

## **Kepuasan Kerja Dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi pada Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan**

Istia Vionalita<sup>1</sup>, Syahril Hasan<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>vionalita2003@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation to Employee Job Satisfaction of PT Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this research is saturated sampling with a population of 40 employees so the sample taken is all employees of PT Asia Adhitama Shipyard in Balikpapan City which amounted to 40 employees. Data collection method is done by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The result of this research shows that work environment, work discipline and motivation variables have influence on job satisfaction of PT Asia Adhitama Shipyard Balikpapan employees.*

**Keywords:** *Work Environment; Work Discipline; Motivation; Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi 40 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard di Kota Balikpapan yang berjumlah 40 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi; Kepuasan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Selain kota produksi minyak Balikpapan juga dikenal sebagai pusat galangan kapal yang vital bagi industri maritim di Indonesia. Berbagai galangan kapal di Balikpapan memainkan peran kunci dalam mendukung kegiatan industri perkapalan, mulai dari perbaikan kapal-kapal besar hingga pembuatan kapal baru. Menurut data (BPS, 2023) terdapat sepuluh perusahaan galangan kapal di Balikpapan salah satunya PT. Asia Adhitama Shipyard.

(Aashipyard.id, 2024) PT. Asia Adhitama Shipyard didirikan dan dilegalkan pada tahun 2008, yang berlokasi di Kota Balikpapan dan bergerak pada bidang perbaikan dan perawatan kapal (*Ship Repair*) serta pembuatan kapal (*Ship Bulding*) dan angkut barang seperti Tongkang, kapal tunda, *landing craft tank*, *Cargo* dan jenis kapal lainnya. (Hasyim *et al.*, 2022) Setiap perusahaan baik dibidang jasa maupun manufaktur, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam segala sektor industri maupun kegiatan usaha. Dengan memperhatikan sumber daya manusia dengan menetapkan kepuasan kerja karyawan maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

(Arimuryandi, 2024) Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal maupun eksternal seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Perusahaan yang menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja (Hasan *et al.*, 2024; Simanjuntak *et al.*, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mana lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasan, 2024; Reza *et al.*, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan (Astuti *et al.*, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja pun memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Putri & Kustini, 2021; Hasan, 2016) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam terbentuk dalam diri karyawan yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Harjanti, 2006; Hasan, Diwyarthi, *et al.*, 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Rahayu & Aprianti, 2020; Hasan, 2016) Motivasi

merupakan energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian (Setiawati, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sholakhuddin, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari (Amalia et al., 2024; Hasan, Made Santi, et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil *research gap* penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja (Y)

(Agustini, 2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan di luar pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. (Hasan, 2024) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Adamy, 2016) Kepuasan Kerja merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

(Agustini, 2019; Sudaryo, 2020) menyatakan teori tentang kepuasan kerja terbagi menjadi tiga teori yaitu, teori diskrepansi (*discrepancy theory*), teori ekuitas (*equity theory*) dan teori dua faktor.

(Sudaryo, 2020) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja : (1) Kemangkiran, (2) Keinginan pindah, (3) Kinerja karyawan, (4) Rekan kerja, dan (5) Kenyamanan kerja karyawan.

### Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

(Fattah & Hasan, 2023; Enny, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Siagian, 2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar pekerja yang di mana para

karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Fitriana *et al.*, 2023; Hasan, Diwyarthi, *et al.*, 2022; Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu dikaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. (Enny, 2019; Siagian, 2014) menyatakan secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja antara lain, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

(Siagian, 2014) mengemukakan indikator lingkungan kerja terdiri dari, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerja sama antar karyawan.

### **Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

(Dewi & Harjoyo, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Agustini, 2019) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai niat atau keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dari disiplin kerja ini dapat di tandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan, dalam artian seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata – mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun mempunyai niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi (Tsauri, 2013) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah perusahaan itu sendiri. (Dewi & Harjoyo, 2019; Agustini, 2019) banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang

dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

(Dewi & Harjoyo, 2019) mengemukakan indikator disiplin kerja terdiri dari, disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

### **Motivasi (X<sub>3</sub>)**

(Agustini, 2019) Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari individu (intern) dan luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. (Sedarmayanti, 2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. (Hasan & Hasanah, 2024) Menyatakan bahwa motivasi bisa menjadi daya pendorong/tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. (Busro, 2017) Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Sedarmayanti, 2017) Indikator motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis. kebutuhan keamanan. kebutuhan sosial. kebutuhan akan harga diri. kebutuhan aktualisasi diri.

