

## Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser

Joharatul Isna<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan

<sup>1</sup> joharatusna01@gmail.com

### ABSTRACT.

*The purpose of this study was to determine the effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction of Paser Regency Fire Department Employees. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this study was total / census sampling with a population of 88 employees, so the sample taken was all employees of the Paser Regency Fire Service, totaling 88 employees. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This study uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The results of this study indicate that communication variables partially affect the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees, motivation variables partially affect the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees, and work environment variables partially affect the job satisfaction of Paser Regency Fire Department employees.*

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

### ABSTRAK.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling total/sensus dengan jumlah populasi 88 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yang berjumlah 88 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 komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

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

### PENDAHULUAN

Di era modern ini, peran Dinas Pemadam Kebakaran menjadi semakin krusial dalam menjaga keselamatan masyarakat dari berbagai ancaman kebakaran dan bencana. Pemadam kebakaran merupakan salah satu profesi yang penuh risiko dan tanggung jawab tinggi. Para petugas pemadam kebakaran tidak hanya dituntut memiliki keahlian teknis, tetapi juga kesiapan mental dan fisik dalam menghadapi situasi darurat yang mengancam nyawa. Sebagai organisasi pelayanan publik, dinas pemadam kebakaran memiliki tugas utama untuk melindungi dan menyelamatkan masyarakat dari ancaman kebakaran serta situasi darurat lainnya, seperti bencana alam atau kecelakaan (Hermawan & Renaldi, 2024).

Kabupaten Paser, bagian selatan Provinsi Kalimantan Timur, beribukota di Tanah

Grogot. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kecamatan merupakan perangkat daerah yang mendukung tugas kepala daerah dalam pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat. Kabupaten Paser memiliki 10 kecamatan, mulai dari wilayah pesisir yang menghadap Selat Makassar hingga perbukitan yang berbatasan dengan Kabupaten Kutai Barat, Penajam Paser Utara, dan Kutai Kartanegara. Kecamatan tersebut meliputi Tanah Grogot, Tanjung Harapan, Batu Engau, Pasir Belengkong, Muara Samu, Batu Sopang, Muara Komam, Kuaro, Long Ikis, dan Longkali (Rauf, 2019).

Sebagai garda terdepan dalam penanggulangan keadaan darurat, kinerja karyawan dinas ini sangat bergantung pada kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, tercapainya kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Faktor-faktor seperti komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Daza *et al.*, 2022).

Secara lebih mendalam, komunikasi merupakan salah satu faktor yang memainkan peranan krusial dalam memberikan peningkatan kepuasan kerja. Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan agar mencapai tujuan yang hakimi pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari karyawan (Munir & Fachmi, 2020). Melalui komunikasi, pemahaman akan suatu informasi akan baik apabila pesan tersebut disampaikan dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramudya, 2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imbang, 2022) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan (Rama, 2023). (Tsuraya & Fernos, 2023) motivasi merupakan aspek yang menginspirasi seseorang untuk bertindak. (Supriapti *et al.*, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung (Prasastiawan & Triyani, 2022) bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerjakaryawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, tanpa dukungan motivasi yang memadai, karyawan mungkin merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat kerja.

Disisi lain motivasi, lingkungan kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan dalam bekerja yaitu dimana semua yang terdapat diantara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dikarenakan langsung berkorelasi pada karyawannya, lingkungan kerja mampu berpengaruh pada perasaan karyawan tersebut. Karyawan akan bekerja lebih optimal, efektif, dan betah jika karyawan tersebut merasa senang dari lingkungan tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang baik terdiri dari: (1) Lingkungan kerja non fisik (2) Lingkungan kerja fisik (Widianti, 2017). Hasil penelitian (Ismail *et al.*, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian (Mukson & Lubis, 2022) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian dari (Imam, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil research gap penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kepuasan Kerja (Y)**

(Agustini, 2019) Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya, situasi, dan hubungan antara rekanrekan kerja. Kepuasan kerja suatu yang penting untuk dimiliki karyawan. (Sudaryo *et al.*, 2019), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai "respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang." Ini berarti bahwa kepuasan kerja bersifat spesifik terhadap aspek tertentu dari pekerjaan. Seseorang mungkin merasa puas dengan beberapa bagian pekerjaannya, tetapi pada saat yang sama merasa kurang puas dengan aspek lainnya. (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) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari, Gaji/Imbalan, Pekerjaan, Supervisi, Promosi dan Rekan Kerja.

