

**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan**

Maulyani Mansur, Misna Ariani, Imam arraywibowo

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

Universitas Balikpapan

mulyyni@gmail.com

ABSTRACT.

This study employs a quantitative descriptive method to analyze the impact of work discipline, motivation, and work environment on employee job satisfaction at Yayasan Airlangga Balikpapan. The study population includes 135 employees, with a sample of 40 employees selected using quota sampling. Data collection was conducted through literature review, interviews, and Likert scale-based questionnaires. Data analysis utilized SMART PLS 04 to test the validity and reliability of instruments and hypothesis testing with Structural Equation Modeling (SEM). The results show that work discipline, motivation, and work environment significantly influence employee job satisfaction. The R-Square value of 0.752 indicates a good model, with job satisfaction influenced by 70.9% by work discipline, motivation, and work environment variables. Hypothesis testing reveals that work discipline, motivation, and work environment variables each have p -value < 0.05 and t -statistic > 1.96 , thus accepting all hypotheses. In conclusion, work discipline, motivation, and work environment play crucial roles in enhancing job satisfaction. It is recommended to strengthen employee communication, improve adherence to regulations, and include other variables such as competence and leadership in future research.

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

ABSTRAK.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Airlangga Balikpapan. Populasi penelitian mencakup 135 karyawan, dengan sampel sebanyak 40 karyawan yang dipilih melalui teknik quota sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara, dan kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data menggunakan SMART PLS 04 untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta melakukan uji hipotesis dengan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R-Square sebesar 0,752 mengindikasikan model yang baik, dengan kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 70,9% oleh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai p -value $< 0,05$ dan t -statistik $> 1,96$, sehingga semua hipotesis diterima. Kesimpulannya, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disarankan untuk memperkuat komunikasi antar karyawan, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, serta melibatkan variabel lain seperti kompetensi dan kepemimpinan dalam penelitian lanjutan.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai bagian integral kehidupan masyarakat di era global harus dapat memberi dan memfasilitasi tumbuh kembangnya keterampilan melalui aspek intelektual, sosial, dan personal. Pendidikan bertujuan untuk menumbuhkan berbagai kompetensi peserta didik, di mana keterampilan intelektual, sosial, dan personal dibangun tidak hanya dengan landasan rasio dan logika, tetapi juga melalui inspirasi, kreativitas, moral intuisi (emosi), dan spiritual. Sekolah, sebagai institusi pendidikan dan miniatur masyarakat, perlu mengembangkan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan era global. Dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja di masa depan (Silas and Lumintang 2019).

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar unggul dalam lanskap operasi komersial yang kompetitif, perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lain, sehingga menggarisbawahi pentingnya keterlibatan manusia baik dalam upaya saat ini maupun di masa depan (Halisa 2020). Kepuasan kerja mengacu pada perilaku baik tentang tugas di tempat kerja seseorang dengan rasa senang dan merupakan hasil dari penilaian fitur aktivitas itu (Tan 2021). Kepuasan kerja sebagai emosi positif yang dibawa oleh keyakinan bahwa pekerjaan seseorang menjunjung cita-cita yang signifikan (Tanjung, Hardita, and Tupti 2022).

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja, menurut Sutrisno, adalah kemampuan dan kecenderungan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan-peraturan masyarakat. Karyawan yang memiliki disiplin yang kuat dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat kemajuan (Ekhsan 2019). Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja dan peraturan perusahaan, yang dapat memastikan tercapainya tingkat disiplin kerja yang tinggi dan menghindari pengelolaan personil yang lemah (Suryawan and Salsabilla 2022).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya (Aldi and Susanti 2019). Motivasi kerja mencakup dorongan atau semangat kerja yang dapat mempengaruhi sikap atau perasaan karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mengacu pada pengaturan fisik di mana pekerjaan berlangsung dan memiliki

potensi untuk menumbuhkan perasaan senang, aman, tenang, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Hustia 2020). Oleh karena itu, mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman memerlukan perhatian pada beberapa aspek seperti keamanan tempat kerja, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, pencahayaan, kenyamanan, dan kebersihan (Farisi and Lesmana 2021). Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan? Dan (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fazira (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian Putri (2021) menunjukkan sebaliknya. Penelitian Mubaroqah & Yusuf (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun Helmi (2020) dan Nathalia (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja, menurut Sinambela & Lestari (2022), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara Fitriyah (2021) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan.

