

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan

Dita Aliarisqi¹, Syahril Hasan², Tutik Yuliani³

¹²³Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹ditaaliarisqi73265@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Dengan menggunakan teknik sampling total/sensus sehingga sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan, dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and work environment on employee job satisfaction at Royal Suite Hotel Balikpapan City. Population and sample in this research are 41 employees of Royal Suite Hotel Balikpapan City. By using total/census sampling technique so that the sample used is 41 respondents. Data collection method is done by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS in managing data. The result of this research shows that Work Discipline variable has no effect on Job Satisfaction of Royal Suite Hotel Balikpapan City Employees. Motivation variable affects Job Satisfaction of Royal Suite Hotel Balikpapan City employees. Work Environment variable affects Job Satisfaction of Royal Suite Hotel Balikpapan City Employees.

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

PENDAHULUAN

Kota Balikpapan menjadi kota terbesar kedua setelah Kota Samarinda, yang memiliki bandara internasional sebagai pintu gerbang ke Ibukota Nusantara yang menjadikannya pendorong pertumbuhan hotel-hotel dan pariwisata di kota Balikpapan. Dengan banyaknya wisatawan yang akan berkunjung di Kota Balikpapan akan berdampak pada peningkatan dan perkembangan perekonomian salah satunya meliputi jasa perhotelan. (Cristian, 2021) Bisnis jasa khususnya bisnis hotel dan akomodasi dianggap sebagai bisnis yang menguntungkan dan bertahan lama. Pengelolaan hotel di Indonesia saat ini dibangun dengan lahan yang luas, bangunan bertingkat, banyak kamar, dan lokasi dekat dengan pusat kota salah satunya bandara. Dikarenakan lokasinya yang strategis di Kalimantan Timur, Balikpapan mendorong pertumbuhan bisnis hotel dan akomodasi untuk wisatawan dan pebisnis.

(Royal Suite Hotel Balikpapan, 2024) Royal Suite Hotel Balikpapan merupakan salah satu hotel bintang 3 yang terletak di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur yang dapat menjadi pilihan yang ideal bagi wisatawan yang mencari hotel dengan lokasi strategis, fasilitas lengkap, dan akses mudah ke berbagai tempat wisata di Balikpapan. Royal Suite Hotel memiliki lokasi yang strategis di wilayah Selatan Balikpapan, kedekatannya dengan Sultan Aji Muhammad Sulaiman International *Airport* (BPN), hanya berjarak 1.69 km, menjadikannya pilihan yang ideal bagi wisatawan yang baru tiba di Balikpapan hal lain juga yang membuat hotel ini menjadi pilihan pas, dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas dan layanan untuk meningkatkan kenyamanan tamu. Hotel ini mengalami penurunan karyawan hal ini dapat dilihat pada karyawan yang pada awalnya 48 orang dan mengalami penurunan menjadi 41 orang karyawan untuk itu perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Adapun hotel-hotel berbintang 3 lainnya yang beroperasi di Kota Balikpapan dan menjadi pesaing Hotel Royal Suite antara lain Hotel Neo+, Hotel Whiz Prime, Hotel Buana Lestari, Hotel Mega Lestari, Hotel Pacific, Hotel Grand Tiga Mustika, Hotel Ibis, Hotel D'Prima.

Dengan pesatnya perkembangan di era saat ini, dunia bisnis diharuskan memberikan strategi yang lebih unggul melalui sumber daya manusia mereka salah satunya dalam bisnis bidang jasa perhotelan. (Diana, 2020) Faktor sumber daya manusia memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, yang membutuhkan koordinasi dan interaksi yang menghubungkan pekerjaan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat penting untuk memahami keinginan dan kebutuhan karyawan karena memenuhi kebutuhan karyawan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik karena karyawan merasa puas dan terpenuhi. (Mulyadi & Yusuf, 2022) Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, seorang karyawan berharap dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mengeluarkan seluruh potensi mereka, baik kemampuan mereka dan tenaga mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara memaksimalkan kinerja organisasi.

