). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja sangat penting karena akan mempengaruhi keadaan karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, karyawan akan merasa senang berada di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih optimal. namun jika kondisi lingkungan kerja tidak baik dan berdampak negatif bagi karyawan, maka akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Mindari, 2018).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non. Menurut (W Enny, 2019) Lingkungan fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Siagian (2014) mengemukakan indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yang meliputi: (1) Hubungan rekan kerja setingkat, (2) Hubungan atasan dengan karyawan, dan (3) Kerjasama antar karyawan.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Santoso & Dewi, 2019). Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya melainkan ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan adanya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, maka para karyawan akan mematuhi peraturan atau kebijakan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kedisiplinan karyawan dapat diukur menggunakan satuan alat yang menggambarkan keterangan adanya variabel. Dewi (2019) mengemukakan indikator-indikator disiplin kerja meliputi: (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin Peraturan, dan (3) Disiplin tanggungjawab.

Motivasi (X3)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2016). Sementara itu, pendapat lain mengemukakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018).

Motivasi yang ada pada setiap karyawan biasanya cenderung tidak sama dan dapat berubah apabila disebabkan oleh banyak faktor. Faktor motivasi menurut (Sutrisno, 2016) yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Indikator motivasi yang digunakan yaitu teori motivasi dari Abraham Maslow dalam (Sutrisno, 2016) meliputi: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan hubungan sosial, (4) Kebutuhan pengakuan, dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Purnomo (2020) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan jika semakin tinggi lingkungan kerja, maka akan semakin

tinggi pula kepuasan kerja karyawan. William (2022) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. XY.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Wijayanto & Hermanto (2020) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Arrywibowo & Rahma (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga disiplin kerja menjadi hal yang penting dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY.

Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Ardianti (2018) mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Destirahayu & Wibowo (2022) juga menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek motivasi karyawan agar dapat meminimalisir masalah dalam suatu perusahaan.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XY berjumlah sebanyak 104 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total/ sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian merupakan data yang dikumpulkan untuk penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan model pengukuran (*outer model*) yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Serta model struktural (*inner model*) yang meliputi *R-square*, *F-square*, Model FIT dan pengujian hipotesis melalui perhitungan *path coefficient*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini berjumlah 104 orang karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden secara umum, maka akan disajikan mengenai data responden sebagai berikut:

Kuisisioner Sampel yang digunakan adalah 104 karyawan, namun data yang dapat diolah hanya 67 responden, terdiri dari laki-laki 48 orang (71,6%) dan perempuan 19 orang (28,4%).

Tingkat Pendidikan, SMA/SMK 32 orang (67,8%); D3 4 orang (6%); S1 27 orang (40,5%); S2 4 orang (6%); dan S3 0 orang (0%). Lama bekerja: 15 orang (22,4%) bekerja kurang dari 1 tahun; 24 orang (35,8%) bekerja antara 1-5 tahun; 9 orang (13,4%) bekerja antara 5-10 tahun; dan 19 orang (28,4%) bekerja lebih dari 10 tahun.

Spesifikasi pekerjaan terdiri dari: Fabrication Departement 26 orang (38,8%); SHE Departement 7 orang (10,4%); Project Engineer 4 orang (6%); Aftermarket Departement 17 orang (25,4%); S & Marketing Departement 6 orang (9%); HCGA & Compliance Departement 3 orang (4,5%); IT Specialist 2 orang (3%); Finance department 2 orang (3%); dan SAP Specialist 0 orang (0%).

Berikut adalah hasil olah data dengan menggunakan alat bantu PLS-Smart:

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Convergent Validity

Kepuasan Kerja		Lingkungan Kerja		Disiplin Kerja		Motivasi	
Y1	0,789	X1.1	0,935	X2.1	0,933	X3.1	0,886
Y2	0,846	X1.2	0,934	X2.2	0,948	X3.2	0,917
Y3	0,872	X1.3	0,940	X2.3	0,933	X3.3	0,840
Y4	0,827					X3.4	0,887
Y5	0,737					X3.5	0,901

Sumber: hasil penelitian diolah, 2023.

Berdasarkan hasil dari nilai *loading factors* pada tabel 1 diatas, masing-masing indikator telah memenuhi kriteria yaitu nilai *cross loading* lebih dari 0,70 atau bisa dikatakan bahwa penelitian ini valid.

