

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 KUPANG

The Impact of Work Environment and Training on Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) UP3 Kupang

Ovianus Nunga^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Dominikus K. T. Aman^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Korespondensi : ^{a)} abangian1998@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} dominikusaman@staf.undana.ac.id, ^{d)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Tujuan penelitian adalah untuk 1) mendeskripsikan lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 2) mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 3) mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang; 4) mengetahui lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 35 responden. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan yang diolah menggunakan program komputer SPSS versi 30. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era modern saat ini yang semakin ketat mengharuskan perusahaan atau organisasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2019) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Karena perannya yang penting, sudah seharusnya perusahaan menjaga kualitas sumber daya manusia agar produktifitas karyawan semakin tinggi dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Handoko (2020)

mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. (Sedarmayanti: 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yaitu dilihat dari segi alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerja yang diberikan, serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu atau sebagai kelompok. Hal ini tentu menjadi fokus perusahaan dimana program kerja yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja harus diperhatikan secara serius. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Kupang (UP3 Kupang) berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan adalah tata letak ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ada beberapa plafon ruangan yang mengalami kerusakan. Kemudian pencahayaan dalam ruangan kurang begitu terang karena menggunakan lampu dengan watt yang kecil. Kemudian suhu udara dalam ruangan kerja juga terasa panas karena ada beberapa air conditioner (AC) yang mengalami kerusakan. Lokasi kerja yang sangat dekat dengan jalan raya dimana kendaraan yang berlalulintas di jalanan menimbulkan kebisingan yang akan mengganggu konsentrasi para karyawan di tempat kerja. Selain itu, pelatihan kerja sesungguhnya dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perubahan industri. Hal ini dapat membuat karyawan lebih kompeten dan produktif dalam pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang saat ini adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dibidangnya, produktifitas karyawan secara individu menurun, pengetahuan dalam bidang tertentu yang tidak sesuai, hasil kerja karyawan yang belum optimal, sehingga membuat sebagian karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tersebut tidak rutin dalam melakukan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap karyawan. Pihak PT. PLN (Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Kupang (UP3 Kupang) harus berani mengambil tindakan strategis dalam mengatasi kekurangannya, karena apabila peningkatan jumlah pelanggan tidak diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan maka yang akan terjadi adalah reputasi PLN di mata masyarakat semakin menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan. Kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan. Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan (Sedarmayanti 2017). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Priansa (2017) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, mempelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera. Menurut Priansa (2017) pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja atau berbagai kegiatan. Dalam situasi kerja, tujuan pelatihan adalah memungkinkan seorang pegawai memperoleh kemampuan agar ia dapat melakukan tugas atau pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpola) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Yang termaksud dalam data kualitatif dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum tentang perusahaan dan sejarah berdirinya Unit pelaksana pelanggan Kupang (UP3 Kupang). Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Yang termaksud dalam data kuantitatif yaitu, jumlah karyawan (UP3 Kupang).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, untuk diisi oleh responden. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung di lapangan dengan mengamati segala aktivitas para karyawan di objek penelitian. Wawancara merupakan kegiatan untuk mengumpulkan data pada objek penelitian dengan melakukan tanya jawab secara langsung (Face to face) maupun tidak langsung (menggunakan telepon) dan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Sedangkan dokumentasi menurut (Sugiyono, 2017) merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumentasi, tulisan angka dan gambar, yang berupa laporan serta dengan gambar yang dapat mendukung penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.390	7.850		.559	.580
	Lingkungan Kerja	.612	.221	.391	2.772	.009
	Pelatihan Kerja	.390	.133	.414	2.934	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel diatas maka uji regresi linear berganda dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,390 + 0,612 X_1 + 0.390 X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai constanta (a) adalah 4,390. Artinya jika nilai dari lingkungan kerja (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) sama dengan 0 (nol) maka nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 4,390 satuan.
2. Koefisien regresi (b₁) variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,612 artinya jika nilai lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara pelatihan kerja nilainya tetap maka nilai kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,612 satuan.
3. Koefisien regresi (b₂) variabel pelatihan kerja (X₂) sebesar 0,390 artinya jika pelatihan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.429	.393	2.790

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,393 hal ini berarti nilai Koefisien determinasi adalah 39,3% artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X₁), dan pelatihan kerja (X₂) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) atau kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sebesar 39,3% sedangkan 60,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian

ini. Oleh karena nilai adjusted R square sebesar 0,393 lebih mendekati nol maka kontribusi variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja relative lemah.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (lingkungan kerja dan pelatihan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) secara terpisah atau parsial, lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik
 - H_0 : Lingkungan kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - H_a : Lingkungan kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - b. Pengambilan keputusan
Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
2. Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan.
Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik
 - H_0 : Lingkungan kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - H_a : Lingkungan kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - b. Pengambilan keputusan
Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013). Pengujian tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic V25, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.781	2	93.391	11.997	<.001 ^b
	Residual	249.105	32	7.785		
	Total	435.886	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis statistic

H₀ : Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.

H_a : Lingkungan kerja dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kupang.

2. Pengambilan keputusan

Oleh karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (α) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2021) dan Setiani dan Febrian (2023) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (α) yang berarti pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti

bahwa semakin tinggi upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menerapkan lingkungan kerja yang baik pada karyawan maka semakin baik hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fabella dan Frianto (2022) dan Setiani dan Febrian (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil analisis deskriptif dari variabel pelatihan kerja dengan capaian yang berada pada tingkatan sangat tinggi, membuktikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil serta pembahasan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja sangat memengaruhi pencapaian kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Kupang terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang terhadap pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut bisa diartikan sebagai emosi yang menyenangkan dan memuaskan dari berbagai pekerjaannya seperti lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, pencapaian dan promosi. Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dialami karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ (α) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukit Tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang ingin meningkatkan kepuasannya harus mendapatkan lingkungan kerja dan pelatihan yang tinggi pula. Dari hasil analisis determinasi menunjukkan diketahui bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang relatif lemah namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang lebih memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, Seperti faktor pegawai, pekerjaan, promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi, kemudian pelatihan kerja berada pada kategori sangat tinggi serta kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kepuasan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang namun hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja relatif lemah.

Saran

1. PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan pelatihan kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus meningkatkan pelatihan kerja yang baik agar kedepannya karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan skil yang terlatih sehingga dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja dan juga memberikan dampak positif bagi perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Antara lain faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pegawai, pekerjaan, promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE 55 Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
- Putri, S. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Jurnal Manajemen Pariwisata, 1- 17.
- Robbins, Stephen. (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

- Setiani, Y, & Febrian, W. D. (2023). Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292., 1, 279–292.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.