

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PETROLOG INDAH BALIKPAPAN

Rahmawati Dewi Safitri¹, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

¹rahmawatids1502@gmail.com

²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

³tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Balikpapan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Petrolog Indah Balikpapan, dengan responden 44 orang, metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi atau penyebaran kuesioner melalui *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan melakukan uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, motivation, and work environment on job satisfaction of PT Petrolog Indah Balikpapan employees. This research was conducted at PT Petrolog Indah Balikpapan, with 44 respondents, this research method uses quantitative methods. Collecting data by means of observation and distributing questionnaires via google form. The data analysis technique used is multiple linier analysis by performing instrument tests, classical assumption tests, and partial hypothesis testing (t-test). The results showed that the variables of work discipline, motivation, and work environment had a positive and significant effect on job satisfaction of PT Petrolog Indah Balikpapan employees.

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

PENDAHULUAN

Balikpapan merupakan salah satu kota besar yang berada di Provinsi Kalimantan Timur. Kota Balikpapan ini juga merupakan pusat bisnis dan industri yang memiliki perekonomian terbesar di seluruh Kalimantan (Nurbaya, 2022). Kota Balikpapan juga memiliki sarana dan prasarana yang sudah maju serta masih menjadi pusat perkantoran untuk perusahaan minyak dan batu bara. Oleh Karena itu, diperlukannya perusahaan jasa dalam mendukung industri minyak dan batu bara, salah satunya adalah PT Petrolog Indah Balikpapan.

Kantor pusat perusahaan Petrolog terletak di Jakarta namun Petrolog juga memiliki kantor operasi yang berada di Balikpapan, Kalimantan Timur. Karena Kalimantan Timur mengelola operasi di seluruh negeri terutama pada bagian Timur

Indonesia. PT Petrolog Indah Balikpapan merupakan salah satu perusahaan logistik yang paling sukses di Indonesia.

PT Petrolog Indah Balikpapan adalah salah satu perusahaan yang terkemuka dalam bidang penyediaan jasa *logistic*, *lifting* dan *heavy transportation* yang dapat melayani dalam hal industri migas, panas bumi, pertambangan dan industri umum lainnya. PT Petrolog Indah Balikpapan juga memiliki kompetitor – kompetitor yang juga bergerak dalam bidang jasa logistik yang kualitasnya hampir sama. PT Indo Perkasa Pratama dan PT Mitra Krida. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, setiap perusahaan pasti memiliki keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh perusahaan lainnya, hal ini dapat diperoleh dari karyawan yang selalu bersemangat, disiplin, inovatif, kreatif dan produktif. Yang dapat memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki apabila melalui penerapan teknik manajemen sumber daya manusia yang mendukung dan penerapan konsep strategi yang baik.

Karyawan memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan atau kegagalan yang ada didalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitiannya (Primandaru, 2018) dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja.

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada kepuasan kerja karyawannya, sehingga kepuasan menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. (Sardina & Abdurrahman, 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan karyawan mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaan yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk karyawan dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat meningkat, agar karyawan nantinya tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian karyawan akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alam & Wanialisa, 2021) setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam pekerjaan yang sama namun tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) semakin bagus disiplin kerja yang kita lakukan pada pekerjaan dalam organisasi, dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya menumbuhkan rasa kepuasan kerja diperlukan adanya motivasi, dengan adanya motivasi dapat membantu mendorong karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitiannya (Ginting & Siagian, 2021) motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajrina & Kustini, 2022) motivasi tidak bisa dipisahkan dengan kepuasan kerja yang sering kali merupakan keinginan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi dapat memunculkan kepuasan kerja yang baik.

Selain disiplin kerja dan motivasi adapun suatu komponen perusahaan yang sangat penting dalam kegiatan suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja. (Alice & Nainggolan, 2018) berpendapat bahwa keuntungan dari lingkungan kerja ialah mewujudkan semangat kerja dan meningkatkan daya kerja karyawan sehingga dampak yang dikarenakan bekerja dengan karyawan yang termotivasi yaitu dapat berpengaruh ke orang lain maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Lingkungan yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh (Erwan & Kurniawan, 2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dilimpahkan atau dibebankan kepadanya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada PT Petrolog Indah Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. (Agustini, 2019, p. 57). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 143).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Azhar et al., 2020).

Kepuasan kerja memiliki 2 teori, antara lain teori diskrepansi yaitu teori yang menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada dan teori ekuitas yaitu teori yang memiliki prinsip berupa puas atau tidak puas, tergantung apakah seseorang tersebut merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi (Agustini, 2019, pp. 58–59). (Agustini, 2019, pp. 64–65) indikator-indikator kepuasan kerja adalah gaji/imbalan, pekerjaan, supervisi, promosi, dan rekan kerja.

Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 94). Sementara itu pendapat lain

menjelaskan disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan pegawai untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Sisca et al., 2020, p. 66).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Yuliantini & Santoso, 2020). Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya perhatian kepada karyawan (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 95). (Dewi & Harjoyo, 2019, p. 96) berikut ini terdapat 3 (tiga) indikator disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Motivasi (X₂)

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018, p. 51). Sementara itu pendapat lain mengemukakan motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi (Ginting & Siagian, 2021). Motivasi adalah sebuah energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi (Musarofah & Suhermin, 2021).

Motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain faktor motivator yaitu faktor yang dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik serta memiliki gairah dan faktor hygiene adalah faktor yang tidak akan meningkatkan motivasi, namun faktor ini kalau tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan dikarenakan faktor ini berupa gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerja, dan kondisi kerja.

(Busro, 2018, p. 56) indikator yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014, p. 56). Sementara itu pendapat lain mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dilimpahkan atau dibebankan kepadanya (Erwan & Kurniawan, 2022). Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Ardianti et al., 2018). (Siagian, 2014, p. 61) Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Sardina & Abdurrahman, 2020) Mengemukakan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan, maka kepuasan karyawan akan semakin menurun. Dengan ditetapkannya peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin kerja dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya pun meningkat. (Widiyanto & Setyawasih, 2019) Mengemukakan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yang perlu diperhatikan adalah memberikan disiplin kerja yang tinggi kepada karyawan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Chusna, 2021) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu – individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan timbul rasa puas dalam diri karyawan. (Rauan & Tewal, 2019) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya dorongan dan pemenuhan kebutuhan yang akan memotivasi karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka dapat tercapai kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Ardianti et al., 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman, dan saling mendukung. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. (Astuti & Iverizkinawati, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan, keselamatan kerja dan lain - lain. Terdapat beberapa faktor – faktor yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk

setiap karyawan, dimana suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan dengan jumlah 44 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda.

Metode analisis data dalam penelitian ini regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen digunakan model regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan yaitu Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi dan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,550	> 0,10	1,818	< 10,0	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,599		1,671		
Lingkungan Kerja (X_3)	0,509		1,963		

Sumber : SPSS dan data diolah

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis terhadap multikolinieritas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai VIF < 10, dan nilai Tolerance > 0,10. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti tidak terjadi hubungan linier antar variabel bebas, maka semua variabel tersebut layak digunakan, dan untuk menganalisis data dapat menggunakan model regresi linier.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah model pada regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glejser yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,640	> 0,05	Semua variabel Tidak terjadi Heteroskedastis
Motivasi (X ₂)	0,296	> 0,05	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,854	> 0,05	

Sumber : SPSS dan data diolah

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis terhadap heteroskedastisitas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji asumsi model regresi baik atau tidak, model regresi dinyatakan baik apabila model regresi bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test), dengan dasar pengambilan keputusan jika $DU < DW < 4-DU$, maka tidak terjadi autokorelasi, jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka terjadi autokorelasi, jika $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, maka tidak ada keputusan yang pasti.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

du	dl	4 - du	4 - dl	Durbin Watson	Syarat Pengambilan Keputusan	Keterangan
1,658	1,338	2,662	2,342	1,831	$du < d < 4 - du$	Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif

Sumber : SPSS dan data diolah

Tabel 3 menunjukkan diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,831 nilai du sebesar 1,658 dan nilai 4 – du sebesar 2,662. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji autokorelasi tersebut tidak terjadi autokorelasi, positif atau negatif.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada uji asumsi klasik didapatkan hasil yaitu tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, maka model alat analisis

menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat secara linier, serta membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig	Correlation	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part
Constant	0,870	0,426		2,042	0,048		
Disiplin Kerja (X ₁)	0,239	0,108	0,303	2,216	0,032	0,331	0,225
Motivasi (X ₂)	0,223	0,107	0,274	2,086	0,043	0,313	0,212
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,339	0,150	0,320	2,250	0,030	0,335	0,228
R Square = 0,588 Durbin Watson = 1,831 t tabel = 2,021							

Sumber : SPSS dan data diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT Petrolog Balikpapan, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,870 + 0,239X_1 + 0,223X_2 + 0,339X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa: nilai 0,870 memiliki arti bahwa apabila disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja karyawan konstan atau tetap maka kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Balikpapan sebesar 0,870. Sedangkan nilai 0,239 memiliki arti bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Balikpapan sebesar 0,239 dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja tetap. Selanjutnya nilai 0,223 memiliki arti bahwa apabila motivasi naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Balikpapan sebesar 0,223 dengan asumsi disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap. Dan nilai 0,339 memiliki arti bahwa apabila lingkungan kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Balikpapan sebesar 0,339 dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi tetap

