

## Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel di Kota Balikpapan

Nita Julita<sup>1</sup>, Syahril Hasan<sup>2</sup>, Tutik Yuliani<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan  
nitajulita12@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Human resources are the main asset of a company, making their presence crucial to support the organization's success. Therefore, companies must give greater attention to employees to ensure optimal job satisfaction. This study aims to examine the influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at Blue Sky Hotel Balikpapan. The research adopts a quantitative approach using data collection techniques based on the Likert scale. A total of 74 employees from Blue Sky Hotel Balikpapan participated as respondents. Data analysis was conducted using the SmartPLS method, while data collection was carried out through questionnaires designed based on the Likert scale to assess employees' perceptions of the variables of motivation, work discipline, and work environment. The results of the study indicate that the motivation variable has a significant effect on employee job satisfaction at Blue Sky Hotel Balikpapan. Similarly, the work discipline variable significantly influences employee job satisfaction, and the work environment variable also significantly affects employee job satisfaction at Blue Sky Hotel Balikpapan.*

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

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, sehingga keberadaannya sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada karyawan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data berbasis skala Likert. Sebanyak 74 Blue Sky Hotel Kota Balikpapan dilibatkan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode **SmartPLS**, sementara pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Blue Sky Hotel Kota Balikpapan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Blue Sky Hotel Kota Balikpapan demikian juga variabel lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Blue Sky Hotel Kota Balikpapan

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

## PENDAHULUAN

Kota Balikpapan sebagai salah satu kota strategis di Kalimantan Timur, terus menunjukkan perkembangan pesat dalam berbagai sektor, termasuk industri pariwisata dan perhotelan. Sebagai pintu gerbang utama menuju Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara, Balikpapan mengalami peningkatan signifikan dalam arus wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Hal ini mendorong pertumbuhan industri perhotelan sebagai salah satu penunjang utama sektor pariwisata. Berbagai hotel berbintang, termasuk Blue Sky Hotel sebagai salah satu ikon perhotelan di kota ini, berkontribusi besar dalam mendukung kebutuhan akomodasi wisatawan dan pelaku bisnis. Pertumbuhan industri ini tidak hanya memberikan dampak ekonomi yang positif, tetapi juga meningkatkan kebutuhan akan manajemen yang efektif untuk memastikan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan yang ditawarkan kepada pelanggan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan mengemukakan jumlah hotel di Kota Balikpapan yaitu 121 hotel dan akomodasi lainnya yang mencerminkan perkembangan industri pariwisata yang signifikan. Pada tahun 2023, kota ini memiliki berbagai kategori hotel dan akomodasi lainnya yang tersebar di beberapa kecamatan. Hotel-hotel tersebut mendukung aktivitas ekonomi dan pariwisata di kota, terutama mengingat Balikpapan adalah salah satu kota utama di Kalimantan Timur yang menjadi gerbang menuju wilayah ibu kota negara baru (IKN) Nusantara (bps.go.id, 2024).

Selain Blue Sky Hotel, terdapat sejumlah hotel berbintang lainnya di Balikpapan yang menjadi pesaing dalam industri perhotelan, seperti Grand Jatra Hotel, Novotel Balikpapan, dan Swiss-Belhotel Balikpapan. Hotel-hotel ini juga menawarkan layanan berkualitas dengan berbagai fasilitas unggulan, seperti ruang pertemuan, pusat kebugaran, dan restoran yang menyasar segmen bisnis maupun wisatawan. Persaingan antarhotel di kota ini semakin ketat seiring meningkatnya kunjungan wisatawan dan perkembangan sektor bisnis. Kondisi ini mendorong setiap hotel untuk terus meningkatkan kualitas layanan, kenyamanan tamu, serta strategi pemasaran yang efektif guna mempertahankan daya saing di tengah pertumbuhan industri perhotelan yang semakin kompetitif.

(Fattah & Hasan, 2024; Oly et al., 2024), kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai hotel di Jakarta. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (S. Hasan, 2016) menyatakan bahwa ketika seseorang tidak merasakan kepuasan kerja, hal tersebut dapat terlihat melalui tindakan seperti mengundurkan diri, sering mengeluh, tidak disiplin, mencuri peralatan kerja, atau menghindari tanggung jawab.

(Saputra & Andani, 2021) dan (Fattah & Hasan, 2024) Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun dukungan dari perusahaan. (Fajrin

Mubarokh, 2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini membuktikan bahwa jika karyawan sudah memiliki motivasi dalam dirinya maupun motivasi dari perusahaan yang akan memberikan penghargaan dan semacamnya, maka karyawan akan bekerja dengan rasa puas dan senang sehingga hasil kerja yang dilakukan pun sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. (Adinata & Turangan, 2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (S. Hasan, 2016) Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. (Azhar et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. (Qarismail & Prayekti, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun penerapan disiplin kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan terorganisir, hal tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, (Sholihah & Humaidi, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana yang mendukung kinerja optimal. (Lestari et al., 2020) dan (S. Hasan, 2024b) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membawa dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Fitriana et al., 2023) hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat penulis simpulkan yang menjadi rumusan masalahnya yaitu (1) Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan?, (2) Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan?, (3) Apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan?

## TINJAUAN LITERATUR

### **Kepuasan Kerja**

(Agustini, 2019, p.57) Kepuasan Kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, situasi, dan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan. (Sudaryo et al., 2019, p.48) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai "respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang." Ini berarti bahwa kepuasan kerja bersifat spesifik terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Seseorang mungkin merasa puas dengan beberapa bagian dari pekerjaannya, tetapi pada saat yang sama merasa kurang puas dengan aspek lainnya. (Agustini, 2019, p.57) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja: kompensasi dan manfaat, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pengembangan karir, lingkungan dan kondisi kerja.

### **Motivasi**

(S. Hasan, 2024a; Jannah, 2021) motivasi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu dan lingkungannya, di mana kedua elemen tersebut saling memengaruhi dan menciptakan dinamika yang mendorong pencapaian kinerja yang optimal. (Fattah & Hasan, 2024; Siagian, 2023) menyebutkan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal tetapi juga oleh kompetensi dan pelatihan yang diperoleh karyawan. Kompetensi yang tinggi dan pelatihan yang memadai membuat karyawan merasa mampu dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu: kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan prestasi.

### **Disiplin Kerja**

(Sitorus, 2020) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Siagian, 2023; (S. Hasan, 2021) disiplin merupakan fungsi mendasar dalam manajemen sumber daya manusia; tingkat disiplin karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan hasil kinerja yang lebih baik. Tanpa adanya praktik disiplin yang kuat, organisasi mungkin merasa sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator disiplin kerja yang disebutkan . (Siagian, 2023) yaitu kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur keselamatan, penyelesaian tugas sesuai waktu dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

(Simbolon et al., 2022, p.11) Lingkungan kerja adalah segala aspek di sekitar tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan kenyamanan mereka (Sedarmayanti, 2017, p.4) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimensi dan indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh (S. Hasan et al., 2023; Sedarmayanti, 2016) yakni hubungan dengan pimpinan,

hubungan sesama rekan kerja, komunikasi ditempat kerja, keadilan dan penghargaan dan budaya organisasi.

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, baik melalui penghargaan, pengakuan, maupun dukungan dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (S. Hasan et al., 2022) mendukung hal ini dengan menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

(Alvionita et al., 2020) Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan (Fitriana et al., 2023) menunjukkan adanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

(S. Hasan & Hasanah, 2024; Sholihah & Humaidi, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas mereka. (G. & Hasan, 2012; Lestari et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Blue Sky Hotel Balikpapan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2018). Teknik penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling, melibatkan 74 karyawan tetap sebagai responden. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi Smart-PLS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

<b>Data Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sampel Yang Dapat Digunakan	74	100%

<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 20-30 Tahun	1	1%
31-40 Tahun	7	9%
41-50	36	49%
> 50 Tahun	30	41%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	63	85%
Perempuan	11	15%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 5 Tahun	11	15%
5 - 10 Tahun	1	1%
11 - 20 Tahun	15	20%
21 - 30 Tahun	39	53%
> 31 Tahun	8	11%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMP Sederajat	11	15%
SMA/SMK Sederajat	52	70%
Diploma (D2)	1	1%
Diploma (D3)	3	4%
D4/S1 Sederajat	7	9%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>
<b>Berdasarkan Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sudah Menikah	73	99%
Belum Menikah	1	1%
<b>Jumlah</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