### **Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

(Afandi, 2018) Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. (Mangkunegara, 2016) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Rivaldo, 2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, yang dapat dilakukan secara lisan, tertulis, atau melalui berbagai alat komunikasi. (Anandita, 2021) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses yang digunakan dalam organisasi untuk memastikan bahwa manajemen dan karyawan tetap mendapatkan informasi tentang berbagai hal yang relevan.

(Afandi, 2018b) mengemukakan indikator komunikasi terdiri dari, bijaksana, kesopanan, kata yang cepat dan bahasa yang halus.

### **Motivasi (X<sub>2</sub>)**

(Fatimah, 2018) Motivasi adalah usaha untuk meningkatkan semangat kerja seseorang agar mau berkontribusi secara optimal dengan kemampuan dan keahliannya demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, perilaku individu dipengaruhi dan dipicu oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, serta tujuan dan kepuasan yang ingin dicapai. (Rivaldo & Ratnasari, 20204) Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang menentukan (atau memberikan dorongan) pada arah, intensitas, dan ketekunan tindakan dalam pengalaman berkelanjutan yang menggambarkan individu tersebut terkait pekerjaannya. (Busro, 2017) Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Fatimah, 2018) kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

### Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

(Sedarmayanti, 2018) menambahkan bahwa “Lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman sangat penting bagi pegawai non-ASN, karena dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka”. Lingkungan kerja mencerminkan sikap, nilai, norma, dan perasaan pegawai terkait dengan organisasi mereka. (Simbolon *et al.*, 2022) lingkungan kerja meliputi semua peralatan, bahan, dan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, serta metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan kerja mencakup fasilitas, alat bantu, interaksi antarpegawai, suasana tenang, pencahayaan, dan kebersihan. (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.

(Sedarmayanti, 2018) Indikator lingkungan kerja terdiri dari, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

### METODE PENELITIAN

(Ariani *et al.*, 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 Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total/sensus dengan jumlah populasi 88 karyawan maka sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser yang berjumlah 88 karyawan. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SmartPLS*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Gambaran Umum Responden

Data Responden	Jumlah	Persentase
Sampel Yang Dapat Digunakan	88	100%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
18-30 Tahun	31	35%
31-50 Tahun	38	43%
>50 Tahun	19	22%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	66	75%
Perempuan	22	25%
<b>Total</b>	<b>88</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 instrument terlebih dulu pakai uji validitas serta reliabilitas. Hasilnya:

**Tabel 1 Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)**

	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Krja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	<b>0.866</b>	0.583	0.655	0.730
X1.2	<b>0.870</b>	0.539	0.600	0.675
X1.3	<b>0.893</b>	0.596	0.597	0.718
X1.4	<b>0.876</b>	0.675	0.720	0.714
X2.1	0.635	<b>0.916</b>	0.683	0.747
X2.2	0.655	<b>0.929</b>	0.695	0.844
X2.3	0.637	<b>0.915</b>	0.689	0.749
X2.4	0.619	<b>0.924</b>	0.682	0.830
X2.5	0.557	<b>0.857</b>	0.696	0.745
X3.1	0.635	0.554	<b>0.812</b>	0.677
X3.2	0.732	0.702	<b>0.896</b>	0.761
X3.3	0.653	0.719	<b>0.907</b>	0.748
X3.4	0.637	0.656	<b>0.877</b>	0.744
X3.5	0.581	0.701	<b>0.912</b>	0.764
Y1	0.624	0.647	0.572	<b>0.766</b>
Y2	0.704	0.758	0.826	<b>0.896</b>
Y3	0.611	0.752	0.648	<b>0.812</b>
Y4	0.722	0.725	0.730	<b>0.851</b>
Y5	0.669	0.670	0.655	<b>0.783</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 1 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 2, 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 2 Construct Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.899	0.900	0.930	0.768
Motivasi Kerja	0.947	0.950	0.959	0.825
Motivasi	0.928	0.930	0.946	0.777
Lingkungan Kerja	0.880	0.885	0.913	0.677

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 2, 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 3 Nilai R-Square ( $R^2$ )**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.864	0.859

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 3, nilai *R-Square* 0.864 (86,4%) mengemukakan kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, stres kerja sementara 0.859 (85,9%) 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 4 Nilai Effect Size ( $F^2$ )**

