

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UPT JAMBI****Mila Permatasari¹, Yuli Anita², Sukaria Darmawan³**Student of Management Study Program, Palembang University¹Lecturer of Management Study Program, Palembang University^{2,3}**ABSTRAK**

Lingkungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Hasil uji regresi sederhana dimana nilai constant (a) sebesar 3,487 , sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,331 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 3,487 + 0,331X$. Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil uji determinasi Nilai R² sebesar 0,381 artinya persentase sumbangan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu (N. Nursaid et al., 2020).

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada PT PLN (Persero) UPT Jambi. PT PLN (Persero) UIP3BS UPT Jambi merupakan salah satu unit bisnis atau unit pelaksana dibawah PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera yang dibentuk pada tanggal 14 Agustus 2015 berdasarkan SK Dir No. 168.K/DIR/2015. Sampai dengan tahun 2020, PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Jambi mengoperasikan dan memelihara Sistem Penyaluran meliputi 2 wilayah kerja Provinsi yaitu Provinsi Jambi dan Sumatera Selatan. PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Jambi mempunyai 2 ULTG dengan 11 Gardu Induk, 27 unit trafo (2.490 MVA), 1.670,94 kms saluran transmisi, 2.685 buah tower, dan 23 sirkit. Unit bisnis dibawah PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Jambi dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini. Saat ini PT PLN (Persero) UPT Jambimemiliki 127 karyawan yang tersebar di 3 sub unit sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi

No.	Sub Unit	Jumlah karyawan
1.	ULTG AUR Duri	46 orang
2.	ULTG Muara Bungo	28 orang
3.	UPT Jambi	53 orang
Total		127 orang

Sumber: data PT PLN (Persero) UPT Jambi 2024

Warna dinding di setiap ruang di PT PLN (Persero) UPT Jambi telah menggunakan warna cat yang terang seperti warna putih sehingga memberikan kesan luas pada ruangan. Pemilihan warna ini juga akan memberikan rasa nyaman dan menenangkan bagi karyawan saat berada diruangan. Penerangan yang diberikan disetiap ruang juga sesuai dengan kebutuhan setiap ruang. Pencahayaan diatur sedemikian rupa agar tidak terlalu terang maupun gelap. Namun ada beberapa ruangan yang kadang pengatur suhu (AC) rusak dan kurang maksimal sehingga kadang membuat ruangan menjadi gerah. Kerusakan AC ini sudah di ketahui oleh atasan PT PLN (Persero) UPT Jambi namun proses perbaikannya membutuhkan waktu. Situasi ini kadang menjadi keluhan karyawan, meraka tidak bisa bekerja secara optimal karena suhu yang gerah membuat mereka sulit berkonsentrasi saat bekerja.

Ruangan di setiap PT PLN (Persero) UPT Jambi juga sudah memiliki kekedapan suara yang cukup baik walaupun kadang ada juga suara yang bisa masuk ke ruangan. Ruang gerak di beberapa ruangan menjadi terbatas dikarenakan terlalu banyak benda yang diletakkan di lantai secara langsung. Pembatas gerak ini kadang menjadi kendala apabila karyawan buru-buru ingin berpindah dari satu ruangan ke ruangan lain. Kebersihan dan keamanan di PT PLN (Persero) UPT Jambi sudah baik. Karyawan juga sudah menjadi kebersihan meja kerja mereka sendiri dan merapikan dokumen kerja sendiri. Keamanan kantor dan karyawan telah dijaga satpam Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UPT JAMBI”*.

TINJAUAN PUSTAKA

a.Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Menurut (S. L. Ratnasari et al., 2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut (R. Wahyuni & H. Irfani, 2019) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok.” Menurut (A. Hermingsih & D. Purwanti, 2020) lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Didalam lingkungan kerja, perusahaan tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dan kenyamanan karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama karyawan, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

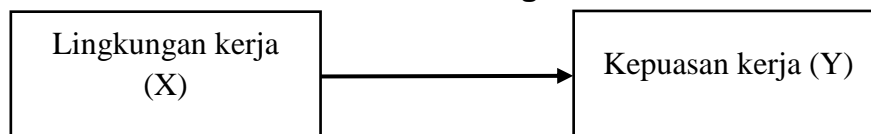
b.Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Imron, 2018). Menurut Ajabar (2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Terdapat 5 indikator kepuasan kerja karyawan yaitu: Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaan, Moral Kerja Positif, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Kerangka Fikir

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber: (Irma & Yusuf, 2020)

Hipotesis

Hipotesis adalah praduga sementara dari suatu masalah dan harus dibuktikan lagi kebenarannya dan dilakukan penelitian lanjutan. Karena hipotesis bertujuan untuk menjadi pedoman terhadap penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teoritis tersebut serta penelitian-penelitian terdahulu, makapenulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut:

- Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi
- H0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi

METODELOGI PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Jambi yang berlokasi di kota Jambi.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi pembahasan pada penelitian kali ini, maka penulis hanya akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UPT Jambi.