Dengan adanya temuan yang bertentangan dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, maka sangat penting untuk melakukan penelitian untuk menguji apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Airlangga Balikpapan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek kritical dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi manusia sebagai sumber daya dominan. Konsep MSDM, sebagaimana dijelaskan oleh Febrian et al., (2022), mencakup kegiatan yang berkaitan dengan kompensasi, keselamatan kerja, rekrutmen, dan pengembangan karyawan. Samsudin (2019) menambahkan bahwa MSDM melibatkan aktivitas

yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Marzuki & Mahendro Sumardjo (2023) menggarisbawahi peran MSDM dalam mengintegrasikan fungsi produksi dan kepegawaian guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep multifaset yang melibatkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Said (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang yang bisa positif atau negatif mengenai pekerjaannya, sementara Tumanggor (2020) mengaitkannya dengan perbedaan antara penghargaan yang diterima pekerja dengan yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Edy (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan berbagai aspek pekerjaan seperti kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima, dan kondisi fisik serta psikologis tempat kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah program pelatihan yang berperan dalam pengembangan perilaku, pengetahuan, dan tingkah laku karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan berkolaborasi efektif dengan kolega (Arif et al. 2021). Disiplin kerja juga mengacu pada pola pikir mengikuti aturan dan standar yang ditetapkan perusahaan, bertujuan meningkatkan konsistensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Padmaningrum 2021). Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, serta menunjukkan bahwa organisasi dapat mempertahankan dan memelihara loyalitas dan kualitas karyawan. Disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban, serta memberikan manfaat signifikan bagi organisasi (Sudaryo, Aribowo, and Sofiati 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti menggerakkan, seringkali diartikan sebagai dorongan atau kondisi yang mendorong individu untuk bertindak (Siagian, 2020). Dari kata "motif", motivasi didefinisikan sebagai daya penggerak yang aktif untuk mencapai tujuan melalui aktivitas-aktivitas tertentu (Imbron and Pamungkas 2021). Fadli (2022) menambahkan bahwa motivasi melibatkan evaluasi terhadap kekuatan dan arah dari dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang, mendorong mereka untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja (Febrian et al. 2022). Ini mencakup metode kerja dan pengaturan baik secara individu maupun kelompok (Sudiro and Putri 2023). Lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat perlengkapan kerja (Afandi, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan, yang meliputi karyawan tetap sebanyak 84 orang, karyawan kontrak sebanyak 35 orang, dan karyawan harian sebanyak 16 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 135 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang diambil menggunakan teknik Quota sampling, yang bertujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi.

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Airlangga Balikpapan selama periode tertentu yang tidak disebutkan secara spesifik. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi studi pustaka, wawancara, dan kuesioner. Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi dari berbagai dokumen yang relevan, baik tertulis, foto, gambar, maupun dokumen elektronik. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima opsi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dengan nilai skor masing-masing 5, 4, 3, 2, dan 1.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SMART PLS 04. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan composite reliability, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai composite reliability $\geq 0,7$. Model struktural dievaluasi dengan melihat nilai R-Square, Stone-Geisser Q-Square test, dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis full model Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan smartPLS, di mana hipotesis dikatakan diterima jika nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 ($\alpha 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang memberikan partisipasinya. Data responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dan responden perempuan sebanyak 23 orang. Selanjutnya, data responden berdasarkan usia 17-25 tahun sebanyak 8 orang, 26-35 tahun sebanyak 13 orang dan 36-45 tahun sebanyak 19 orang. Kemudian, data pendidikan terakhir responden tingkat diploma sebanyak 8 orang dan sarjana sebanyak 32 orang.

Pengukuran Outer Model Konstruk Indikator Refleksif

Composite reliability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat di evaluasi dengan 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 dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60. Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dijelaskan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 1. Nilai Construct Reliability And Validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.886	0.894	0.916	0.686
Motivasi (X2)	0.860	0.860	0.899	0.642
Lingkungan Kerja (X3)	0.878	0.892	0.913	0.678
Kepuasan Kerja	0.801	0.815	0.863	0.659

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Pengukuran Inner Model Konstruk Indikator Refleksif (Multikoleniaritas)

Tahap selanjutnya adalah pengujian inner model. Inner model yang kadang disebut juga dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Metode yang digunakan yaitu dengan menghitung nilai R-square (R2)

Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R2 sebesar 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut “baik”, nilai R2 sebesar 0,33 diartikan “moderat”, dan nilai R2 sebesar 0,19 diartikan “lemah”.

Tabel 2. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.752	0.731

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

Hasil dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,752 atau 75,2% dan nilai R-square adjusted sebesar 0,731 atau 73,1%. Maka nilai R-square adjusted tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 70,9%, sedangkan 26,9% dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan $t_{statistik}$ dengan t_{tabel} untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji *t*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Nilai signifikan *p-value* 0,05 (5%) maka nilai $t_{statistik} >$ nilai t_{tabel} (1,96). Nilai $t_{statistik}$ diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program Smart PLS.

