

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP OESAO

The Influence Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT PLN (Persero) ULP OESAO

Elsa N. A. Bengkiuk^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Yosefine K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Debryana Y. Salean^{4,d)}

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

Koresponden : ^{a)} elsabengkiuk0000@gmail.com, ^{b)} rollandfanggidae@staf.undana.id,

^{c)} yosefinadhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} debrysalean@staf.undana.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian diambil menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hypermart 369 Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rulianti (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia secara baik, mempunyai peranan yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja yang seefektif mungkin dari (SDM) yang dimilikinya demi tercapainya produktifitas yang tinggi. Sutrisno (2020) menyatakan Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa peranan manajemen sumber

daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program karyawan yang mencakup masalah-masalah. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan suatu organisasi SDM menjadi peran penentu, walaupun didukung dengan sumber daya organisasi lain serta sarana dan prasarana yang baik, tanpa adanya dukungan SDM kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan terselesaikan dengan baik sehingga memberikan hasil yang optimal. Untuk tetap bertahan, sebuah perusahaan harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk menyediakan barang atau jasa yang bermutu tinggi, mencapai kesuksesan finansial dan operasional dengan memenuhi pelanggan, mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai keuntungan yang diinginkan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu Lengkong et al., (2021). Hal ini menandakan bahwa dalam penilaian kinerja, terdapat standar pencapaian yang harus dipenuhi. Individu yang mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik, sementara mereka yang tidak memenuhi standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang kurang atau kurang memadai. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Ananta, (2022).

Menurut Lestari & Chaniago, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2020). Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif seseorang terhadap perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam konteks pekerjaan mereka (Rahmadhani, 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang terjadi saat nilai balas yang mereka terima dari pekerjaan sesuai dengan harapan atau keinginan mereka terhadap nilai balas yang diinginkan dari perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja (Sulistyo 2021).

Menurut Manu et al., (2022) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, maka karyawan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin cenderung kurang termotivasi, kurang bersemangat, dan kurang berkomitmen, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka, oleh karena itu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya (Mayasari, 2022).

Peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui adanya peran dari kepuasan. Untuk mencapai target yang diinginkan, maka perusahaan perlu memperhatikan dengan baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan secara merata, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai. Akan tetapi beberapa perusahaan

masih kurang dalam menaruh perhatian terhadap masalah tersebut. Permasalahan ini di alami juga pada salah satu perusahaan yaitu PT. PLN (PERSERO) ULP OESAO.

PT. PLN (Persero) ULP OESAO merupakan salah satu anak perusahaan milik PT. PLN (Persero) yang berperan sebagai penyedia tenaga listrik. Peranan tersebut meliputi usaha penyedia tenaga listrik, usaha penunjang tenaga listrik dan usaha lain yang menyangkut kegiatan operasional. Dengan itu maka PT. PLN (Persero) ULP OESAO membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta para teknisi di lapangan dibidangnya. PT. PLN (PERSERO) ULP OESAO merupakan suatu organisasi yang selalu mengupayakan hasil kerja yang berkualitas melalui kinerja karyawannya. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak masalah- masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadikan ini sebagai tantangan tersendiri bagi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan OESAO.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Ananta, (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok orang di dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja individu dalam aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ini mencerminkan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien (Apridasari, 2022). Sedangkan menurut Aprilia (2022) kinerja karyawan merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja. Ini mencakup pencapaian karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan, sesuai dengan tanggung jawab dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah evaluasi prestasi yang mencakup hasil kerja individu dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja. Ini mencerminkan kemampuan dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan serta kesesuaian dengan harapan yang ditetapkan oleh manajemen. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Lingkungan Kerja

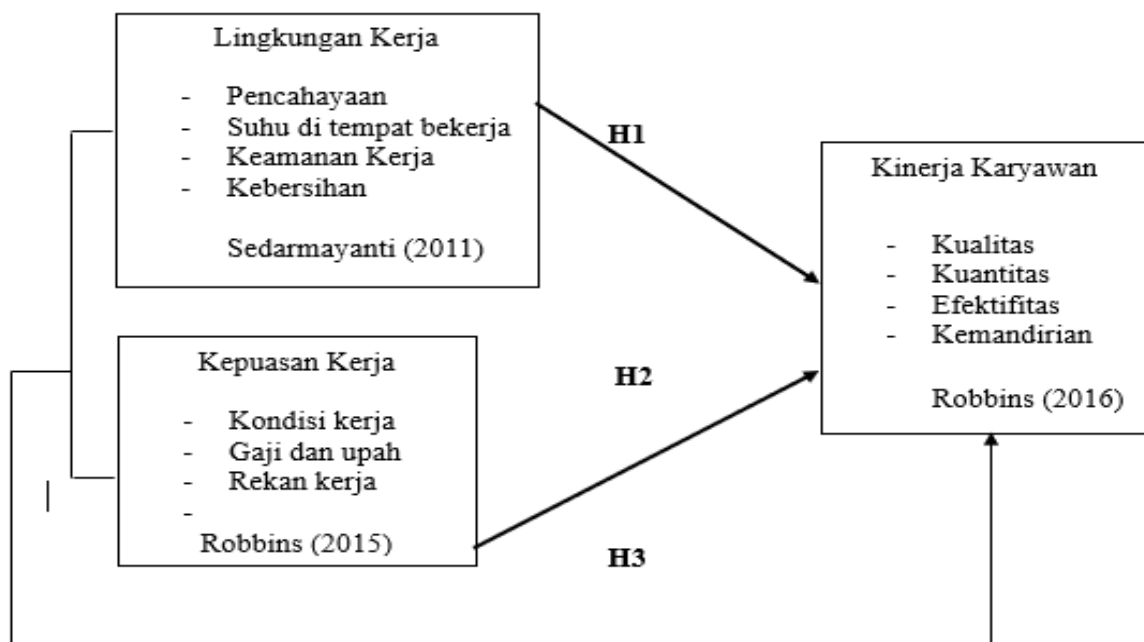
Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan

kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), yaitu: pencahayaan, suhu di tempat kerja, keamanan kerja, dan kebersihan.

Kepuasan Kerja

Menurut Mayasari, (2022) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dalam konteks pekerjaan, individu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, dan menghadapi kondisi kerja yang mungkin kurang ideal. Menurut Rahmadiani & Jusriadi (2018), kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan penuh cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja individu. Kepuasan kerja dapat dirasakan baik dalam lingkup pekerjaan maupun di luar pekerjaan, serta dalam kombinasi dari keduanya. Sedangkan 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. Menurut Robbins, (2015) beberapa indikator kepuasan kerja, yang dipakai dalam penelitian ini, sebagai berikut: kondisi kerja, gaji dan upah, rekan kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP OESAO.
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP OESAO.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP OESAO

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara objektif melalui analisis data numerik (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel penelitian (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
 Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.288	4.004		1.820	.076
	Lingkungan Kerja (X1)	.767	.156	.620	4.903	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.690	.190	.500	4.456	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 7,288 + 0,767X_1 + 0,690X_2$$

di mana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Uraian Penjelasan:

1. Nilai Konstanta (7,288) Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berada pada nilai nol, maka nilai dasar Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,288. Ini merepresentasikan kinerja karyawan yang ada tanpa pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut.
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1) = 0,767 Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,767 satuan, dengan asumsi bahwa Kepuasan Kerja tidak berubah.
3. Koefisien Kepuasan Kerja (X_2) = 0,690 Koefisien ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,690 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

- b. Menentukan thitung dan signifikan

Berdasarkan pada tabel *coefficient* diperoleh thitung 4,903, sedangkan signifikansi sebesar 0,000.

- c. Menentukan ttabel

Dengan derajat kebebasan $df = n - k = 43 - 2 = 41$ pada table alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh ttabel 2,019 (dilihat pada lampiran table distribusi t).

- d. Kriteria Pengujian

Jika thitung > ttabel atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika thitung < ttabel atau signifikan lebih besar dari pada alpha ($p > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikan dengan alpha

Nilai thitung (4,903) > ttabel (2,019) dan signifikan (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), atau thitung > ttabel dan $p < \alpha$.

- f. Kesimpulan

Karena thitung (4,903) > ttabel (1,705) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