3. Desain Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian pengajuan hipotesis. Menurut Arikunto (Fitriawan: 2023) metode penelitian kuantitatif ialah suatu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang mempelajari suatu populasi dan sampel tertentu dengan metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, pengumpulan data dengan instrument penelitian analisis data penelitian bersifat statistik buat menguji hipotesis. Dalam jenis riset ini, penelitian prinsipnya untuk menanggapi permasalahan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (Afriansya dkk: 2024) populasi ialah daerah generalisasi yang terbagi atas objek atau subjek yang mempunyai mutu serta ciri tertentu yang telah ditetapkan peneliti buat dipelajari serta dibuat kesimpulan. Populasi tidak Cuma jumlah yang terdapat pada objek dan subjek yang dipelajari namun pula terdapat karakteristik yang dimilikinya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi sebanyak 127 orang.

b. Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan ciri yang dipunya oleh populasi penelitian. Penelitian yang memiliki populasi yang luas tidak bisa akan diteliti seluruhnya oleh peneliti karena keterbatasan waktu, anggaran serta tenaga, oleh karena itu peneliti bisa memakai sampel yang ada di populasi tersebut. Apapun yang didapatkan dari sampel maka bisa digunakan untuk menggambarkan populasi (Sugiyono, 2019). Perhitungan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik Slovin, menurut (Sugiyono, 2019) berikut rumus slovin dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{127}{1 + 127(0,1)^2} \\ &= 55,95 \rightarrow 56 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Jadi setelah dihitung menggunakan rumus Slovin maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel.

Keterangan:

- n : Ukuran sampel/ jumlah responden
- N : Ukuran populasi

- e : Persentase kelonggaran ketelitian pengambilan sampel masih bisa ditolerir
 Nilai e = 0,1 (10%)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi data penelitian

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	21 orang	37,5%
Perempuan	35 orang	62,5%
Total	56 orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 35 orang atau 62,5 % dan kemudian laki laki dengan jumlah 21 orang atau 37,5%.

2. Responden berdasarkan umur

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 tahun	35 orang	62,5%
31-40 tahun	13 orang	23,2%
40-50 tahun	3 orang	5,36%
>50 tahun	5 orang	8,93%
Total	56 orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun dengan jumlah 35 orang atau 62,5%, lalu berusia 31-40 tahun dengan persentase 23,2%. Urutan ke tiga yaitu berusia > 50 tahun sejumlah 5 orang dengan persentase 8,93% dan yang terakhir responden berusia 40-50 tahun dengan persentase 5,36% sebanyak 3 orang.

3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/ sederajat	5 orang	8,93%
Diploma (D1/D2/D3)	17 orang	30,36%
Strata (S1/S2/S3)	34 orang	60,71%
Total	56 orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak berpendidikan Strata (S1/S2/S3) sebanyak 34 orang dengan persentase 60,71% kemudian berpendidikan diploma (D1/D2/D3) sebanyak 30,36% dengan jumlah 17 orang. Responden yang paling sedikit berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 5 orang atau 8,93%.

4. Responden berdasarkan jabatan

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Staff	47 orang	83,93%
Supervisor	5 orang	8,93%
Manager	4 orang	7,14%
Total	56 orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak dengan jabatan staff sejumlah 47 orang atau 83,93% lalu berjabatan manager sebanyak 4 orang atau 7,14%. Responden yang memiliki jabatan supervisor sebanyak 5 orang atau 8,93%.

5. Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
0-4 tahun	31 orang	55,36%
5-10 tahun	14 orang	25,00%
11-15 tahun	9 orang	16,07
>15 tahun	2 orang	3,57%
Total	56 orang	100%

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak telah bekerja selama 0-4 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 55,36%. Lalu telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 25% dan 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau 16,07%. Responden yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun ada 2 orang atau 3,57%.

2 .Uji Istrumen

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur salah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid apabila pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 4.7 Uji validitas lingkungan kerja (X)

No.	Variabel	Instrumen	Pearson correlation (r hitung)	r tabel	Ket.
1	Lingkungan kerja	X1	0,329	0,263	Valid
2		X2	0,607	0,263	Valid
3		X3	0,572	0,263	Valid
4		X4	0,613	0,263	Valid
5		X5	0,473	0,263	Valid
6		X6	0,662	0,263	Valid
7		X7	0,563	0,263	Valid
8		X8	0,46	0,263	Valid
9		X9	0,477	0,263	Valid

No.	Variabel	Instrumen	Pearson correlation (r hitung)	r tabel	Ket.
10		X10	0,419	0,263	Valid
11		X11	0,619	0,263	Valid
12		X12	0,752	0,263	Valid
13		X13	0,668	0,263	Valid
14		X14	0,647	0,263	Valid
15		X15	0,505	0,263	Valid
16		X16	0,418	0,263	Valid
17		X17	0,531	0,263	Valid
18		X18	0,274	0,263	Valid
19		X19	0,389	0,263	Valid
20		X20	0,434	0,263	Valid
21		X21	0,401	0,263	Valid
22		X22	0,617	0,263	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap *pearson correlation* (r hitung) bernilai lebih besar dibandingkan oleh t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada variabel lingkungan kerja (X) sudah valid.

