
**KEPUASAN KERJA DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI,
KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN PT.
ASIA ADHITAMA SHIPYARD DI KOTA BALIKPAPAN**

Melinda Sari¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³
^{1,2,3}Universitas Balikpapan

E-mail: melindasari090502@gmail.com

ABSTRACT

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

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

ABSTRAK

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

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

PENDAHULUAN

Industri galangan kapal memegang peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan berbagai sektor, seperti perikanan, transportasi, dan logistik. Dengan meningkatnya permintaan akan armada laut yang handal dan siap mendukung kegiatan

operasional, perusahaan-perusahaan galangan kapal terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan ini berkemban. PT. Asia Adhitama Shipyard, yang didirikan pada tahun 2008 di Balikpapan, Kalimantan Timur, berfokus pada industri perbaikan, perawatan, serta pembuatan kapal. Selama lebih dari satu dekade, perusahaan ini telah

berhasil menyelesaikan berbagai proyek strategis, seperti pembangunan dan perbaikan kapal jenis tongkang, kapal tunda, serta kapal jenis landing craft tank. Sebagai salah satu galangan kapal yang terdepan di wilayah Kalimantan, PT. Asia Adhitama Shipyard senantiasa berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan efisiensi demi mempertahankan posisinya sebagai pemimpin industri. (Shipyard.id, 2024).

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, kesejahteraan karyawan menjadi salah satu fokus utama bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Salah satu aspek penting yang mendukung kesejahteraan tersebut adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan ini meliputi elemen-elemen seperti motivasi, komunikasi serta kondisi lingkungan kerja.

Adapun kesenjangan pada penelitian sebelumnya, (Vanessa & Nawawi, 2022) Menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan 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. Sedangkan hasil penelitian (Umi & Sandhi, 2023) menunjukkan bahwa motivasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan bahwa jika tidak adanya motivasi dari diri sendiri dan perusahaan maka tingkat kepuasan karyawan semakin berkurang dan jika karyawan tidak merasa puas maka tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Selain motivasi, komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Purnawati et al., 2021) menunjukkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan hal ini membuktikan bahwa komunikasi yang semakin efektif dibina, maka semakin produktif juga seseorang untuk menjalankan tugasnya. Sedangkan hasil penelitian (Kamaruddin et al., 2021) menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan bahwa, sikap empati yang dimiliki karyawan, dimana beberapa karyawan suka mengkritik dan menilai rekan kerja. Artinya komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi dan komunikasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Sulistyaningsih, 2020) Menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan keamanan dan nyaman bagi para karyawan yang pada akhirnya menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Jika karyawan merasa puas mereka juga akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan hasil penelitian (Dhani & Surya, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan ketika karyawan merasa tidak nyaman, membosankan dan berdampak negative bagi diri karyawan, maka hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tertekan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil research gap penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah motivasi, komunikasi dan

lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard di Kota Balikpapan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja (Y)

(Afandi, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Di sisi lain,

(Afandi, 2019) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja : (1) Kepuasan terhadap standar operasional prosedur, (2) Kepuasan terhadap pekerjaan, (3) Kepuasan terhadap pengawasan, (4) Kepuasan terhadap perusahaan, dan (5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Motivasi (X₁)

(Pratama & Elistia, 2020) mengungkapkan motivasi untuk bekerja itu sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. (Sebayang & Rajagukguk, 2020) motivasi merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang berperan sebagai dorongan atau insentif untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, hal ini dapat berkontribusi pada keberhasilan dalam suatu aktivitas atau pencapaian tujuan tertentu.

(Prastyo & Santoso, 2021, p. 4) motivasi merupakan hasil dari berbagai kekuatan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang berfungsi untuk mendorong seseorang dalam memulai, mengarahkan, dan mempertahankan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga memengaruhi individu dalam merencanakan tindakan, menetapkan tujuan, serta menentukan durasi dan intensitas usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi membantu individu membangun sikap kerja yang positif, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga produktivitas dan efektivitas dapat tercapai dengan lebih optimal.

(Pratama & Elistia, 2020) mengemukakan indikator motivasi terdiri dari, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Komunikasi (X₂)

(Simbolon, 2021) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan antara individu atau organisasi yang menghasilkan pemahaman bersama. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diperlukan komunikasi yang baik dan lancar. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting karena mendukung terbentuknya suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta memotivasi semangat kerja yang tinggi. Komunikasi yang efektif berarti pimpinan mampu memberikan instruksi kerja atau tugas kepada bawahannya, baik secara lisan maupun tertulis, dengan jelas dan tepat, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai arahan atasan, dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan. (Bakhtiar, 2018) motivasi merupakan titik awal di dalam menggerakkan ide-ide yang ada dalam pikiran karyawan yang mempunyai persepsi yang berbeda

menurut alur pemikiran masing-masing. Kemampuan bekerja seseorang tergantung dari dukungan yang diterima. (Sugiono & Tobing, 2021) mengartikan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dapat dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

(Bakhtiar, 2018) mengemukakan indikator komunikasi terdiri dari, kebijaksanaan dan kesopanan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi, serta mengurangi ketidakpastian.

Lingkungan Kerja (X₃)

(Indrayana & Putra, 2024) lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja ini juga menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan. (Achmad Fauzi *et al.* 2023) Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam kesuksesan kinerja perusahaan maupun organisasi. Tidak dapat disangkal bahwa lingkungan yang kondusif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap karyawan tentu mengharapkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas mereka. (Siagian, 2014) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari.