Tabel 2 Hasil Uji *Average Variance Extracted*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0.876	0.955	0.930
Disiplin Kerja	0.880	0.957	0.932
Motivasi	0.786	0.948	0.932
Kepuasan Kerja	0.665	0.908	0.873

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, nilai *Average Variance Extracted* sudah dapat dikatakan valid karena nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai *Composite Reliability* memiliki nilai lebih dari 0,70 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Dan nilai *Cronbach's Alpha* juga memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinan *R-square* (R^2)

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,804

Sumber: hasil penelitian diolah, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square* pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,804 yang berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi adalah sebesar 80,4%. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji F-square (f^2)

Variabel	Effect Size (f^2)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,051
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,144
Motivasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,132

Sumber: hasil penelitian diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa nilai *effect size* variabel lingkungan kerja sebesar 0,051 memiliki pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja. Sedangkan nilai *effect size* disiplin kerja dan motivasi masing-masing memiliki nilai sebesar 0,144 dan 0,132 memiliki pengaruh yang medium pada kepuasan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.069	0.069
d_ ULS	0.655	0.655
d_ G	1.060	1.060
Chi-Square	346.471	346.471
NFI	0.741	0.741

Sumber: hasil penelitian diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa model sudah memenuhi kriteria nilai SRMR < 0,08 yaitu sebesar 0,069 sehingga model dapat dianggap baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,741 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI > 0,90 atau dapat dikatakan bahwa model kurang fit.

Tabel 6 Hasil Uji Path Coefficient dan t-test

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.239	2.163	0.015
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.319	3.056	0.001
Motivasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.386	2.742	0.003

Sumber: hasil penelitian diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,015 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,163 (t statistik > t tabel 1,96) artinya hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai *p-value*

sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3,056 (t statistik > t tabel 1,96) artinya hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,742 (t statistik > t tabel 1,96) artinya hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, penelitian ini mendukung penelitian (Safitri, dkk: 2023, bahwa kepuasan kerja karyawan dapat tercapai melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi). Karyawan merasa puas terhadap supervisi Perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, serta dukungan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Secara parsial kepuasan kerja karyawan dilihat sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, mendukung penelitian (Yuliani, dkk: 2022; Ariani dan Mugiastuti: 2022; Safitri, dkk: 2023; Yusuf, dkk: 2024). Hubungan dengan atasan yang harmonis dapat meningkatkan rasa puas karyawan terutama adanya supervisi dari atasan, disamping itu karyawan juga merasa puas atas adanya Kerjasama antar karyawan telah menumbuhkan rasa saling menghormati satu dengan lainnya, dukungan rekan kerja setingkat semakin menumbuhkan Kerjasama yang baik, sehingga rasa puas karyawan dapat dirasakan pada lingkungan kerja non-fisik.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, mendukung penelitian (Safitri, dkk: 2023; Nurhasanah, dkk: 2024). Disiplin dengan adanya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan telah memberikan rasa puas karyawan, selain itu disiplin peraturan Perusahaan semakin menumbuhkan kebersamaan antar karyawan, sehingga karyawan menjadi puas secara bersama dalam melaksanakan pekerjaan, dipatuhinya peraturan atas waktu menjadikan karyawan semakin puas, karena pekerjaan dapat dilaksanakan tepat waktu, sesuai standar yang telah ditetapkan Perusahaan.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, mendukung penelitian (Yuliani, dkk: 2022; Safitri, dkk: 2023; Yusuf, dkk: 2024; Nurhasanah, dkk: 2024). Hasil penelitian motivasi (hirarki kebutuhan A Maslow) terhadap kepuasan kerja adalah karyawan telah merasa aman dalam bekerja. Di dukung oleh terpenuhinya kebutuhan fisiologis, maka karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya adalah kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kebutuhan akan hubungan

sosial selama bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan merasa sangat puas apabila hasil kerja mereka dapat diterima oleh Perusahaan.

SIMPULAN

Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY. Karyawan merasa puas terhadap supervisi Perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan, serta dukungan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Edisi 1). Zanafa.
- Agustina, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *News.Ge*. UISU Press.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>.
- Ariani, Misna., and Mugiastuti, Raden Roro Hesti. (2022). Determinants Of Job Satisfaction. *JMK*, VOL. 24, NO. 1, MARCH 2022, 52–63 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online. DOI: 10.9744/jmk.24.1.52–63.
- Arrywibowo, I. A., & Rahma, R. (2020). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(2), 150–156. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v11i2.125>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group.
- Destirahayu, F., & Wibowo, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja PT Nugra Karsera. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 367–377. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.666>.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21>.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.355>.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.505>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/505>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

- Nurhasanah., Ariani, Misna., dan Yuliani, Tutik. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri 3 Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*. Volume 3 Nomor 1 Januari 2024 | E-ISSN: 2962-6811
<https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.372.23>.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266.
<https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>.
- Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada the Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Safitri, Rahmawati Dewi., Ariani, Misna., dan Yuliani, Tutik. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)* | E-ISSN: 2962-6811.
- Santoso, A., & Dewi, I. G. . M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p06>.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.)). PT Bumi Aksara.
- Siska, A. J., & Sumpeno, O. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(02), 56–66. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i02.433>.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); Cetakan pe). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 48–59. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>.
- William, & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Ssejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758.
- Yuliani, Tutik., Ariani, Misna., dan Ihsan, Derry Muhammad Fahmi. (2022). Analisis Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. Volume. 18 Issue 4 (2022) Pages 806-815 ISSN: 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online).