

Hubungan Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan

Cindy Crawford Kilapong¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri Cipto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Balikpapan¹²³

Cindykilapong17@gmail.com ajengcipto@uniba-bpn.ac.id didik.hadiyatno@uniba-
bpn.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Motivation, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction of employees at PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan. The sampling technique in this study is purposive sampling with a total sample of 50 employees. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires. This research uses Smart-PLS in data processing. The results of this study show that the variables of Motivation, Work Environment, and Compensation have a significant effect on the job satisfaction of employees at PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan.

Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan berkedudukan di kota Balikpapan sejak berdiri di tahun 2014. Perusahaan mengusung konsep “Rumah Kota” dengan membangun hunian rusun, rumah tapak, dan ruko. Komitmen perusahaan terhadap inovasi dan keberlanjutan, tim inovasi Perseroan berperan aktif dalam mendorong efisiensi energi, pengelolaan limbah, serta penerapan teknologi ramah lingkungan di setiap proyek *real estate*.

Melalui Pengembangan metode konstruksi yang hemat bahan baku dan energi, serta optimalisasi manajemen aset dan fasilitas, perusahaan memastikan operasional yang produktif, minim pemborosan, dan berkontribusi pada lingkungan yang berkelanjutan. Perseroan Bersama anak perusahaan menjalankan kegiatan

usahanya di bidang pengembangan dan pembangunan *property* dengan memiliki beberapa persediaan tanah yang dapat dikembangkan menjadi produk *property* yang berlokasi di Balikpapan, Jakarta Barat dan Jonggol yang rencananya akan dikembangkan menjadi rumah susun dan perumahan. (AnnualReport2024-KBAG).

Potensi pasar properti di Indonesia sangat besar dikarenakan demografi yang luas. Kebutuhan akan hunian yang berkualitas semakin meningkat, perseroan menawarkan hunian yang berkualitas dengan sasaran pasar masyarakat menengah ke bawah. Keunggulan produk perseroan yaitu letaknya yang strategis, kualitas desain dan bangunan. Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur utama dalam kemajuan pada suatu perusahaan, sebagai penggerak, inspirasi berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Wijaya et al., 2022)

Sumber Daya Manusia merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, SDM memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan perusahaan (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024).

(Alyssa Zahra & Wijaya, 2023) kepuasan kerja merupakan isu penting karena memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka. Pada akhirnya dimasukkan ke dalam kinerja perusahaan yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan setiap hari, dan karyawan lebih bahagia ketika pekerjaan karyawan tidak terlalu berat. Ketika mendapatkan pekerjaan yang berat, orang tersebut mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena beban kerja yang berat. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Kerja et al., 2024).

Salah satu variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. (Nuruzzaman et al., 2021). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020).

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Hermingsih & Purwanti, 2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian faktor berikutnya yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi segala pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Ichfan et al., 2024). Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik itu yang berbentuk fisik atau tidak fisik, memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti alat kantor yang digunakan fasilitas yang tersedia, penerangan, dan iklim udara, dan metode pekerjaan yang digunakan (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilian et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian (Imam & Rismawati, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yaitu pembayaran langsung, tidak langsung kepada karyawan yang berbentuk insentif dengan tujuan meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja dengan giat dalam rangka menggapai tingginya produktivitas, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Oktaviani et al., 2020).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting, dimana perusahaan memberikan penghargaan atau tambahan pendapatan berupa uang atau barang kepada karyawan atas kontribusi jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan (Tirtowaluyo & Turangan, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh (Puspita & Atmaja, 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi dengan penelitian yang dilakukan (Saputra, 2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuannya. (Agustini, 2019, p. 59) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan

suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Indrasari, 2017, p. 39) Kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dengan merasa puas dengan pekerjaan mereka, individu cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dan bisa melibatkan sejumlah faktor yang berbeda, seperti merasa dihargai, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Dan jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun. (Agustini, 2019, pp. 66-67) Indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, supervisi, promosi, rekan sekerja

Motivasi (X1)

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku manusia untuk melakukan sesuatu tindakan. Di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

(Agustini, 2019, p. 30) Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang (intern) dan dari luar individu (ekstern) yang menjadikan karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab agar tercapainya tujuan perusahaan. (Affandi, 2018, p. 23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri sendiri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Sutrisno, 2023, p. 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi diri karyawan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. (Agustini, 2019, p. 32) Indikator motivasi kerja yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan kerja, Kebutuhan hubungan sosial, Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan aktualisasi diri

Lingkungan Kerja (X2)

(Sedarmayanti, 2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Prof. Enny 2019, p. 56-57) menjelaskan bahwa 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, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

