

Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Lima Dara Balikpapan

Muhamad Noval¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri Cipto³

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan¹²³

mn20010609@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the Influence of Leadership, Work Discipline, and Employee Work Environment at PT. Lima Dara Balikpapan. The type of research used is Quantitative research. The sampling technique in this study is saturated/census sampling with a sample of 50 employees of PT. Lima Dara Balikpapan. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This study uses SmartPLS in managing data. The results of this study show that leadership variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Lima Dara Balikpapan, the Work Discipline variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Lima Dara Balikpapan, and the variables of the Work Environment have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Lima Dara Balikpapan.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Environment

ABSTRAK

Adapun tujuan untuk penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja karyawan di PT. Lima Dara Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/sensus dengan jumlah sampel 50 karyawan PT. Lima Dara Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lima Dara Balikpapan, variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lima Dara Balikpapan, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Lima Dara Balikpapan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Lapangan usaha konstruksi di Kalimantan Timur (Kaltim) menunjukkan kinerja yang menguat pada kuartal II/2023. Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim Budi Widihartanto menyatakan capaian ini didorong oleh berbagai proyek strategis dan penyiapan infrastruktur di wilayah Ibu Kota Nusantara (IKN).

proyek konstruksi bisa didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan hanya satu kali yang umumnya dilakukan dalam jangka waktu pendek. Untuk pekerjaan konstruksi sendiri memang memiliki batasan waktu. Hal ini harus

ditepati oleh kontraktor untuk menghindari pembengkakan biaya dan kerugian bagi pemilik proyek.

Sedangkan kontraktor merupakan kata lain dari pemborong, meskipun kedua istilah tersebut memiliki perbedaan tersendiri. Secara umum, kontraktor merupakan orang atau badan hukum atau bisa juga badan usaha yang disewa untuk menjalankan proyek pekerjaan berdasarkan kontrak yang dimenangkan. (Thidi, 2020)

PT. Lima Dara Balikpapan dipilih sebagai Lokasi penelitian karena beberapa alasan yang relevan. PT. Lima Dara Balikpapan adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang *General Contractor* yang merupakan subkontraktor dari PT. Pertamina (Persero). PT. Lima Dara Balikpapan berlokasi di Jalan Sentiling, RT. 52 NO.13A. Balikpapan utara. PT. Lima Dara Balikpapan berdiri pada tahun 2014 dan sudah banyak mengerjakan proyek-proyek besar dari PT. Pertamina (Persero). Banyaknya perusahaan yang sejenis dengan PT. Lima Dara Balikpapan seperti PT. Amaniaga Balikpapan, PT SHAP, dan juga PT WIKA Balikpapan. membuat perusahaan memerlukan sumber daya yang andal dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang andal maka kepuasan kerja karyawan PT. Lima Dara Balikpapan harus diperhatikan secara serius, karena kepuasan kerja karyawan adalah salah satu kunci untuk membuat karyawan mendapatkan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan kepuasan kerja yang positif bagi para karyawan.

(Efifania Diah Pramesti *dkkl.*, 2022) Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin, cara bagaimana pemimpin mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawannya dalam melakukan sebuah pekerjaan, baik secara individu maupun berkelompok demi mencapai tujuannya. Kepemimpinan.

Penelitian (Efifania Diah Pramesti *dkk.*, 2022) menunjukkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sebaliknya (Puspitasari *dkkl.*, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan yang berarti tingkat kepuasan kerja akan turun jika kepemimpinan seorang pemimpin tinggi.

Selain kepemimpinan Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan dari seorang karyawan hal tersebut ialah kedisiplinan, kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan membuat sebuah perusahaan memiliki keuntungan yang diinginkan perusahaan karena disiplin merupakan tindakan yang dilakukan pada sebuah perusahaan untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin

yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. (Siska & Sumpeno, 2021)

Penelitian (Safrila & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana penerapan disiplin yang konsisten dianggap menciptakan rasa keadilan dan keteraturan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, Penelitian (Alam & Wanialisa, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini dapat terjadi apabila penerapan disiplin dirasakan terlalu ketat atau membatasi ruang gerak karyawan, sehingga memengaruhi kepuasan mereka secara negatif.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, terutama dalam konteks yang berbeda.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan wadah untuk menghasilkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengupayakan lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan, merasa senang serta termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diembannya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk. (Tiomantara & Adiputra, 2021)

Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian (Astuti *dkk.*, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Dengan adanya perbedaan temuan ini, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja, khususnya dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lima Dara Balikpapan”**

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

(Hasibuan, 2017) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Untuk variabel kepuasan kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Menyenangi pekerjaannya
- b) Mencintai pekerjaannya
- c) Moral kerja

- d) kedisiplinan
- e) Prestasi kerja

Kepemimpinan

(Hutahaean, 2021) Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin dan kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain. Untuk variabel Kepemimpinan digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Integritas dan Moralitas
- b. Tanggung Jawab
- c. Kebijaksanaan
- d. Keteladanan
- e. Kemampuan Berkomunikasi

Disiplin Kerja

(Metris *dkk.*, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Untuk variabel Disiplin Kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Tepat waktu
- b. Taat Peraturan dalam Perusahaan
- c. Tanggung jawab dalam Perusahaan

Lingkungan Kerja

(Nurdin *dkkl.*, 2023, p. 42) Lingkungan kerja non fisik adalah aspek-aspek yang tidak bersifat material atau fisik, tetapi memengaruhi suasana dan kondisi kerja secara psikologis dan sosial. Untuk variabel Lingkungan Kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan Atasan dengan Bawahan
- b. Hubungan antara Karyawan

METODE PENELITIAN

(Sugiyono, 2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi data penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Lima Dara Balikpapan yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari 10 karyawan tetap dan 40 karyawan kontrak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh/ sensus karena semua karyawan yang bekerja di PT. Lima Dara Balikpapan hanya ada 50 orang. Dalam penelitian ini pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Persentase
Laki – laki	44	88%
Perempuan	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 50 orang atau 100% responden terbagi menjadi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (88%) dan perempuan sebanyak 6 orang (12%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang atau 40% responden berusia 20-30 tahun, sebanyak 18 atau 36% responden berusia 31-40 tahun, sebanyak 9 orang atau 18% responden berusia 41-50 tahun, dan sebanyak 3 orang atau 6% responden berusia > 50 tahun.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	20	40%
31 – 40 Tahun	18	36%
41 – 50 Tahun	9	18%
> 50 Tahun	3	6%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data Responden	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	42	84%
6 – 10 Tahun	7	14%
> 10 Tahun	1	2%
Total	50	100%

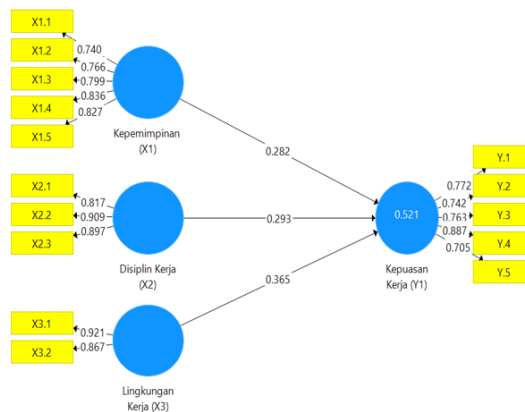
Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 42 orang atau 84% responden sudah bekerja selama 1-5 tahun, sebanyak 7 orang atau 14% responden sudah bekerja selama 6-10 tahun, sebanyak 1 orang atau 2% responden sudah bekerja selama > 10 tahun

Instrumen Penelitian

Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refleksi

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah pengujian yang akan dilakukan pada tahap ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel telah memenuhi syarat untuk dapat melakukan penelitian. Validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) adalah dua metode yang digunakan untuk uji validitas. Nilai *loading factor* diperoleh dari pengujian validitas konvergen.



Gambar 1. Loading Factor Model

Nilai *crossloading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* diperoleh dari pengujian validitas diskriminan. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kebenaran dalam alat ukur dalam mengukur indikator penelitian. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* merupakan dua metode dalam uji reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 4. Nilai Outer Loading

	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.740			
X1.2	0.766			
X1.3	0.799			
X1.4	0.836			
X1.5	0.827			
X2.1		0.817		
X2.2		0.909		

X2.3		0.897		
X3.1			0.921	
X3.2			0.867	
Y.1				0.772
Y.2				0.742
Y.3				0.763
Y.4				0.887
Y.5				0.705

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Validitas konvergen adalah evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruknya. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70. Sedangkan untuk pengembangan skala, nilai loading sebesar 0,50 sampai 0,60 sudah cukup untuk bisa dikatakan valid.