Tabel 4.8 Uji validasi kepuasan kerja karyawan (Y)

No.	Variabel	Instrumen	Pearson correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	Kinerja karyawan	Y1	0,672	0,263	Valid
2		Y2	0,778	0,263	Valid
3		Y3	0,617	0,263	Valid
4		Y4	0,772	0,263	Valid
5		Y5	0,803	0,263	Valid
6		Y6	0,779	0,263	Valid
7		Y7	0,608	0,263	Valid
8		Y8	0,807	0,263	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap *pearson correlation* (r hitung) bernilai lebih besar dibandingkan oleh t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada kepuasan kerja karyawan (Y) sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α), Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha $>0,60$.

Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	22

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	8

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas sudah diketahui bahwa Cronbach Alpha variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai lebih dari 0,60 sehingga kedua variabel tersebut sudah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

.1. Uji Normalitas

Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06029249
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.117
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui bahwa Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,54 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.12 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja karyawan	Between Groups	(Combined)	1126.929	21	53.663	5.390	.000
* Lingkungan kerja		Linearity	558.700	1	558.700	56.118	.000
		Deviation from Linearity	568.229	20	28.411	2.854	.603
		Within Groups	338.500	34	9.956		
Total			1465.429	55			

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui bahwa deviation from linearity bernilai 0,603 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tiap variabel linear.

4. Uji Statistik

Menurut (Sugiyono, 2019), regresi linier Sederhana adalah Regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model perhitungan regresi linier yang berhubungan dapat dihitung dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen atau terikat (variabel response atau variabel akibat)
- X : Variabel independen atau bebas (Variabel prediktor atau Variabel faktor penyebab)
- Sa : Konstanta
- b : Koefesien regresi (kemiringan) ; besaran response yang ditimbulkan oleh prediktor.

Tabel 4.13 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.487	5.109		.683	.498
	Lingkungan kerja	.331	.057	.617	5.768	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Diketahui nilai constant (a) sebesar 3,487 , sedangkan lingkungan kerja sebesar 0,331 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,487 + 0,331X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 3,487 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3,487.

- b. Koefisien regresi X sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kepuasan kerja karyawan bertambah sebesar 0,331. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan uji regresi sederhana di atas, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik kepuasan kerja karyawannya. Hasil ini didapatkan dari pengolahan data kuesioner yang diolah melalui aplikasi SPSS

5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji- t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.14 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.487	5.109		.683	.498
	Lingkungan kerja	.331	.057	.617	5.768	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi

H0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 5,109 . untuk mencari t tabel pada isgnifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $df = 56 - 2 - 1 = 53$, maka diperoleh nilai untuk t tabel adalah sebesar 1,674. Dari tabel diketahui bahwa t hitung (5,109) > t tabel (1,674).Selain itu juga dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Jambi.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.15 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.617 ^a	.381	.370	4.098	.381	33.273	1	54	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas menunjukkan korelasi sederhana yaitu korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Angka R didapat 0,617 artinya korelasi antar variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,617. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai mendekati 1.

R² menunjukkan nilai koefisien detrrminasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R² sebesar 0,381 artinya persentase sumbangan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut PT PLN (Persero) UPT Jambi merupakan salah satu BUMN yang memiliki tugas dan fungsi disektor penyaluran listrik yang senantiasa perlu pengembangan dan peningkatan kepuasan kerja dalam menata sistem lingkungan kerja dan sistem perhubungan yang handal dan yang bertanggung jawab serta mendorong terwujudnya karyawan BUMN yang bertanggung jawab dan profesional dalam bidang tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 3,487 + 0,331X$ yang artinya hasil ini membuktikan bahwa koefisien regresi X sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,331. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Nilai R² sebesar 0,381 artinya persentase sumbangan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. t hitung diperoleh sebesar 5,109 . untuk mencari t tabel pada isgnifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $df = 56 - 2 - 1 = 53$, maka diperoleh nilai untuk t tabel adalah sebesar 1,674. Dari tabel diketahui bahwa t hitung (5,109) > t tabel (1,674). Selain itu juga dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah yang diajukan berdasarkan analisis data telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Jambi. Diperoleh persamaan regresi $Y = 3,487 + 0,331X$, koefisien regresi X sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kepuasan kerja karyawan bertambah sebesar 0,331. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Afriansyah, A., Warni, Z., & Rizal, R. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM LEMATANG ENIM CABANG GELUMBANG LEMBAK MUARA ENIM. *Jurnal Siguntang*, 2(3), 109-117.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Fitriawan, A., Warni, Z., Darmawan, S., & Aminus, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Siguntang*, 1(1), 1-15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro *Journal*, 3 (1), 59-69.
- 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.
- Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang. *Edukasi*, 17(3), 294721.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- MSDM, I. Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sianipar, R., & Salim, V.(2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk 'Loyalitas Kerja'Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. Anuar, S. 2019. Th. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement

of job satisfaction based on work motivation, work environment, competence and compensation for hospital employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7, 10-21070.

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan

kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 1-10.