(Siagian, 2016, p. 56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari – hari. (Siagian, 2016, p. 61) Mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerja sama antar karyawan

Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seseorang yang bekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah perusahaan, dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung maupun tidak langsung. (Hasibuan, 2019, p. 198) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, dan barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Enny, 2019, p. 37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan ke karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. (Soelistya et al., 2021, pp. 7–8) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. (Hasibuan, 2019, p. 201) Indikator – indikator dari kompensasi gaji, tunjangan

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan tetap PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian. Pada penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* dan dalam pengumpulan datanya melewati penyebaran kuesioner. Adapun metode penelitian ini memakai pengolahan data Smart-PLS dengan memakai *outer model*, *inner model*, persamaan dasar dan *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 50 orang karyawan tetap di PT Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan. Adapun kuesioner yang disebar yakni melewati penyebaran dengan *link* Goggle Form. Adapun

karakteristik responden yang akan di analisis dalam penelitian ini yakni jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 - 30 Tahun	33	66%
31 - 40 Tahun	10	20%
40 - 50 Tahun	7	14%
51 Tahun	0	0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden (100%), terdapat sebanyak 33 orang (66%) responden dengan kelompok usia diantara 21-30 tahun, 10 orang (20%) responden dengan kelompok usia diantara 31-40 tahun, 7 orang (14%) responden dengan kelompok usia diantara 40-50 tahun, 0 orang (0%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Persentase
Pria	19	38%
Wanita	31	62%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 19 orang (38%) responden adalah berjenis kelamin pria dan 31 orang (62%) responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	0	0%
1 - 5 Tahun	31	62%
6 - 10 Tahun	19	38%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 50 orang jumlah responden (100%), terdapat sebanyak 0 orang (0 %) responden yang bekerja <1 tahun, 31 orang (62 %) responden yang bekerja selama 1-5 tahun, 19 orang (38 %) responden yang bekerja selama 6-10 tahun.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Tabel 4. *Outer Loading*

INDIKATOR	X1_MOTIVASI	X2_LINGKUNGAN KERJA	X3_KOMPENSASI	Y_KEPUASAAN KERJA
X1.1	0,909			
X1.2	0,904			
X1.3	0,870			
X1.4	0,828			
X1.5	0,892			
X2.1		0,798		
X2.2		0,837		
X2.3		0,818		
X3.1			0,718	
X3.2			0,824	
X3.3			0,763	
X3.4			0,859	
Y1				0,809
Y2				0,848
Y3				0,889
Y4				0,788

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing memiliki loading factor >0,60 maka dapat dinyatakan pernyataan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat dan bersifat valid.

Tabel 5. AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1_MOTIVASI	0,777
X2_LINGKUNGAN KERJA	0,669
X3_KOMPENSASI	0,629
Y_KEPUASAAN KERJA	0,696

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel motivasi > 0,50 atau sebesar 0,777, untuk nilai variabel lingkungan kerja > 0,50 atau sebesar 0,669, untuk nilai kompensasi > 0,50 atau sebesar 0,629, dan untuk nilai variabel

kepuasan kerja > 0,50 atau sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik.

Tabel 6. Cross Loading

INDIKATOR	X1_MOTIVASI	X2_LINGKUNGAN KERJA	X3_KOMPENSASI	Y_KEPUASAAN KERJA
X1.1	0,909			
X1.2	0,904			
X1.3	0,870			
X1.4	0,828			
X1.5	0,892			
X2.1		0,798		
X2.2		0,837		
X2.3		0,818		
X3.1			0,718	
X3.2			0,824	
X3.3			0,763	
X3.4			0,859	
Y1				0,809
Y2				0,848
Y3				0,889
Y4				0,788

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari ukuran konstruk lainnya. Kriteria nilai *cross loading* yang baik pada setiap konstruk memiliki nilai > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada tabel di atas memiliki *discriminat validity* yang baik

Tabel 7. Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1_MOTIVASI	0,929	0,946
X2_LINGKUNGAN KERJA	0,757	0,858
X3_KOMPENSASI	0,807	0,871
Y_KEPUASAAN KERJA	0,854	0,902

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria cronbach's alpha yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan tabel 7 nilai *composite reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel motivasi, lingkungan kerja,

kompensasi, dan kepuasan kerja >0,70 dimana nilai *composite reliability* dari variabel motivasi >0,70 sebesar 0,946, lingkungan kerja >0,70 yaitu sebesar 0,858, kompensasi >0,70 yaitu sebesar 0,871 dan kepuasan kerja >0,70 yaitu sebesar 0,902. Dilihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya >0,70 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Tabel 8. Multikolinearitas