### **METODE PENELITIAN**

(Ariani, 2023) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Asia Adhitama Shipyard Kota Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 sampel karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

<b>Data Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sampel Yang Dapat Digunakan	40	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
19-21 Tahun	3	7%
22-29 Tahun	4	10%
30-40 Tahun	12	29%
>41 Tahun	21	51%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	37	92%
Perempuan	3	8%
Total	40	100%
<b>Berdasarkan Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
< 1 Tahun	2	5%
1 - 2 Tahun	23	57,5%
3-4 Tahun	3	7,5%
> 5 Tahun	12	30%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Pengukuran *Outer Model (Outer Model)***

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

**Uji Validitas**

Sebelumnya model mesti diuji instrumen terlebih dulu pakai uji validitas serta reliabilitas. Hasilnya:

**Tabel 2. Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)**

	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	<b>Motivasi (X3)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.864</b>	0.607	0.677	0.750
<b>X1.2</b>	<b>0.911</b>	0.623	0.629	0.710
<b>X1.3</b>	<b>0.924</b>	0.654	0.627	0.748
<b>X2.1</b>	0.648	<b>0.970</b>	0.719	0.780

X2.2	0.689	<b>0.911</b>	0.731	0.861
X2.3	0.648	<b>0.970</b>	0.723	0.784
X3.1	0.619	0.576	<b>0.818</b>	0.676
X3.2	0.723	0.738	<b>0.911</b>	0.776
X3.3	0.633	0.727	<b>0.911</b>	0.746
X3.4	0.669	0.666	<b>0.896</b>	0.766
X3.5	0.541	0.680	<b>0.908</b>	0.752
Y1	0.667	0.693	0.603	<b>0.806</b>
Y2	0.695	0.723	0.814	<b>0.897</b>
Y3	0.670	0.756	0.660	<b>0.840</b>
Y4	0.719	0.733	0.741	<b>0.860</b>
Y5	0.703	0.696	0.700	<b>0.814</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 2 terlihat setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan tinggi dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas diskriminan telah terbukti valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3, nilai *composite reliability* yang > 0,60 menunjukkan semua variabel punya reliabilitas baik. Begitu juga Cronbach's alpha melampaui 0,60, yang menandakan indikator sudah reliabel.

**Tabel 3. Construct Reliability and Validity**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.898</b>	<b>0.900</b>	<b>0.925</b>	<b>0.712</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>0.882</b>	<b>0.883</b>	<b>0.927</b>	<b>0.810</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.946</b>	<b>0.948</b>	<b>0.966</b>	<b>0.904</b>
<b>Motivasi</b>	<b>0.934</b>	<b>0.936</b>	<b>0.950</b>	<b>0.792</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel dan indikator dikatakan reliabel karena nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70.

### *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE konstruk > 0,50 mengemukakan variabel motivasi, komunikasi lingkungan kerja, serta kepuasan kerja baik. Sesuai dengan syarat, konstruk validitas baik harus punya AVE melampaui 0,50, dan sesuai Tabel 3, nilai AVE masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria validitas.

**Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)**

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) serta *Path Coefficients*.

**R-Square ( $R^2$ )**

Nilai *R-Square* dipakai agar terukurnya eksogen ke endogen. Kriteria *R-Square* mengemukakan nilai 0,67 menandakan model yang baik, 0,33 mengemukakan akibat moderat, serta 0,19 mengemukakan akibat yang lemah.

**Tabel 4. Nilai R-Square ( $R^2$ )**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>0.857</b>	<b>0.849</b>

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4, nilai *R-Square* 0.857 (85,7%) mengemukakan kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi sementara 0.849 (84,9%) sisanya terpengaruh variabel lain yang tak diteliti. Ini mengemukakan akibat variabel itu ke kepuasan kerja bersifat moderat.

**Effect Size ( $F^2$ )**

Nilai *effect size* dipakai menilai variabel laten berpengaruh ke model struktural. Nilai *effect size* 0,02 mengemukakan pengaruh yang lemah, 0,15 mengemukakan pengaruh medium, serta 0,35 mengemukakan pengaruh yang besar.

**Tabel 5. Nilai Effect Size ( $F^2$ )**

	<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>Lingkungan kerja (X1)</b>	<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	<b>Motivasi (X3)</b>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
<b>Lingkuagn kerja (X1)</b>	<b>0.324</b>			
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	<b>0.406</b>			
<b>Motivasi (X3)</b>	<b>0.220</b>			

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 5, Dengan nilai *F-Square* masing-masing sebesar 0,324, 0,406, dan 0,220, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Model FIT**

Nilai SRMR serta nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dibilang baik bila punya nilai < 0,08 serta nilai NFI baik punya nilai > 0,90.