Tabel 3. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.425	0.416	0.104	4.084	0.000
X2 → Y	0.263	0.272	0.087	3.014	0.003
X3 → Y	0.343	0.350	0.105	3.257	0.001

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024).

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan *path coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Hipotesis pertama menguji apakah variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 4.084 ($t_{statistik} >$ t_{tabel} 1,96) (dapat dilihat pada lampiran). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 3.257 ($t_{statistik} >$ t_{tabel} 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 3.014 ($t_{statistik} >$ t_{tabel} 1,96). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan standar organisasi yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk menumbuhkan konsistensi karyawan yang lebih besar dalam mengejar tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 89 (44,5%) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu ketaatan sebanyak 24 (60.0%) dan yang paling rendah adalah teladan pimpinan 14 (35,0%).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fazira (2023) dan Putri (2021). Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil motivasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan.

Motivasi dalam bekerja berfungsi sebagai katalisator bagi setiap karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat akan mengalami peningkatan tingkat kebahagiaan dan antusiasme dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada kemajuan dan perluasan yang penting dalam organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap motivasi (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 98 (49,0%) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu kebutuhan rasa aman sebanyak 27 (67,5%) dan yang paling rendah adalah kebutuhan akan penghargaan sebanyak 15 (37,5%).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helmi (2020) dan Mubaroqah & Yusuf (2020), Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan tinggi tentunya akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan.

Lingkungan kerja merupakan sekumpulan elemen kolektif yang mengelilingi para pekerja atau karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Hal ini mencakup keberadaan fasilitas kerja yang memberikan bantuan kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk secara efisien memenuhi tugas yang diberikan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 121 (55,0%) terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan setuju dengan persentase paling tinggi yaitu komunikasi antara pegawai sebanyak 28 (63,6%) dan yang paling rendah adalah hubungan atasan dengan bawahan sebanyak 22 (50,0%).

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2022) dan Siska & Sumpeno (2021). Kedua penelitian terdahulu ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan kepuasan kerja dapat dicapai dengan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang optimal memiliki potensi untuk mengurangi kebosanan karyawan dan mengurangi tingkat stres.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Airlangga Balikpapan. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, disarankan untuk memperkuat komunikasi antar karyawan, mempertahankan tingkat disiplin kerja yang baik dengan memperbaiki kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dasar, serta melibatkan variabel tambahan seperti kompetensi, kepemimpinan, komitmen, dan loyalitas dalam penelitian lanjutan. Penelitian berikutnya dapat dilakukan di lokasi yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang."
- Arif, Muhammad Ihsan Dacholfany, R. Arif Murti, Indra Budi Sumantoro, Jogie Suaduon, and Muhammad Munawir Pohan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Edy, Sutrisno. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada." *Media Group*.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 13(1):1-13.
- Fadli, Roni. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Pascal Books.

- Farisi, Salman, and M. Taufik Lesmana. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja." Pp. 336–51 in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. Vol. 1.
- Fazira, Elzan. 2023. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam."
- Febrian, Wenny Desty, Rini Ardista, M. Surno Kutoyo, Yana Suryana, Wetri Febrina, Kusnadi Kusnadi, Ryan Firdiansyah Suryawan, Tambaten Yuliana Br Purba, Sri Sudiarti, and Bambang Libriantono. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Eureka Media Aksara.
- Fitriyah, Siti Chotijatul. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang."
- Halisa, Novia Nour. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1(2 Desember):14–22.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1):81.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Semarang: CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Marzuki, Faisal, and M. M. Mahendro Sumardjo. 2023. *Strategi Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan Dan Publik*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Mubaroghah, Mubaroghah, and Muhammad Yusuf. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kotabima." *Kinerja* 17(2):222–26.
- Padmaningrum, S. H. 2021. *Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.
- Putri, Fanny Iswara. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya."
- Said, Laila Refiana. 2020. "Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja." Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2020. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Silas, Berliando, and Genita Lumintang. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4).
- Sinambela, Ella Anastasya, and Utami Puji Lestari. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10(1):178–90.
- Siska, Adilla Juita, and Ochi Sumpeno. 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.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sudiro, Achmad, and Oktaria Ardika Putri. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suryawan, Ian Nurpatricia, and Andia Salsabilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1):137–46.
- Tan, David. 2021. "Metode Penelitian Hukum: Mengupas Dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(8):2463–78.
- Tanjung, Hasrudy, Adith Prasetyo Hardita, and Zulaspan Tupti. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit." *Niagawan* 11(2):121–37.
- Tumanggor, Raja Oloan. 2020. *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.