VARIABEL	X1_MOTIVASI	X2_LINGKUNGAN KERJA	X3_KOMPENSASI	Y_KEPUASAAN KERJA
X1_MOTIVASI				1,143
X2_LINGKUNGAN KERJA				1,355
X3_KOMPENSASI				1,448
Y_KEPUASAAN KERJA				

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil dari *Collinearity Statistics (VIF)* untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil nilai inner VIF values dari variable motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1,143, nilai inner dari variabel lingkungan kerja sebesar 1,355, dan nilai *inner* dari variabel kompensasi sebesar 1,448. Dari nilai masing-masing variabel pada tabel 4.8 diketahui nilai VIF tidak di atas 10, maka dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 9. R-Square (R²)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y_KEPUASAAN KERJA	0,573	0,545

Sumber Data: *Output Data Program Smart-PLS (2025)*

Berdasarkan data pada tabel 9 diketahui bahwa nilai R- Square pada variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,573 atau 57% dan termasuk baik. Nilai R-Square Adjusted pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,545 atau 55%.

Tabel 10. F- Square (F²)

Variabel	X1_MOTIVASI	X2_LINGKUNGAN KERJA	X3_KOMPENSASI	Y_KEPUASAAN KERJA
X1_MOTIVASI				0,150
X2_LINGKUNGAN KERJA				0,136
X3_KOMPENSASI				0,296

Y_KEPUASAAN KERJA				
------------------------------	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah Smart- PLS (2025)

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan nilai F^2 tiap variabel memiliki nilai kriteria sebagai berikut: Nilai F^2 dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,150 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, nilai F^2 dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,136 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah dan nilai F^2 dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,296 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang besar.

Tabel 11. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,121	0,121
NFI	0,631	0,631

Sumber: Data Diolah Smart- PLS (2025)

Pada tabel 11 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,121 yang artinya nilainya dianggap marginal, nilai NFI sebesar 0,631 yang artinya nilainya dianggap marginal.

Tabel 12. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_Motivasi -> Y_Kepuasan Kerja	0,270	3,303	0,001
X2_Lingkungan Kerja -> Y_Kepuasan Kerja	0,281	3,079	0,002
X3_Kompensasi -> Y_Kepuasan Kerja	0,428	3,934	0,000

Sumber: Data Diolah Smart- PLS (2025)

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis pertama menguji apakah variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menyatakan nilai p value sebesar 0,001 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 3,303 artinya variabel Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan

Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis kedua menguji apakah variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menyatakan nilai p value sebesar 0,002 atau lebih

besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 3,079 artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis ketiga menguji apakah variabel Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian menyatakan nilai p value sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik 3,934 artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja disusun berdasarkan pada hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Bersama Anugerah, Tbk Balikpapan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

SARAN

1. Variabel motivasi memiliki skoring yang rendah pada item pernyataan “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan *teamwork*”.

Maka sebaiknya perusahaan dapat menyampaikan kepada karyawan tugas dan kontribusi terhadap tujuan tim sehingga menghindari beban kerja yang tidak merata serta menjaga keseimbangan, semangat kerja, dan dukungan ketika anggota menghadapi kesulitan.

2. Variabel lingkungan kerja memiliki skoring yang rendah pada item pernyataan “Hubungan Rekan Kerja Setingkat yang baik dan menyenangkan”.

Maka sebaiknya perusahaan mengarahkan karyawannya untuk bekerja secara tim sehingga terbentuk solidaritas dan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, serta terciptanya suasana kerja yang menyenangkan.

3. Variabel kompensasi memiliki skoring yang rendah pada item pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan”.

Maka sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan penyediaan fasilitas kantor seperti tempat ibadah yang layak untuk karyawan dan beberapa fasilitas lainnya agar terciptanya suasana kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafah Publishing.
- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan (Survei pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.
- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Journal of Economics and Business UBS*, 15(1), 17–29.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (M. Erma, Ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Ichfan, M., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai Kantor Kecamatan Balikpapan Barat. *MEDIA RISET EKONOMI (MR.EKO)*, 3(April), 65–76.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

- Oktaviani, I. A., Jaya, I., & Willian, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Hijau Permai (SHP) Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 95–104. <https://doi.org/10.22437/jdm.v8i3.16871>
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Ramadhan, J., & Rachmadsyah, A. R. (2024). Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, L. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 9(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Zara.
- Siagian. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Buku referensi strong point kinerja karyawan* (A. Irawan, Ed.). Nizamia Learning Center.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 1). Kencana.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (K. P. Utomo, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Wijaya, C., Dyfan, Metta, & Yendi. (2022). Pengelolaan permintaan dan kapasitas produksi pada UMKM sektor jasa Meta Property Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2).
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>