**Tabel 6. Nilai Model FIT**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
<b>SRMR</b>	0.059	0.059
<b>d_ ULS</b>	0.479	0.479
<b>d_ G</b>	0.930	0.930
<b>Chi-Square</b>	248.677	248.677
<b>NFI</b>	0.775	0.775

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 6 mengemukakan nilai SRMR yakni 0,059 maka nilai tersebut memenuhi kriteria. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0,775 maknanya nilai itu di bawah kriteria sehingga dikatakan kurang fit.

### **Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Ujinya dilaksanakan perbandingan t-statistik dengan t-tabel upaya melihat adanya pengaruh antar variabel. Uji t digunakan untuk menghitung path coefficient dalam pengujian *inner model*, dengan kriteria p-value < 0,05 dan  $t_{statistic} > t_{tabel}$  (1,96) sebagai indikasi signifikansi.

**Tabel 7. Nilai Pengujian *Path Coefficient***

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
(X1) -> (Y)	0.328	0.318	0.075	4.393	<b>0.000</b>
(X2) -> (Y)	0.396	0.407	0.094	4.224	<b>0.000</b>
(X1) -> (Y)	0.300	0.299	0.094	3.202	<b>0.001</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, < 0,05, serta t-statistik 4.393 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Kota Balikpapan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi keseharian karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti fasilitas, hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi Safitri *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun bertentangan dengan studi (Astuti *et al.*, 2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0.000, < 0,05, serta t-statistik 4.224 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Kota Balikpapan. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal, disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam terbentuk dalam diri karyawan yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan peneliti yang dilakukan oleh (Pakpahan *et al.*, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Alam & Wanialisa, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0,001, < 0,05, serta t-statistik 3.202 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Kota Balikpapan. Motivasi juga merupakan suatu faktor yang menjadi kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan kerja seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian (Setiawati, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan peneliti yang dilakukan oleh (Aulia *et al.*, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dari (Amalia *et al.*, 2024) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan sebagai berikut: (1) Pada PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan, Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan. (2) Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan dan (3) Motivasi (X3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan.

Penulis menyarankan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan untuk meningkatkan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan serta antar karyawan

untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pemimpin perlu memberikan perhatian lebih melalui *mentoring*, penghargaan, dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan motivasi dan kinerja. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan menetapkan aturan yang jelas dan melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aashipyard.id. (2024).. PT. Asia Adhitama Shipyard.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, praktik dan penelitian*. unimal press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Mnausia*. 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*, 4(2), 172–180.
- Arimuryandi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, September*.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Aulia, T., Yusuf, T., Yuliani, T., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>
- Bps. (2023). *Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan*. Badan Pusat Statistik Kota Balikpapan.
- Busro, M. D. (2017). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>

- Fattah, A., & Hasan, S. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Persepsi Dan Kemampuan Komunikasi Penggunaan Microsoft Teams 365 Terhadap Efektivitas Pembelajaran Mahasiswa. *Jurnal Edueco*, 6(1), 47–58. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.153>
- Fitriana, F., Hasan, S., & Hasbi, H. (2023). The Effect of Price, Product Quality, Promotion, Brand Image, and Location on the Purchasing Decision of Traffic Bun Grancity Balikpapan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 933. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.705>
- Harjanti, W. (2006). Indonesian Government Alternative Efforts in Reducing the Negative Impact Of Mining Activity In Indonesia. *Risalah Hukum*, 3, 44–52.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134–145.
- Hasan, S. (2024). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192.
- Hasan, S., Anwar, F., & Nurlia, N. (2024). *Revolusi Perilaku Organisasi di Era Digital* (A. Gunawan & A. Saidah (eds.); 001 ed., Issue July). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569437/revolusi-perilaku-organisasi-di-era-digital>
- Hasan, S., Diwyarthi, N. D. M. S., Nugroho, H., Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., & Tarigan, B. A. (2022). Pengantar Manajemen. In M. M. Eka Purnama Sari, S.E. (Ed.), *Pengantar Manajemen* (01 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Hasan, S., & Hasanah, N. (2024). Of Bank Mandiri Branch Ahmad Yani Balikpapan Pengaruh Banking Service Quality Terhadap Loyalitas Dimoderasi Oleh Kepuasan Pertumbuhan Nasabah Menabung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4750–4761.
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi* (Issue September).
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Niken Theresia Pakpahan<sup>1</sup>, Tamzil Yusuf<sup>2</sup>, T. Y. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Ronabasa Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko] Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan Volume 3 Nomor 3 Juli 2024*, 3, 121–136.

- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Reza, S., Sitorus, G., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Energi Transportasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1378–1392. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i2.5286>
- 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>
- Sedarmayanti, prof. D. H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT. Refika Aditama.
- Setiawati, R. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Sholakhuddin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 06–30.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- Sudaryo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. ANDI.
- Tsauri, D. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara.