

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KALTIM KARIANGAU TERMINAL

Yudhistira Ardianatta Kusuma¹, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

Universitas Balikpapan, Balikpapan, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: yudhistiraardianta@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of compensation, work environment, and motivation on employee job satisfaction at PT Kaltim Kariangau Terminal. This research employs a quantitative approach using a survey method. The sample was determined through purposive sampling, involving 72 organic employees of the subsidiary of PT Kaltim Kariangau Terminal. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that compensation, the work environment, and motivation have an effect on employee job satisfaction at PT Kaltim Kariangau Terminal. These findings suggest that improving compensation, creating a supportive work environment, and enhancing employee motivation can increase job satisfaction.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel purposive sampling dengan jumlah sampel 72 orang karyawan organik anak perusahaan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal.

Kata Kunci: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sektor logistik memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional dan pembangunan nasional, khususnya di Provinsi Kalimantan Timur sejak ditetapkannya Ibu Kota Nusantara (IKN) di Kabupaten Penajam Paser Utara. Kota Balikpapan sebagai kota pelabuhan dan pusat distribusi berfungsi sebagai simpul utama arus barang dan jasa menuju Kawasan IKN serta wilayah *hinterland* Kalimantan Timur. Peran ini diperkuat oleh keberadaan Pelabuhan Semayang dan Kawasan Industri Kariangau yang mendukung aktivitas logistik dan distribusi regional. Balikpapan terhubung melalui jalur laut, darat, dan udara sebagai bagian dari sistem logistik nasional. Pembangunan infrastruktur strategis seperti jalan Tol Balikpapan-Samarinda, pengembangan *Dry Port* Kariangau, serta peningkatan fasilitas Pelabuhan dan bandara menunjukkan komitmen pemerintah dalam memperkuat konektivitas logistik di Kawasan Timur Indonesia (Wahidah et al., 2024).

PT Kaltim Kariangau Terminal (KKT) merupakan perusahaan patungan antara Pemerintah Pusat melalui PT Pelindo Terminal Petikemas dan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur melalui Perusahaan Daerah Melati Bhakti Satya. Perusahaan ini berperan strategis dalam pengelolaan jasa kepelabuhanan di Kawasan Kariangau, Kota Balikpapan, dengan fokus pada pengelolaan terminal petikemas melalui layanan *stevedoring*, *cargodoring*, serta *receiving* dan *delivery* petikemas (PT Pelabuhan Indonesia (Persero), n.d.). PT Kaltim Kariangau Terminal (KKT) juga menyediakan layanan *multipurpose* terminal untuk menangani general cargo serta muatan curah kering dan cair yang mendukung sektor strategis seperti pertambangan, minyak dan gas, serta konstruksi. Perusahaan ini (KKT) berperan sebagai simpul logistik yang memperlancar arus distribusi barang di Kawasan Kariangau dan mendukung pelabuhan lain di Kalimantan, seperti Pelabuhan Semayang Balikpapan dan Terminal Petikemas Palaran Samarinda (Pelindo 4, 2024).

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), karena karyawan merupakan aset utama yang berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi (Ardhani *et al.*, 2025). Sumber daya manusia juga menjadi faktor strategis yang memengaruhi efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Amalia *et al.*, 2025).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman kerja yang dirasakan oleh individu (Nurhanifah *et al.*, 2023). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan stres kerja, absensi, konflik internal, hingga meningkatnya niat berpindah kerja (Khairan *et al.*, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi (Wibowo *et al.*, 2023).

Kompensasi berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan karena mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya (Safitri & Syarfan, 2024; Kencana *et al.*, 2025). Sistem kompensasi yang adil dan transparan mampu meningkatkan kepuasan kerja loyalitas karyawan (Saputra *et al.*, 2022). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gilman *et al.*, 2023) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) yang menyatakan kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lingkungan kerja juga memengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, karena lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja (Pradana & Santoso, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan (Komariah *et al.*, 2024), namun berbeda dengan hasil penelitian (Malonda *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan kerja (Rama, 2023). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik (Muddiah *et al.*, 2023). (Nugroho *et al.*, 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Apriyanto *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, kompensasi, serta kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Faktor fisik, psikologis, dan sosial turut memengaruhitingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Agustini, 2019) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja menurut teori Frederick Herzberg dalam (Agustini, 2019) yaitu: Gaji atau Imbalan; Pekerjaan; Supervisi; Promosi; Rekan Sekerja.

kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi, jasa, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kompensasi dapat berupa pendapatan finansial maupun non-finansial, baik yang diberikan secara langsung seperti gaji dan upah, maupun tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. (Hasibuan, 2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, dan barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi non-finansial menurut teori Wayne Mondy dalam (Hasibuan, 2019) yaitu: Cuti; Tunjangan; Asuransi; Fasilitas.

Lingkungan kerja di suatu perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena kondisi lingkungan yang baik dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung turut membentuk motivasi serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. (Enny, 2019) Menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pard pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi 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. (Enny, 2019) mengemukakan indikator lingkungan kerja non-

fisik untuk mengukur kepuasa kerja: Hubungan Rekan Kerja Setingkat; Hubungan Atasan dengan Karyawan; Kerjasama antar Karyawan.

Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda setiap perorangnya. Motivasi tertanam berdasarkan diri sendiri, motivasi sendiri dapat di artikan sebagai suatu hal yang penting dalam setiap kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Agustini, 2019) 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. Indikator motivasi menurut teori Abraham Maslow dalam (Agustini, 2019:) yaitu: Kebutuhan Fisiologis; Kebutuhan Keselamatan dan Keselamatan Kerja; Kebutuhan Sosial; Kebutuhan Penghargaan; Kebutuhan Aktualisasi Diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT Kaltim Kariangau Terminal (KKT) yang beralamat di Jalan Pelabuhan Kariangau No. 1, Kelurahan Kariangau, Kecamatan Balikpapan Barat, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah 232 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap berjumlah 72 karyawan dan karyawan tidak tetap berjumlah 160 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang dipilih adalah karyawan tetap yang berjumlah 72 karyawan. Dalam penelitian ini pengolahan data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Parsial Least Square* (PLS) menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan aspek demografis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil subjek penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia lebih dari 40 tahun yang termasuk dalam kategori usia produktif sekaligus mencerminkan tingkat kematangan dan stabilitas dalam dunia kerja. Berdasarkan dari tingkat Pendidikan, responden didominasi oleh lulusan strata 1 (S1), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan formal yang cukup baik. Sementara itu, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, sehingga dapat diasumsikan telah memiliki kompetensi, pemahaman, serta pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Pengukuran Outer Model

Setelah data responden terkumpul, analisis dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Pengujian meliputi validitas dan reliabilitas konstruk, yang mencakup *construct reliability* untuk menilai konsistensi indikator serta *discriminant validity* untuk memastikan perbedaan antar konstruk.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 1 Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

Variabel	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0,805	0,452	0,518	0,631
X1.2	0,851	0,593	0,750	0,741
X1.3	0,848	0,551	0,563	0,590
X1.4	0,850	0,604	0,694	0,701
X2.1	0,583	0,848	0,524	0,750
X2.2	0,433	0,847	0,439	0,405

X2.3	0,603	0,825	0,605	0,549
X3.1	0,590	0,409	0,770	0,458
X3.2	0,641	0,562	0,865	0,677
X3.3	0,639	0,579	0,832	0,678
X3.4	0,616	0,430	0,716	0,657
X3.5	0,576	0,543	0,856	0,542
Y1	0,745	0,602	0,735	0,845
Y2	0,575	0,368	0,578	0,743
Y3	0,626	0,413	0,613	0,794
Y4	0,671	0,749	0,599	0,873
Y5	0,678	0,769	0,620	0,877

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cross Loading* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading faktor yang lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas konvergen *Cross Loading* telah terbukti valid.

Tabel 2 Nilai Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	X3	Y
X1	0,839			
X2	0,659	0,840		
X3	0,761	0,630	0,810	
Y	0,799	0,718	0,760	0,828

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, seluruh komponen model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya, sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid atau memiliki tingkat *discriminant validity* yang memadai.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Nilai *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,860	0,865	0,905	0,704
Lingkungan Kerja (X2)	0,801	0,846	0,878	0,706
Motivasi (X3)	0,868	0,876	0,905	0,656
Kepuasan Kerja (Y)	0,886	0,896	0,916	0,686

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas batas minimum 0,60, yang menandakan adanya konsistensi internal yang baik pada setiap konstruk. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* yang seluruhnya melebihi 0,70 mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

(Ghozali, 2021) Kriteria nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk harus melebihi 0,50. Dengan demikian, variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid atau memiliki *convergent validity yang baik*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel manifest dalam satu blok konstruk. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) suatu indikator lebih besar dari > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				2,724
Lingkungan Kerja (X2)				1,901
Motivasi (X3)				2,556
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4, diketahui seluruh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing konstruk berada di bawah angka < 10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh variabel menunjukkan nilai < 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian inner model untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel dalam model struktural. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai R-Square (R^2), Effect Size (F^2), serta Path Coefficients guna menilai kekuatan pengaruh dan kontribusi masing-masing variabel.

R-Square (R^2)

Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Kriteria penilaiannya menunjukkan bahwa nilai 0,67 mengindikasikan model yang kuat, 0,33 menunjukkan pengaruh sedang (moderat), sedangkan 0,19 mencerminkan pengaruh yang lemah.

Tabel 5 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,734	0,722

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,734 atau 73,4% dan R-Square Adjusted (R^2 adjusted) sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi mampu menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria penilaian R-Square, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, karena melebihi batas 0,67.

Effect Size (F^2)

Nilai Effect Size (F^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel laten dalam model struktural. Kriteria penilaiannya menunjukkan bahwa nilai 0,02 mengindikasikan pengaruh yang lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang (medium), sedangkan 0,35 mencerminkan pengaruh yang kuat atau besar.

Tabel 6 Nilai Effect Size (F^2)

	Kompensa si (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
Kompensasi (X1)				0,229
Lingkungan Kerja (X2)				0,150
Motivasi (X3)				0,113
Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh dengan kategori sedang (medium) terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai F-square sebesar 0,229 ($0,229 > 0,15$). Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh sedang (medium) terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-square sebesar 0,150. Sementara itu, variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang relatif lemah terhadap kepuasan kerja, sebagaimana tercermin dari nilai F-square sebesar 0,113 ($0,113 > 0,02$).

Model FIT

Nilai SRMR dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan model apabila berada di bawah 0,08, sedangkan NFI dianggap menunjukkan kecocokan model yang baik jika nilainya melebihi 0,90.

Tabel 7 Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,120	0,120
d_ULS	2,192	2,192
d_G	2,397	2,397
Chi-Square	684,710	684,710
NFI	0,504	0,504

Sumber: Output SmartPLS dan Data Diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,120, sehingga belum memenuhi kriteria kelayakan model yang disyaratkan ($SRMR < 0,08$). Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kesesuaian model berada pada kategori marginal. Selain itu, nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,504 juga masih berada di bawah batas ideal ($NFI > 0,90$), sehingga berdasarkan indikator tersebut model penelitian dapat dinyatakan kurang fit.

Penguji Hipotesis (Boostraping)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* dan t-tabel untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Nilai *t-statistic* diperoleh dari hasil *path coefficient* melalui prosedur bootstrapping pada Smart-PLS dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ ($p\text{-values} < 0,05$), sedangkan jika *t-statistic* $< 1,96$ ($p\text{-values} > 0,05$), maka pengaruh dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 8 Nilai Pengujian *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi X1 -> Kepuasan Kerja _Y	0,407	3,545	0,001
Lingkungan Kerja _X2 -> Kepuasan Kerja _Y	0,275	3,149	0,002
Motivasi _X3 -> Kepuasan Kerja _Y	0,277	2,995	0,004

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Kaltim Kariangau Terminal

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,407, t-statistic 3,545 ($> 1,96$), dan p-value 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas, mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) dan (Andriani, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun berbeda dengan (Riu *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Kaltim Kariangau Terminal

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,275, t-statistic 3,149 ($> 1,96$), dan p-value 0,002 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas karyawan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) dan (Andriani, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun berbeda dengan (Nurmaya & Yuliani, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Kaltim Kariangau Terminal