### Analisis Pengukuran Outer Model

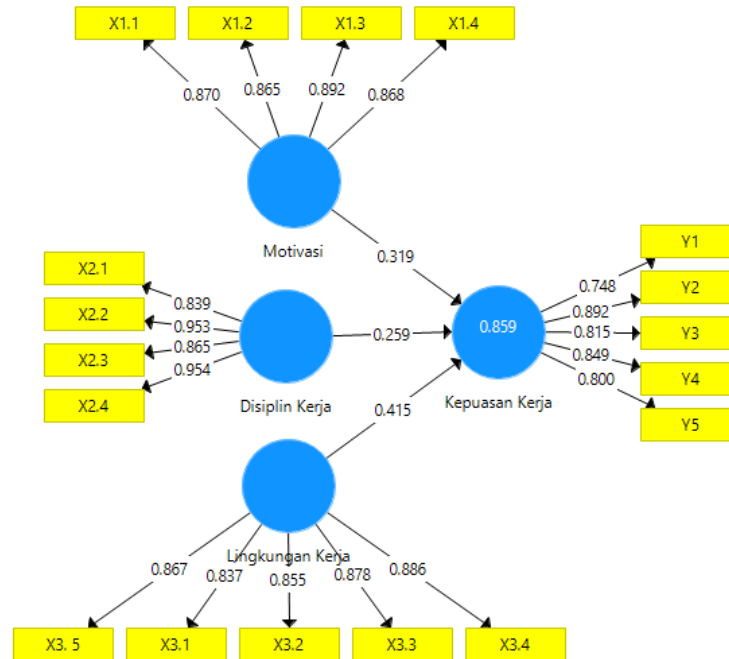
Data yang dikumpulkan dari responden akan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS). Uji validitas dilakukan berdasarkan dua indikator utama, yaitu **Convergent Reliability** dan **Discriminant Validity**, untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel.

### Uji Validitas

#### Validitas Konvergen

Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini menyatakan bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel jika setiap indikator pada outer loading memiliki nilai lebih dari 0,5 hingga 0,7. Apabila suatu indikator memenuhi kriteria tersebut, analisis dapat

dilanjutkan. Namun, jika terdapat indikator yang tidak memenuhi kriteria, maka indikator tersebut harus dihapus atau dikeluarkan dari penelitian.



**Gambar 1. Loading Factor Model**

Sebelum melakukan uji hipotesis, model yang digunakan harus melewati tahap uji instrumen, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas yang dilakukan menggunakan aplikasi Smart-PLS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi (X3)
X1.1		0.87		
X1.2		0.865		
X1.3		0.892		
X1.4		0.868		
X2.1			0.839	
X2.2			0.953	
X2.3			0.865	
X2.4			0.954	
X3.1				0.719
X3.2				0.768
X3.3				0.73
X3.4				0.764
X3.5				0.779

Y1	0.757			
Y2	0.773			
Y3	0.789			
Y4	0.811			
Y5	0.856			

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam tabel di atas, terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70, sehingga nilai loading tersebut memenuhi kriteria dan dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk menilai *relibilitas* konstruk yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

**Tabel 2. Construct Reliabilty And Validty**

Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha
<b>Motivasi (X1)</b>	0.928	0.763	0.897
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0.947	0.818	0.924
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	0.937	0.748	0.916
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	0.912	0.676	0.879

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan hasil composite reliability dan Cronbach's alpha pada tabel di atas, nilai composite reliability telah melebihi 0,70, sehingga semua variabel dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai Cronbach's alpha yang juga lebih dari 0,70 menunjukkan bahwa semua indikator telah reliabel.

### Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel komunikasi, motivasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratan AVE harus di atas 0,50 (Ghozali, 2021).

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

Tahap selanjutnya adalah pengujian *inner model*. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* ( $R^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) dan *Path Coefficients*.

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

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

**Tabel 3. Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.859	0.853

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square sebesar 0,859 atau 85,9%, dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,853 atau 85,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 85,3% varians dari variabel kepuasan kerja, sementara 14,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja berada pada tingkat moderat.

**Effect Size (F<sup>2</sup>)**

Setelah diketahui nilai R-Square, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui besarnya Nilai Effect Size (F<sup>2</sup>) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sebesar 0,02 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium dan sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar.

**Tabel 4. Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
<b>Motivasi (X1)</b>	0.282			
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	0.095			
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	0.235			

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Dengan nilai F-Square masing-masing sebesar 0,282, 0,095, dan 0,235, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang medium terhadap Kepuasan Kerja (Y).

**Model FIT**

Uji Model FIT dilakukan dengan melihat nilai Standardized Root Mean Square (SRMR) dan nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dikatakan baik apabila memiliki nilai > 0,08 dan nilai NFI yang baik harus memiliki nilai > 0,90.