Menurut (Bunawan & Turangan, 2021) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan dan dapat memengaruhi seberapa produktif mereka dalam pekerjaan mereka. Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi karyawan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja harus diperhatikan. (Erfin Ardianti et al., 2019) Didalam suatu perusahaan dengan penerapan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat besar dan berpengaruh dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel lain, salah satu halnya ialah Disiplin Kerja. (Karimah Azzahra et al., 2024) Disiplin kerja merupakan sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja terhadap tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan mematuhi aturan-aturan dan norma-norma serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. (Balikpapan, n.d.) Salah satu komponen terpenting dalam mengikuti aturan perusahaan adalah disiplin kerja. Tanpa disiplin yang baik, hasil kerja akan menurun, yang akan berdampak negatif pada tujuan perusahaan. (Mbate'e, 2020) Karena harus ada keseimbangan antara hak dan kewajiban agar disiplin kerja tercapai, setiap pekerja harus disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan hak yang diberikan.

Dikemukakan oleh Penelitian sebelumnya mengungkapkan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh (Hariani & Junaedi, 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Hal ini berbanding terbalik dengan pendapat lain (Hakim, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan, (Prabowo & Lesmana, 2023) Motivasi merupakan perilaku individu yang perlu diberikan dorongan dalam diri seseorang agar bekerja secara giat dan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku dengan mempertimbangkan kualitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. (Nofandy et al., 2024) Karyawan yang termotivasi cenderung dapat berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan dan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rampi et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian lain motivasi berpengaruh negatif (Rizky Amalia et al., 2024) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. (Yahya et al., 2022) Karyawan di suatu organisasi memiliki peran penting dalam lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka. Ini karena lingkungan kerja yang mendukung memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka. (Erfin Ardianti et al., 2019) Karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerja mereka agar mereka merasa nyaman secara pribadi dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. (Wati & Yusuf, 2020) Sebuah lingkungan yang baik akan mengurangi stres dan kejenuhan karyawan, terutama di lingkungan kerja non-fisik. (Surijadi & Idris, 2020) Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat tidak fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Indikator hubungan atasan dengan bawahan adalah kedekatan hubungan dengan atasan dan transparansi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja menurut (Pura, 2024). Penelitian menurut (Nurhasanah et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja. (Hartatik, 2020, p. 225) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Afandi, 2018, p. 75) Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Agustini, 2019, p. 57) Kepuasan Kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Terdapat teori mengenai kepuasan kerja (Agustini, 2019, p. 58) Teori – teori tentang kepuasan kerja terdiri atas yaitu :

Teori dua faktor Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian

beliau. Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Disiplin Kerja. (Sutrisno, 2020, p. 87) Disiplin Kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Afandi, 2018, p. 12) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hartatik, 2020, p. 184) Disiplin Kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan adalah (Sutrisno, 2020, p. 94) indikator Disiplin Kerja dapat diukur dari beberapa indikator dibawah ini, yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu memperhatikan peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, (2) Taat terhadap aturan perusahaan, yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, (4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Motivasi. (Sutrisno, 2020, p. 146) Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. (Priansa, 2018, p. 200) Motivasi merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. (Afandi, 2018, p. 23) Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Hasan et al., 2022) Motivasi merupakan penyemangat yang ada pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan guna tujuan tertentu.

Indikator Motivasi yang digunakan adalah (Sutrisno, 2020, p. 122) menurut teori Maslow yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*), Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*), Menurut Maslow setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih

atas, yaitu keselamatan dan keamanan diridan harta bendanya. (3) Kebutuhan Sosial (*Affiliation*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan social itu meliputi kebutuhan untuk disayangi dan dicintai, kebutuhan untuk dihormati orang lain, kebutuhan untuk diikutsertakan. (4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*), Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungan. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pada kebutuhan akan di prestise diri yang bersangkutan. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Selfactualization*), Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya sesorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini sesorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing.