PT PLN (Persero) ULP OESAO

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

- b. Menentukan thitung dan signifikan
Berdasarkan pada tabel *coefficient* diperoleh thitung 4,456 sedangkan signifikansi sebesar 0,001.
- c. Menentukan ttabel
Dengan derajat kebebasan $df = n - k = 43 - 2 = 41$ pada table alpha (α) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh ttabel 2,019 (dilihat pada lampiran table distribusi t).
- d. Kriteria Pengujian
Jika thitung > ttabel atau signifikan lebih kecil dari alpha ($p < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika thitung < ttabel atau signifikan lebih besar dari pada alpha ($p > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikan dengan alpha
Nilai thitung (4,456) > ttabel (2,019) dan signifikan (0,001) < alpha ($\alpha = 0,05$), atau thitung > ttabel dan $p < \alpha$.
- f. Kesimpulan
Karena thitung (4,456) > ttabel (2,019) dan signifikansi (0,001) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2.
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.554	2	413.277	23.939	.000 ^b
	Residual	690.562	40	17.264		
	Total	1517.116	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F hitung sebesar 23,939 dengan signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel pada signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk_2 = n - k - 1 = 43 - 1 - 1 = 40$) adalah sebesar 4,100. Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya, secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.735	.822	4.155

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Nilai R Square sebesar 0,822, yang berarti bahwa sebesar 82,2% variasi dalam Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sementara itu, sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 menunjukkan tingkat penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model.

Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP OESAO dapat dijelaskan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan aspek teoritis, kontekstual, dan empiris. Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang tunjukkan, baik dalam hal pencahayaan, suhu di tempat bekerja, keamanan kerja, dan kebersihan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor menurut (sedarmayanti, 2020) seperti penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan, dan hubungan antara karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi tingkat kelelahan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan performa karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Totos et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin baik perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP OESAO dapat dijelaskan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan aspek teoritis, kontekstual, dan empiris. Pengaruh signifikan ini

menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang tunjukkan, baik dalam hal kondisi kerja, gaji/upah, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang diterima, sehingga mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan. Kondisi ini akan meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, serta semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Selain itu, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Totos et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO

Hasil uji regresi simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, yang berarti penciptaan lingkungan kerja yang baik sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama akan berdampak lebih optimal terhadap kinerja dibanding hanya memperbaiki salah satu faktor secara terpisah. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan implikasi bahwa manajemen tidak dapat hanya fokus pada satu faktor saja. Strategi yang mengintegrasikan pembenahan lingkungan kerja dengan program peningkatan kepuasan kerja akan menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam meningkatkan performa karyawan. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar MSDM sebagai seni dan ilmu untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dengan memperhatikan kebutuhan individu maupun tujuan organisasi.

Hasil ini di perkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa presentase pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variable independem terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO sebesar 82,2%. Sedangkan sisanya yaitu 18,8% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Tingginya nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif apabila perusahaan secara simultan memperbaiki kondisi lingkungan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salet et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan variabel lain dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP OESAO. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada target kerja dan pelatihan teknis, tetapi juga pada kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung kebutuhan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong semangat, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan upaya perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Saran

1. Bagi PT PLN (Persero) ULP OESAO

Disarankan bagi PT PLN (Persero) ULP OESAO untuk secara konsisten menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta di dukung oleh hubungan yang harmonis agar dapat meningkatkan kinerja. Perusahaan di sarankan untuk secara konsisten menjaga dan meningkatkan aspek aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah, dan rekan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja sehingga akan memperoleh gambaran lain dan hasil yang mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan. *Jurnal In UIN Ar-Raniry Darussalam*. <http://repository.ar-raniry.ac.id/>
- Apridasari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Sekretariat Dprd Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal In Skripsi*. 13(1) 95-101 <https://doi.org/10.35335/cendikia.v13i1.2960>
- Aprilia, R. D. (2022). "Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang). 8(1)(1) UIN Malik Ibrahim. *Juornal etheses.uin-malang.ac.id* <http://etheses.uin-malang.ac.id/35728/1/16510184.pdf>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Kasmir. (2020). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RRI Palembang Sumatera Selatan. *Jurnal Adminika*, 6(2). Juni 2020. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/download/4399/2506/Saya>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lengkong, O., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akutansi*, 9(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35517/33235>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2). <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1219>
- Mayasari. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 395–401. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.190>
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Yogyakarta Press*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pdam Kota Madiun. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.32534/jv.v1i1.1845>
- Rahmadiani, & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Zuzu Alpha Papa Di Kota Makassar. *Competitiveness*, 7(2), 110–120. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4436>
- Robbins, S.P (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja: *Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja*
- Salet, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(2). <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/xxxx>
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantra Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2304/1514>
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*: Refika Aditama

- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sulistyo (2021) Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada grab car di daerah istimewa Yogyakarta. S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/5383/>
- Totos, P., Timuneno, T., Nursiani, N P, & Fanggidae, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timor Ekspres Intermedia Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* , 4 (3), 659-669 . <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10745>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>