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis terhadap koefisien determinasi, dapat diketahui nilai R Square diperoleh sebesar 0,588. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dalam penelitian ini Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. Dilihat dari variabel Disiplin Kerja terbukti dan dapat diterima. Disiplin kerja merupakan salah satu perilaku atau sikap yang menunjukkan kepatuhan mengenai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik dapat memberikan hasil yang baik dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_1), pilihan respon untuk disiplin tanggung jawab merupakan jawaban sangat setuju tertinggi yang artinya salah satu wujud tanggung jawab yaitu dalam hal penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Pilihan respon untuk disiplin waktu yang artinya sikap patuh akan waktu jam kerja merupakan hal penting agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar. Pilihan respon untuk disiplin peraturan yang artinya peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan sikap patuh dalam melaksanakan perintah atasan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) dan (Purnomo & Putranto, 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dalam penelitian ini Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. Dilihat dari variabel Motivasi terbukti dan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan agar mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah salah satu hal penting dalam diri seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya demi tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Maka dapat dikatakan apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka kepuasan kerjanya akan tercapai.

Berdasarkan tanggapan responden variabel motivasi (X_2), pilihan respon untuk kebutuhan aktualisasi diri merupakan pilihan jawaban sangat setuju tertinggi, yang artinya, pemanfaatan keterampilan, kemampuan dan potensi diri memang sangat dibutuhkan oleh karyawan. Pilihan respon untuk kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta yang artinya hubungan pertemanan, interaksi, rasa peduli antar sesama jika semua terjalin dengan baik maka dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat tetap tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pilihan respon untuk kebutuhan fisiologis yang artinya terpenuhinya kebutuhan dalam hal makan, minum, perlindungan fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pilihan respon untuk kebutuhan akan harga diri yang artinya, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain memang sangat diperlukan agar terciptanya suatu kenyamanan dalam bekerja. Dan pilihan respon untuk kebutuhan rasa aman yang artinya kebutuhan mengenai rasa aman ketika menjalankan pekerjaan sangat dibutuhkan agar pada saat menjalankan pekerjaan dapat lebih nyaman sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik dan benar. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

(Chusna, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. Dilihat dari variabel Lingkungan Kerja terbukti dan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja yang aman dan nyaman dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika seseorang karyawan merasa nyaman dan betah dengan lingkungan kerjanya akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Berdasarkan tanggapan responden variabel lingkungan kerja (X₃), pilihan respon untuk kerjasama antar karyawan merupakan jawaban sangat setuju tertinggi yang artinya kerjasama yang baik antar karyawan harus tetap terjaga dengan baik, karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang akan mereka lakukan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Pilihan respon untuk hubungan rekan kerja setingkat yang artinya adanya hubungan rekan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja, dikarenakan hubungan yang harmonis dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pilihan respon untuk hubungan atasan dengan karyawan yang artinya hubungan atasan dan karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai dapat menimbulkan rasa hormat antar individu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo & Putranto, 2020) dan (Yuliantini & Santoso, 2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) PT Petrolog Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 4 No 2 Bulan Juli 2021*. 4(2), 172–180.
- Alice, & Nainggolan, N. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pt tirta putra malindo sejati di kota batam*.
- 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>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PRENAMEDIA GROUP.
- Chusna, C. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pt. Telkom Blora. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 4(2), 89–97.
- Dewi, & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi (ed.); Cetakan Pe). UNPAM PRESS.
- Dewi, R. V. K., Pujiati, H., Azhar, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* (Musnaini & H. Wijoyo (eds.); 1st ed.).
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik , Lingkungan Kerja , Kompetensi , Dan Disiplin w. 8*, 25–32.
- Fajrina, A., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Puma Logistic International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).

- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Musarofah, & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 13–31.
- Nurbaya. (2022). *Peran Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kota Balikpapan Terhadap Pengembangan Ekonomi Kreatif Sektor Seni Pertunjukan*.
- Primandaru, D. L. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT . Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop Ix Jember*. 12(2), 204–211.
- 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>
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Sardina, A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 80–92. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/3398> <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/download/3398/2282>
- Siagian, S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., & Purba, E. R. S. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Simarmata (ed.)).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum* (L. Malyani (ed.); cetakan pe). Yrama Widya.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. ANGKASA PURA II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ekonomi Dan*

Kewirausahaan, 13(2), 15. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>

Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.