Lingkungan Kerja. (Afandi, 2018, p. 66) Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Siagian, 2020, p. 56) Lingkungan Kerja merupakan suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Sedarmayanti, 2017, p. 25) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja non fisik yang digunakan adalah (Sedarmayanti, 2017, p. 30) yaitu sebagai berikut: (1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. (2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan merasa bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. (3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. (4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. (5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasa adanya komunikasi terbuka dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pemimpin. Hubungan-hubungan antara sesama karyawan dengan pihak pimpinan, dengan membentuk sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja dan didukung dengan fasilitas yang menunjang karyawan maka dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian yang dilakukan di Royal Suite Hotel Kota Balikpapan yang berlokasi di Jl. Syarifuddin Yoes No. 125 Sepinggian Raya, Balikpapan Selatan, Kalimantan Timur. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Siregar, 2022, p. 62) Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investagi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling total/sensus, dengan jumlah sampel 41 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan *software Smart-PLS*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 25 Tahun	6	14,6%
2	25-30 Tahun	15	36,6%
3	Diatas 30 Tahun	20	48,8%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari 41 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 6 orang (14,6%) responden berusia dibawah 25 tahun, 15 orang (36,6%) responden berusia 25-30 tahun dan sebanyak 20 orang (48,8%) responden berusia diatas 30 tahun.

Tabel 2 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase
1	Pria	26	63,4%
2	Wanita	15	36,6%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 41 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 26 orang (63,4%) responden Pria dan sebanyak 15 orang (36,6%) responden Wanita.

Tabel 3 Data Karyawan Berdasarkan Departemen

No.	Departemen	Jumlah	Persentase
1	<i>Executive Office</i>	1	2,4%
2	<i>Finance & Accounting</i>	4	9,8%
3	<i>Food & Beverages</i>	11	26,8%
4	<i>Front Office</i>	4	9,8%
5	<i>Housekeeping</i>	6	14,6%
6	<i>Sales Marketing</i>	1	2,4%
7	<i>HRD</i>	1	2,4%
8	<i>Security</i>	5	12,2%
9	<i>Entertainment</i>	3	7,3%
10	<i>Mechanical Engineering</i>	5	12,2%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 41 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 1 orang (2,4%) responden yang bekerja pada departemen *Executive Office*, 4 orang (9,8%) responden yang bekerja pada departemen *Finance & Accounting*, 11 orang (26,8%) responden yang bekerja pada departemen *Food & Beverages*, 4 orang (9,8%) responden yang bekerja pada departemen *Front Office*, 6 orang (14,6%) responden yang bekerja pada departemen *Housekeeping*, 1 orang (2,4%) responden yang bekerja pada departemen *Sales Marketing*, 1 orang (2,4%) responden yang bekerja pada departemen *HRD*, 5 orang (12,2%) responden yang bekerja pada departemen *Security*, 3 orang (7,3%) responden yang bekerja pada departemen *Entertainment* dan sebanyak 5 orang (12,2%) responden yang bekerja pada departemen *Mechanical Engineering*.

Tabel 4 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	2	4,9%
2	SMA/SMK	23	56,1%
3	D1, D2, D3	3	7,3%
4	S1	13	31,7%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 41 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 2 orang (4,9%) responden dengan pendidikan terakhir SMP, 23 orang (56,1%) responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, terdapat sebanyak 3 orang (7,3%) responden dengan pendidikan terakhir D1, D2, D3 dan sebanyak 13 orang (31,7%) responden dengan pendidikan terakhir S1.

Tabel 5 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 3 Tahun	26	63,4%
2	3-5 Tahun	12	29,3%
3	Diatas 5 Tahun	3	7,3%
Total		41	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 41 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 26 orang (63,4%) responden yang bekerja dibawah 3 tahun, terdapat sebanyak 12 orang (29,3%) responden yang bekerja selama 3-5 tahun dan sebanyak 3 orang (7,3%) responden yang bekerja diatas 5 tahun.