	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Komunikasi (X1)				0.276
Motivasi (X2)				0.576
Lingkungan Kerja (X3)				0.196
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4, Dengan nilai *F-Square* masing-masing sebesar 0,276, 0,576, dan 0,196, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X3), mempunyai pengaruh yang medium terhadap Kepuasan Kerja (Y) sedangkan motivasi (X2) 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 5 Nilai Model FIT**

	Saturated Model	Estimated Model
<b>SRMR</b>	0.064	0.064
<b>d_ULS</b>	0.770	0.770
<b>d_G</b>	2.240	2.240
<b>Chi-Square</b>	769.230	769.230
<b>NFI</b>	0.654	0.654

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 5 mengemukakan nilai SRMR yakni 0.064 maka nilai tersebut memenuhi kriteria. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0.654 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 6 Nilai Pengujian Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X1) -> (Y)	0.298	0.294	0.060	4.963	<b>0.000</b>
(X2) -> (Y)	0.448	0.449	0.065	6.922	<b>0.000</b>
(X1) -> (Y)	0.281	0.285	0.071	3.930	<b>0.000</b>

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

**Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, < 0,05, serta t-statistik 4.963 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramudya, 2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Imbang, 2022) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasilnya menerangkan p-value 0.000, < 0,05, serta t-statistik 6.922 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga

hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Prasastiawan & Triyani, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi berbanding terbalik dengan pendapat peneliti lain (Prakoso, 2023) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, < 0,05, serta t-statistik 2.719 > t-tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini didukung penelitian (Mukson & Lubis, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian dari (Imam, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh komunikasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser sebagai berikut: (1) Pada Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser. (2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser dan (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Paser.

Perusahaan harus lebih banyak memberikan kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan komunikasi sehingga mempererat hubungan kerja yang baik antar karyawan. Perusahaan juga harus dapat membuka kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi sehingga dapat memotivasi karyawan dalam mengoptimalkan kepuasan karyawan. Selanjutnya, perlu adanya pendekatan yang dilakukan dalam manajemen perusahaan untuk memperkuat kepuasan kerja karyawan dengan fokus pada peningkatan lingkungan kerja. Manajemen diharapkan dapat memperbaiki struktur kerja, memberikan kejelasan mengenai tanggung jawab, serta memberikan perhatian dan dukungan yang lebih besar dari pemimpin kepada karyawan. Karena faktor faktor ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan memperhatikan aspek aspek tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, praktik dan penelitian*. unimal press.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 899–908. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.47492/jip.v2i3.774>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakary.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.

- Busro, M. D. (2017). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Fatimah, S. (2018). Menurunkan Prokrastinasi Akademik Melalui Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 4(1), 37–48. <https://doi.org/10.22460/q.v2i1p31-40.643>
- Hermawan, D., & M. Renaldi. (2024). Strategi Pengembangan Pegawai Pemadam Kebakaran Kab. Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1674–1680. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11898>
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*.
- Imbang, J. R. (2022). Pengaruh Komunikas Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba) Teling Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3).
- Ismail, T., Firdaus, M. A., Sundarta, H. M. I., Avessina, M. J., Ekonomi, F., Ibn, U., & Bogor, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Federal international Finance Cabang Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 294–304.
- Mukson, & Lubis, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(2), 109–120.
- Munir, & Fachmi, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
- Prakoso. (2023). *(Studi Kasus Pada PT Agrodana Futures Surabaya) Margan Trenggana Bogi Prakoso*.
- Pramudya. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi , dan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ghita Avia Trans (GATRANS). *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prasettiawan, & Triyani. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 721–730.
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universits Lakidende. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 2221–2227.
- Rauf, R. (2017). Perubahan Kedudukan Kelurahan Dari Perangkat Daerah Menjadi Perangkat Kecamatan. *Jurnal Pemerintahan, Politik Dan Birokrasi*, 3(1), 4–5.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *jurnal jumka*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 355–368.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

- Suprianti, Astuti, J. P., Sa, N., & Rahmawati, S. D. (2020). The Effect of Work Motivation , Work Environment , Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 153–173.
- Tsuraya, & Fernos. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Widianti, W. (2017). *Telkom Group*. Jurnal Manajemen.

*elkom Group*. Jurnal Manajemen.