

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN KOTA KUPANG**

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan peningkatan tuntutan pelayanan publik, perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor penentu keberhasilan tersebut adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kenyamanan individu dalam lingkungan kerja, tetapi juga memengaruhi loyalitas, motivasi, serta efektivitas kerja secara keseluruhan. PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang sebagai perusahaan penyedia jasa kelistrikan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang handal kepada masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas alat dan bahan yang menghadap ke lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, sedangkan pemberdayaan SDM mencakup pemberian wewenang, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Hasibuan (2003) Pemberdayaan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan

agar dapat bekerja secara optimal, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Dalam Penelitian ini metode yang digunakan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden.

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang, dan Pemberdayaan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja(Y) di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Pemberdayaan SDM ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 50.992 sedangkan koefisien  $b_1 = 0,186$ ,  $b_2 = 0,186$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pemberdayaan SDM ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:  $Y = 50.992 + 0,186X_1 + 0,186X_2$ . Selain itu hasil uji

hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditemukan Nilai  $T$  hitung  $3.585 > T$  tabel  $1,681$  dan tingkat signifikan  $t = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ( $b_1=0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu untuk variabel pemberdayaan SDM ( $X_2$ ) ditemukan nilai  $T$  hitung  $3.229 > T$  tabel  $1,681$  dengan tingkat signifikan  $t = 0,002$  oleh karena itu nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0(b_2=0)$  ditolak dan  $H_a$  ( $b_2 \neq 0$ ) diterima yaitu pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Untuk pengujian uji  $f$  ditetapkan  $F$  hitung  $21.530 > F$  tabel  $2,43$  dengan tingkat signifikan  $= 0,000$ . Oleh karena itu nilai signifikan  $< 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pemberdayaan SDM ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dan pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar  $0,477\%$  atau  $44,7\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pemberdayaan sdm ( $X_2$ ) bersama-sama dalam menjelaskan pengaruhnya pada kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $44,7\%$  sedangkan pengaruh sebesar  $55,3\%$  disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Pemberdayaan SDM, Kepuasan Kerja, PT PLN (Persero).