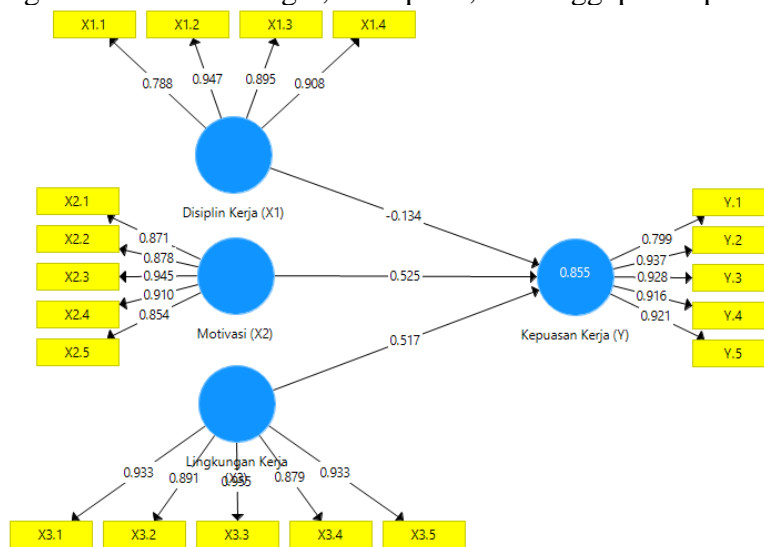
HASIL PENGUKURAN OUTER MODEL

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70

dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.



Gambar 1 Loading Factor Model

Tabel 6 Nilai Outer Loading

	Disiplin Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.788			
X1.2	0.947			
X1.3	0.895			
X1.4	0.908			
X2.1		0.871		
X2.2		0.878		
X2.3		0.945		
X2.4		0.910		
X2.5		0.854		
X3.1			0.933	
X3.2			0.891	
X3.3			0.955	
X3.4			0.879	
X3.5			0.933	
Y.1				0.799
Y.2				0.937
Y.3				0.928
Y.4				0.916
Y.5				0.921

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Jika indikator loading bernilai $> 0,6$ maka nilai loading tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indicator bersifat valid (Ghozali, 2021).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai *crossloading* untuk setiap variabel harus diatas 0,70.

Tabel 7 Uji Validitas

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.788	0.401	0.418	0.378
X1.2	0.947	0.739	0.803	0.690
X1.3	0.895	0.602	0.686	0.533
X1.4	0.908	0.767	0.768	0.643
X2.1	0.621	0.871	0.765	0.859
X2.2	0.526	0.878	0.750	0.753
X2.3	0.784	0.945	0.934	0.867
X2.4	0.546	0.910	0.867	0.815
X2.5	0.793	0.854	0.837	0.745
X3.1	0.737	0.892	0.933	0.870
X3.2	0.747	0.793	0.891	0.781
X3.3	0.632	0.883	0.955	0.876
X3.4	0.762	0.784	0.879	0.745
X3.5	0.726	0.920	0.933	0.858
Y.1	0.611	0.662	0.642	0.799
Y.2	0.692	0.840	0.885	0.937
Y.3	0.535	0.874	0.864	0.928
Y.4	0.491	0.820	0.746	0.916
Y.5	0.634	0.872	0.890	0.921

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 7 dapat dilihat bahwa indicator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indicator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indicator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan 2 (dua) macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0.909	0.948	0.936	0.786
X2	0.942	0.952	0.956	0.813
X3	0.954	0.957	0.964	0.844
Y	0.936	0.939	0.951	0.796

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variable memiliki realitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indicator sudah reliable.

Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variable laten berdasarkan *substantive theory*.

R-square (R²)

Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil R² sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model "baik", "moderat", dan "lemah".

Tabel 9 Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0.855	0.843

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,855 atau 85,5% dan nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,843 atau 84,3%. Maka nilai *Adjusted R-square* tersebut menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 84,3%, sedangkan 15,7% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa R-square pada variable kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F²)

Nilai F² sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural. Hasil F² dapat dijelaskan pada table 10 dibawah ini.

Tabel 10 Nilai Effect Size (F²)

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi (X2)
Disiplin Kerja (X1)		0.048		
Kepuasan Kerja				

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X3)	Motivasi (X2)
(Y)				
Lingkungan Kerja (X3)		0.203		
Motivasi (X2)		0.248		

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 10 diatas menunjukkan bahwa variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lemah pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,048. Sedangkan variable motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang *medium* pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,248 dan 0,203.

Model FIT

Model FIT dilihat pada nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang baik harus dibawah 0,08. Begitu juga nilai *Normal Fit Index* (NFI) yang baik harus diatas 0,90. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada table 11.

Tabel 11 Nilai Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.090	0.090
NFI	0.688	0.688
d_ ULS	1.535	1.535
d_ G	2.399	2.399
Chi-Square	393.809	393.809

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari table 11 diatas menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,08 yaitu sebesar 0,090 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,688 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Nilai signifikansi *p-value* 0,05 (5%) maka nilai $t_{statistik} > nilai t_{tabel}$ (1,96).

Tabel 12 Nilai Pengujian Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Hasil
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	-0.134	1.628	0.104	Ditolak
Lingkungan Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.517	2.397	0.017	Diterima
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.525	2.735	0.006	Diterima

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan table 12 diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena nilai t statistic < 1,96 dan p-value >0,05. Sedangkan hipotesis kedua dan ketiga diterima karena nilai t statistic >1,96 dan p-value > 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pada penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X1) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Adapun urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Indikator yang paling rendah taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap peraturan lainnya pada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hakim, 2020) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan pendapat (Hariani & Junaedi, 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pada penelitian ini bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan melalui kuisioner. Mengenai motivasi (X2), mereka memberikan tanggapan berdasarkan urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase yang paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan yang paling rendah yaitu kebutuhan pengakuan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rampi et al., 2024) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan bertentangan dengan penelitian lain motivasi berpengaruh negatif yang dilakukan oleh (Rizky Amalia et al., 2024) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pada penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan paling setuju dengan persentase yang paling tinggi yaitu tanggung jawab kerja, kelancaran komunikasi, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok. Indikator yang paling rendah yaitu struktur kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Pura, 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kepuasan kerja, namun penelitian menurut (Nurhasanah et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Royal Suite Hotel Kota Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Hal ini berbanding terbalik dengan apabila penerapan disiplin kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja akan tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian motivasi yang tinggi maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Royal Suite Hotel Kota Balikpapan. Hal ini menunjukkan sangat mungkin bahwa tingkat kepuasan karyawan meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Publishing. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Balikpapan, C. (n.d.). *Kata kunci : Kompensasi; Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja*. 14(24), 51–60.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Cristian, S. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Innovativeness Orientation Dan Servmo Terhadap Organizational Performance Pada Industri Hotel Bintang Di Kota Balikpapan. *Disertasi*, 1–173.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidangan Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 123–139. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/Jumant/article/view/1064>
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, Vol 8(1), 13–31.
- Ghozali. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hakim, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Bank Bri Syariah Tbk Kc Jakarta Wahid Hasyim) (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Bank Bri Syariah Tbk Kc Jakarta Wahid Hasyim).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 1–18.

Hariani, A. I., & Junaedi, W. (2023). *Journal geoekonomi fakultas ekonomi universitas balikpapan*. 14(1), 17–29.

Hartatik. (2020). *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Laksana.

Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., & Nugroho, H. (2022). *Pengantar Manajemen Penulis* (Issue September). www.globaleksekitifteknologi.co.id

Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>

Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>

Mulyadi, M., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (Dprk) Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 8–14. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.173>

Nofandy, F., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 411–420. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>

Nurhasanah, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.372>

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>

Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*.

Pura, U. D. (2024). *Kuta Bali*. 3(1), 45–50.

Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang the Influence of Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Employee Motivation Toward Employee Job Satisfaction on . *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.

Rizky Amalia, Farla, W., & Yos Karimudin. (2024). Pengaruh Quality of Work Life, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Unit Pelayanan Sako Kenten PDAM Tirta Musi Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 5138–5149. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1087>

Royal Suite Hotel Balikpapan. (2024). *Fasilitas-fasilitas Royal Suite Hotel*.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siregar. (2022). *Riset dan Seminar Sumber Daya Manusia*.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92–97.
- Yahya, M. A., Ariani, M., Pudjiati, & Arywibowo, I. (2022). *Prodi Manajemen Universitas Balikpapan 1*. 13(September 2022), 182–194.