(Sedarmayanti, 2017, p. 23) Indikator lingkungan kerja terdiri dari struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan

dukungan pimpinan, kerjasama antara kelompok, dan kelancaran komunikasi.

METODE PENELITIAN

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

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

Pengukuran Outer Model (Outer Model)

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

Uji Validitas

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

Tabel 1 Validitas Diskriminan (Cross Loadings)

	Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.750	0.878	0.630	0.677
X1.2	0.709	0.872	0.604	0.629
X1.3	0.748	0.860	0.647	0.627
X1.4	0.738	0.911	0.702	0.726
X1.5	0.772	0.865	0.721	0.699
X2.1	0.780	0.718	0.932	0.719
X2.2	0.861	0.709	0.941	0.731
X2.3	0.783	0.718	0.932	0.723
X2.4	0.846	0.681	0.933	0.712
X2.5	0.772	0.661	0.882	0.719
X3. 5	0.676	0.642	0.579	0.818
X3.1	0.777	0.771	0.739	0.911
X3.2	0.748	0.704	0.739	0.911
X3.3	0.767	0.685	0.701	0.896
X3.4	0.753	0.603	0.700	0.908
Y1	0.803	0.642	0.692	0.603
Y2	0.898	0.753	0.761	0.814
Y3	0.840	0.679	0.772	0.660
Y4	0.860	0.766	0.738	0.741
Y5	0.815	0.731	0.733	0.700

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 1 terlihat setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan tinggi dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas diskriminan telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2, nilai composite reliability yang > 0,60 menunjukkan semua variabel punya reliabilitas baik. Begitu juga Cronbach's alpha melampaui 0,60, yang menandakan indikator sudah reliabel.

Tabel 2 Construct Reliabilty and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.898	0.901	0.925	0.712
Motivasi	0.925	0.925	0.943	0.770
Komunikasi	0.957	0.959	0.967	0.854
Lingkungan Kerja	0.934	0.936	0.950	0.792

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

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

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE konstruk > 0,50 mengemukakan variabel motivasi, komunikasi lingkungan kerja, serta kepuasan kerja baik. Sesuai dengan syarat, konstruk validitas baik harus punya AVE melampaui 0,50, dan sesuai Tabel 2, nilai AVE masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria validitas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

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

R-Square (R^2)

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

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.868	0.860

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 3, nilai R-Square 0.868 (86,8%) mengemukakan kepuasan kerja bisa

dijabarkan oleh variabel motivasi, komunikasi, lingkungan kerja sementara 13,2% sisanya terpengaruh variabel lain yang tak diteliti. Ini mengemukakan akibat variabel itu ke kepuasan kerja bersifat moderat.

Effect Size (F^2)

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

Tabel 4 Nilai Effect Size (F^2)

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)
Kepuasan Kerja (Y)				
Motivasi (X2)	0.297			
Komunikasi (X3)	0.478			
Lingkungan Kerja (X3)	0.140			

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4, Dengan nilai F-Square masing-masing sebesar 0,297, 0,478, dan 0,140, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Model FIT

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

Tabel 5 Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.058	0.058
d_ULS	0.711	0.711
d_G	2.112	2.112
Chi-Square	490.220	490.220
NFI	0.692	0.692

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 5 mengemukakan nilai SRMR yakni 0,058 maka nilai tersebut memenuhi kriteria. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0,692 maknanya nilai itu dibawah kriteria sehingga dikatakan kurang fit.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

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

Tabel 6 Nilai Pengujian Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) $\rightarrow$ (Y)	0.335	0.332	0.086	3.885	0.000
(X2) $\rightarrow$ (Y)	0.436	0.439	0.095	4.605	0.000
(X1) $\rightarrow$ (Y)	0.241	0.243	0.098	2.467	0.014

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, $< 0,05$, serta t-statistik 3,885 $> t$ -tabel 1,96, membuktikan motivasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Vanessa & Nawawi (2022), yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, namun bertentangan dengan studi Umi & Sandhi (2023), menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0.014, $< 0,05$, serta t-statistik 2.467 $< t$ -tabel 1,96, membuktikan komunikasi (X2) berpengaruh

terhadap kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purnawati et al., (2021), yang menyatakan komunikasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, namun bertentangan dengan studi Kamaruddin et al., (2021) menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkung Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, < 0,05, serta t-statistik $4.605 < t\text{-tabel } 1,96$, membuktikan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sulistyaningsih (2020), yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, namun bertentangan dengan studi Dhani & Surya (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

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

Penulis menyarankan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan untuk

memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Selain itu, pemimpin diharapkan lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan PT. Asia Adhitama Shipyard Balikpapan agar motivasi dan kinerja mereka dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing
- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* ((Nuraini (ed.)) (ed.)). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Bakhtiar. (2018). Pengaruh Motivasi, Koordinasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(1), 31–34.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kamaruddin, M. J., Paminto, H. A., & Ulfah, Y. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea & Cukai Jenis Bea Cukai Bontang. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 96–103.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Purnawati, N. L. G. P., Yulastuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33–46.
<https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.227>
- Sebayang, S., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 3 Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 2.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shipyard, A. A. (2020). *Profil Sekilas Informasi Tentang Perusahaan*. PT. Asia Adhitama Shipyard.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 355–368.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah Desa Pule Kec.Mayong Kabupaten Jepara. *Journal GEEJ*, 7(2), 9–43.
- UMi, D., & Sandhi, R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Kompensasi PDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun*. *Jurnal*

*Inovasi Manajemen Bisnis dan
Akuntansi (SIMBA) 5.*

Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022).
Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres
Kerja, dan Motivasi terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal
Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2),
497.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.182>
57