**Tabel 5. Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
<b>SRMR</b>	0.079	0.079
<b>d_ULS</b>	1.075	1.075
<b>d_G</b>	2.412	2.412

<b>Chi-Square</b>	651.888	651.888
<b>NFI</b>	0.636	0.636

Sumber: *Output Smart-PLS yang Diolah (2024)*

Hasil *Model FIT* sebagaimana di atas dapat dijelaskan bahwa nilai SRMR dapat dikatakan baik karena skornya berada di atas  $>0,08$  atau  $0,079$ . Sedangkan nilai NFI pada tabel di atas diketahui memiliki nilai  $<0,90$  atau sebesar  $0,636$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat ketidakcocokan model atau kecocokan model dinyatakan tidak baik.

### Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dengan membandingkan antara t statistic dengan t tabel. 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 t statistic  $>$  nilai t tabel ( $1,196$ ).

**Tabel 6. Nilai Pengujian *Path Coefficients***

	<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>
<b>(X1) -&gt; (Y)</b>	0.319	0.318	0.071	4.5	0
<b>(X2) -&gt; (Y)</b>	0.259	0.275	0.121	2.134	0.033
<b>(X3) -&gt; (Y)</b>	0.415	0.401	0.114	3.644	0

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner. Berdasarkan pengolahan data, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah penjelasan mengenai pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai p-value sebesar 0 atau lebih kecil dari  $0,05$ . Serta nilai t statistik sebesar  $4,5$  atau lebih besar dari  $1,96$ . Hal tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajrin Mubarakh, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian lain seperti yang dilakukan oleh (Adinata & Turangan, 2023) menunjukkan hasil yang berbeda, disitu menjelaskan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai p-value sebesar 0,33 atau lebih besar dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 2.134 atau lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel disiplin (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinata & Turangan, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun betentangan dengan penelitian (Qarismail & Prayekti, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai p-value sebesar 0 atau lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t statistik sebesar 3.644 atau lebih besar dari 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Penelitian (Lestari et al., 2020) mendukung bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Blue Sky Hotel Kota Balikpapan, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan, (2) Disiplin Kerja (X2) ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan dan (3) Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Blue Sky Hotel Kota Balikpapan.

Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, Blue Sky Hotel Kota Balikpapan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang didukung oleh faktor-faktor tersebut untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan kondusif, yang akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan dapat meningkat, pelayanan kepada tamu menjadi lebih optimal, dan tujuan perusahaan untuk menyediakan layanan berkualitas dapat tercapai secara lebih efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X. *Jurnal*

*Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(01), 195–201.  
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.

Fajrin Mubarakh. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 306–320.  
<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>

Fattah, A., & Hasan, S. (2024). Konsep Peran dan Pentingnya Organisasi Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi ( TIK ) Terhadap Dimensi Sosial , Ekonomi , Lingkungan . *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 2(2), 91–96.

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>

Hasan, G. &. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual (studi pada SKPD Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi*, Vol.5(2), 174–189.  
<https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.25475>

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. (2021). Determinan Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank Umum Syariah di Kalimantan Timur. In RV Pustaka Harozon (Ed.), *RV Pustaka Harozon* [www.pustakahorizon.com](http://www.pustakahorizon.com) (RV Pustaka). RV Pustaka Harozon.  
[https://www.researchgate.net/publication/349367901\\_Determinan\\_Kepuasan\\_dan\\_Loyalitas\\_Nasabah\\_Bank\\_Syariah\\_-\\_Syahril\\_Hasan](https://www.researchgate.net/publication/349367901_Determinan_Kepuasan_dan_Loyalitas_Nasabah_Bank_Syariah_-_Syahril_Hasan)

Hasan, S. (2024a). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192.

Hasan, S. (2024b). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3826–3833. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i2.292>

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., Sukomardojo, T., Fatmawati, E., Tinggi, S., Ekomomi, I., Surabaya, P. P., Diponegoro, U., Pasuruan, U. Y., Merek, C., & Pembelian, K. (2023). *Determining Factors Pada Keputusan Pembelian Gadget*. 4(1), 159–166.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Oly, O. P., Hasan, S., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT . DUTA MEGA. *Jurnal Edueco*, 7(2), 149–156.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v7i2.247>
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Saripuddin, J. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). 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>
- Sholihah, A., & Humaidi, M. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada BMT Amanah Mandiri Purwantoro. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 3(1), 41–52.  
<https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.2057>
- Siagian, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN 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.