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,277, t-statistic 2,995 ($> 1,96$), dan p-value 0,004 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri menjadi aspek penting dalam meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) dan (Andriani, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun berbeda dengan (Nurmaya & Yuliani, 2025) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan diketik menggunakan huruf verdana ukuran 8 spasi 1. Di bagian ini penulis menguraikan simpulan dari temuan penelitian.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tercermin melalui hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, serta kerja sama antar karyawan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kaltim Kariangau Terminal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tercermin melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk melakukan optimalisasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif melalui perbaikan sistem kompensasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja karyawan. Evaluasi terhadap kebijakan cuti dan manfaat

asuransi perlu dilakukan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan, disertai dengan upaya mempertahankan kualitas tunjangan dan fasilitas kerja yang telah dinilai baik. Selain itu, perusahaan perlu menjaga hubungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan kolaboratif, sekaligus memperbaiki pola komunikasi serta kepemimpinan antara atasan dan bawahan. Dukungan terhadap interaksi sosial, pemberian penghargaan yang adil, serta penyediaan peluang pengembangan karier juga perlu ditingkatkan guna memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. ISBN: 978-602-61486-9-8.
- Amalia, N. ... Ihsan, M. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero Cp. Palu Selatan*. 1(3), 1–25.
- Andriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Anugrah Dina Fortuna. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Apriyanto, Y. ... Bida, O. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Agama Di Kabupaten Lanny Jaya Papua*. 6(4), 2508–2521. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
- Ardhani, D. A. ... Achmad, Wahyu Nurcahyo, Fajar, M. R. (2025). Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Melalui Analisis Pekerjaan yang Sistematis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2), 450–458. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.); 1st ed.). Surabaya: UBHARA Manajemenpress. ISBN: 978-602-744-2443.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (A. Heri (ed.); 10th ed.). Semarang: Badan Penrbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.
- Gilman ... Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/11829>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara. ISBN: 978-979-526-491-0.
- Kencana, aulia kiftiah ... Musyarapah. (2025). Peran Kompensasi dalam Manajemen Pendidikan Islam dan Dampaknya Terhadap Motivasi serta Kinerja Staf. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 598–604. <https://doi.org/10.63822/nc1wen36>
- Khairan, N. ... Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Komariah, S. ... Taryanto, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 910–918. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13846>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. TSA di Bogor. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Malonda, P. ... Uhing, Y. (2025). Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 13(1), 896–907. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.820> Article
- Muddiah ... Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan Melalui

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1 (4). <https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158%0AHeryenzus>,
- Nugroho, R. A. ... Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Dprd Diy. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 23-34. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v11i1.5313>
- Nurhanifah, S. ... Haryanto, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(1), 49-63. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i1.79>
- Nurmaya, & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arexas Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen(JISE)*, 2(4), 56-67. <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/mreko>
- Pelindo 4. (2024). *Rencana Jangka Panjang Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Tahun 2020 - 2024*. <https://jasamaritim.co.id/>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686-699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- PT Pelabuhan Indonesia (Persero). (n.d.). *Tentang Kami*. <https://info.kariangauterminal.co.id/tentang-kami/>
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1707-1715. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.311>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riu, aprilia jenianti muti ... Hadi, syamsul hadi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 148-163. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2373>
- Saputra, E. K. ... Intention, T. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Bintang Megah Abadi*. 08(May), 1491-1500.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.); 3rd ed.)*. Bandung: ALFABETA cv. ISBN:978-602-289-476-0.
- Wahidah, A. N. ... Gustia, R. (2024). Memperkirakan pengaruh pemindahan ibukota negara terhadap pertumbuhan indeks pembangunan manusia di Provinsi Kalimantan Timur. *Sustainable Urban Development and Environmental Impact Journal*, 1(1), 11-16. <https://doi.org/10.61511/sudeij.v1i1.2024.778>
- Wibowo, I. R. ... Husniati, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 8(2), 53-60. https://www.academia.edu/122795651/Pengaruh_Kompensasi_Dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kepuasan_Kerja_Melalui_Motivasi_Kerja_Sebagai_Variable_Mediasi?auto=download