Berdasarkan hasil dari tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator bernilai loading factor > 0,70, maka nilai loading sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan semua indikator bersifat valid.

Selain loading factor, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Kriteria nilai AVE harus > 0,50.

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extraceted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan (X1)	0.631
Disiplin Kerja (X2)	0.766
Lingkungan Kerja (X3)	0.800
Kepuasan Kerja (Y)	0.602

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Dari hasil tabel 5, nilai AVE pada masing-masing variabel konstruk di atas sudah > 0,5, sehingga konstruk tersebut memiliki validitas yang baik dan dapat dikatakan valid.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tahap pengujian selanjutnya adalah uji validitas diskriminan. Pengujian ini dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Uji validitas diskriminan ini menentukan suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa indikator berkorelasi tinggi terhadap konstruknya. Nilai *cross loading* pada uji validitas harus > 0,70 agar bisa dikatakan valid.

Tabel 6. Nilai *Cross Loadings*

	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.740	0.163	0.202	0.260
X1.2	0.766	0.265	0.194	0.377
X1.3	0.799	0.251	0.234	0.357
X1.4	0.836	0.478	0.194	0.429
X1.5	0.827	0.561	0.315	0.568
X2.1	0.507	0.817	0.349	0.503
X2.2	0.369	0.909	0.308	0.446
X2.3	0.363	0.897	0.345	0.530
X3.1	0.269	0.373	0.921	0.557
X3.2	0.261	0.308	0.867	0.436
Y.1	0.456	0.476	0.461	0.772
Y.2	0.281	0.373	0.236	0.742
Y.3	0.475	0.383	0.307	0.763
Y.4	0.442	0.606	0.636	0.887
Y.5	0.371	0.280	0.416	0.705

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 6 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian diskriminan sudah valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan cronbach's alpha untuk memperoleh hasil pengukuran yang dimiliki nilai reliabilitas dari suatu variabel. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* >0,60 dan nilai cronbach's alpha > 0,60. Hasil *composite reliability* dan cronbach's alpha dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Nilai Konstruk *Reliability* dan *Validity*

	Cronvanch's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.857	0.892	0.895	0.631
Disiplin Kerja	0.846	0.849	0.907	0.766
Lingkungan Kerja	0.754	0.786	0.889	0.800
Kepuasan Kerja	0.835	0.870	0.883	0.602

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

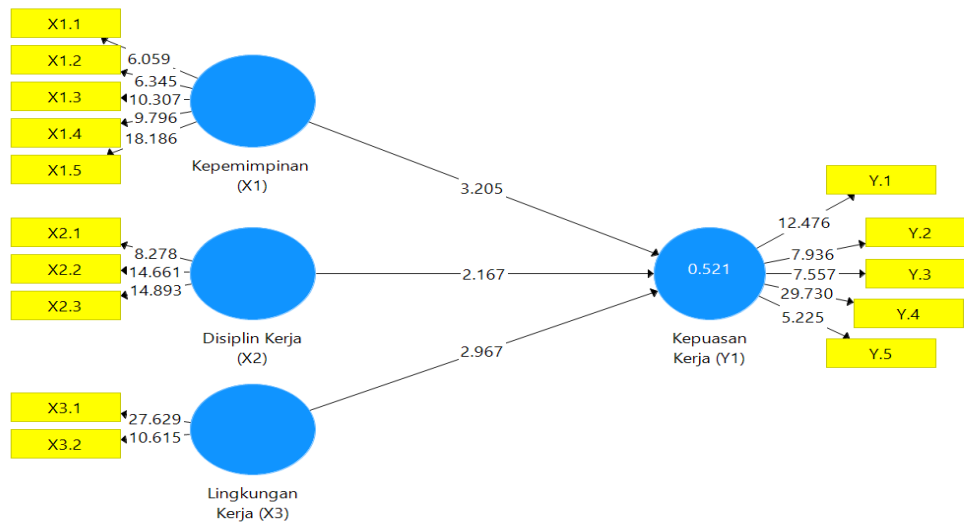
Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta

nilai cronbach's alpha sudah diatas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Analisis Data

Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah pengujian inner model. Metode yang digunakan yaitu dengan menghitung R-Square (R²), Effect Size (F²), dan Model FIT



Gambar 2. Inner Model

R-Square (R²)

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Nilai R Square dapat dilihat dari variabel dependen (eksogen) dengan kriteria 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik, kriteria 0,33 mengindikasikan moderat, dan kriteria 0,19 mengindikasikan lemah.

Tabel 8. Nilai-R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.521	0.490

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,521 artinya 52,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model. Dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,490, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, model masih mampu menjelaskan 49% variasi kepuasan kerja secara akurat.

Effect Size (F²)

Nilai Effect Size (F²) digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sebesar 0,2

mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang lemah, nilai F^2 sebesar 0,15 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang medium, dan nilai F^2 sebesar 0,35 mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki pengaruh yang besar. Hasil *Effect Size* (F^2) dapat dijelaskan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Nilai *Effect Size* (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0.126
X2				0.128
X3				0.233
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Hasil dari tabel 9 Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh paling besar terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai f^2 sebesar 0.233 → menunjukkan efek sedang yang cukup kuat.

Disiplin Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil terhadap Kepuasan Kerja, masing-masing dengan f^2 0.128 dan 0.126, tetapi masih menunjukkan efek yang berarti (kecil mendekati sedang).

Model FIT

Tabel 10. Nilai *Model FIT*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.105	0.105
d_ULS	1.335	1.335
d_G	0.747	0.747
Chi-Square	185.939	185.939
NFI	0.617	0.617

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

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 $> 0,90$. Hasil Model FIT dapat dijelaskan pada tabel 4.20 di atas ini.

Hasil dari tabel 10 di atas menunjukkan bahwa model nilai SRMR yaitu sebesar 0,105 yang berarti bahwa nilai SRMR belum memenuhi kriteria nilai SRMR $< 0,08$, sehingga dikatakan marginal. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,617 yang berarti nilai tersebut berada di bawah kriteria nilai NFI $> 0,90$ sehingga dapat dikatakan kurang fit.

Model Persamaan

Model Persamaan dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien Kepemimpinan sebesar 0,282, koefisien disiplin kerja sebesar 0,293, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,365. Maka model persamaannya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,282 X1 + 0,293 X2 + 0,365 X3 + \epsilon y$$

Persamaan tersebut memiliki makna, yaitu :

- Koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,282, artinya bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki kemampuan untuk menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,282 atau 28,2%.
- Koefisien Disiplin kerja (X2) sebesar 0,293, artinya bahwa disiplin kerja (X2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,293 atau 29,3%.
- Koefisien Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,365, artinya bahwa Lingkungan kerja (X3) memiliki kemampuan untuk menjelaskan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,365 atau 36,5%.

Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis akan melakukan perbandingan antara t statistic 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 statistic > nilai t tabel (1,96). Nilai t statistic diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program SmartPLS. Adapun kriteria uji t sebagai berikut.

Dengan $\alpha = 5\%$, jika nilai t statistik > nilai t tabel (1,96) maka variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Dengan $\alpha = 5\%$, jika nilai t statistik < nilai t tabel (1,96) maka variabel X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Tabel 11. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan K->Y	0.282	0.288	0.090	3.137	0.002
Disiplin K->Y	0.293	0.296	0.127	2.307	0.021
Lingkungan K->Y	0.365	0.360	0.123	2.970	0.003

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan data dari tabel 11 di atas menunjukkan hasil hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut.

- Hipotesis pertama menguji apakah variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian Kepemimpinan (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.282, *T-statistic* sebesar 3.137, dan *p-value* sebesar 0.002. karena *p-value* < 0.05,-

2. maka berpengaruh signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
3. Hipotesis kedua menguji apakah variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian Disiplin Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.293, *T-statistic* sebesar 2.307, dan *p-value* sebesar 0.021. karena *p-value* < 0.05, maka berpengaruh signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
4. Hipotesis ketiga menguji apakah variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien 0.365, *T-statistic* sebesar 2.970, dan *p-value* sebesar 0.003. karena *p-value* < 0.05, maka berpengaruh signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan pengelolaan data, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama, kedua dan ketiga diterima, Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasan terkait pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,282, dengan *T-statistik* 3,137 dan *p-value* 0,002. Karena *p-value* < 0,05, maka pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Lima Dara Balikpapan adalah signifikan.

Artinya: semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Efifania Diah Pramesti *dkk.*, 2022) menunjukkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian (Puspitasari *dkkl*, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan yang berarti tingkat kepuasan kerja akan turun jika kepemimpinan seorang pemimpin tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT. Lima Dara Balikpapan. Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,293, dengan *T-statistik* 2,307 dan *p-value* 0,021.

Artinya: karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih teratur, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini menciptakan kepuasan tersendiri karena mereka mampu memenuhi target, menghindari konflik, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana penerapan disiplin yang konsisten dianggap menciptakan rasa keadilan dan keteraturan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan. Namun, berbeda dengan (Alam & Wanialisa, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, Hal ini dapat terjadi apabila penerapan disiplin dirasakan terlalu ketat atau membatasi ruang gerak karyawan, sehingga memengaruhi kepuasan mereka secara negatif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terbesar di antara ketiga variabel dengan koefisien 0,365, T-statistik 2,970, dan p-value 0,003. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Artinya: lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang baik antar karyawan, dan budaya kerja yang positif berkontribusi besar terhadap kenyamanan kerja dan perasaan dihargai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.. Namun, berbeda dengan (Astuti dkk., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lima Dara Balikpapan, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Lima Dara Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Lima Dara Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Lima Dara Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023a). *Metode penelitian: Langkah-langkah menulis skripsi dan tesis* (Edisi ke-1). PT RajaGrafindo Persada.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023b). *Metodologi penelitian: Langkah mudah menulis skripsi dan tesis*.
- 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.
- Aulia, M. R., Setiawan, Z., Rinawati, M. B., Nurul, F., Istiqamah, H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. J. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengoptimalkan potensi dan kinerja organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ>
- Ayu Safitri, N., & Santoso, B. (2022). Pengaruh kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*, 6(2), 595–605.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Cipto, R., Cahyaning Putri, Arrywibowo, I., Setiobowo, R., & Hasan, S. (2024). *MSDM internasional* (Edisi ke-1). Ruang Karya.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Umpo Press.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. UNPAM Press.
- Hasan, M. (2023). *Disiplin, dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hutahaean, S. W. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Press.

- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan* (Edisi ke-1). Indomedia Pustaka.
- Lestari, S., & Pangesti, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada CV. Aneka Jaya). *Jurnal Economina*, 1(2), 187–202.
- Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., & Widjajani, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). PT Penamuda Media. https://penarepository.com/id/eprint/18/1/Ebook_removed.pdf
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan* (Edisi ke-1). Mitra Ilmu.
- Pramesti, E. D., Darmita, M. Y., & Pekerti, L. G. P. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di J4 Hotel Legian Kuta Bali. *Journal Research of Management*, 3(3), 20–27.
- 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.
- Rahim, R. (2021). *Metodologi penelitian (Teori dan praktik)*. Cemerlang Indonesia.
- Romualdus, S. (2023). Industri konstruksi di Indonesia diprediksi tumbuh 4,5% di 2024. *Stabilitas*. <https://www.stabilitas.id/industri-konstruksi-di-indonesia-diprediksi-tumbuh-45-di-2024/>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Siska, A. J., & Sumpeno, O. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 6(2), 56–66.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi ke-25). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- Syarawie, M. M. (2023). Kinerja sektor konstruksi di Kaltim, begini capaian kuartal II/2023. *Bisnis Indonesia*. <https://www.bisnis.com/user/791/m-mutawallie-syarawie>
- Thidi. (2020). Apa yang dimaksud dengan kontraktor dan konstruksi bangunan. *Thidiweb*. <https://www.thidishop.com/pengertian-kontraktor-dan-konstruksi/>
- Tiomantara, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 3(3), 12–26. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13217>