

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SERVICE TRAINING DAN PEMBERDAYAAN SDM
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
CABANG MANADO**

*INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, SERVICE TRAINING AND EMPOWERMENT OF
HUMAN RESOURCES TO EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. PLN (PERSERO)
BRANCH MANADO*

Oleh:

Stevie Thomas¹
Lisbeth Mananeke²
Paulina Van Rate³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

stevie_lgekikara@yahoo.co.id¹

lisbethmananeke@gmail.com²

paulinevanrate@gmail.com³

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, service training dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah random sampling. Dalam pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil pengujiannya ditemukan bahwa lingkungan kerja, service training dan pemberdayaan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian Secara simultan Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Penulis menyarankan perusahaan dalam hal ini PT. PLN (persero) Cabang Manado harus mempertahankan dan meningkatkan *Service Training* yang ada sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, service training, pemberdayaan sdm dan kepuasan kerja

Abstract: Resource humaning to constitute factor that momentarily deep one organisational good organization deep scale outgrows and also little. This study aims to determine the effect of work environment, service training and empowerment of human resources to employee work satisfaction PT. PLN (Persero) Branch Manado. The research method used is associative method with data collection technique used is random sampling. In testing the hypothesis using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS software. Based on the test results found that the work environment, service training and empowerment of human resources have a positive and significant impact on employee satisfaction both simultaneous and partial. Base observational result simultan's Work Condition, service Training and Human Resource Empowerment having for signifikan to job satisfaction on PT. PLN (Persero) Manado's branch. Writer suggests firm in this case PT. PLN (persero) Branch Manado shall keep and increasing service Training whatever available so gets to increase job satisfaction fires an employee.

Keywords: work environment, service training, empowerment of human resources and job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Selain lingkungan kerja yang baik, untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional diperlukan juga suatu program kegiatan untuk membekali para karyawan yaitu service training. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan bagi karyawannya pasti akan meningkatkan atau memperbaiki kinerja para karyawan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dijalankan baik jangka panjang maupun jangka pendek sesuai dengan periode yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan atau organisasi yang ada. Pelatihan sendiri memiliki arti yaitu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Lewat pelatihan yang baik yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk membekali para karyawannya pastinya akan sangat membantu dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia secara maksimal. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, karena sumber daya manusia harus bisa atau mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi perusahaan atau organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai akan sangat mempengaruhi pada kinerja dari karyawan-karyawan tersebut. Sebaliknya jika karyawan sebuah perusahaan telah bekerja namun tidak mendapatkan kepuasan pada apa yang ia kerjakan maka lama-kelamaan karyawan tersebut akan merasa bosan dan tentunya akan berdampak pada kinerja yang diberikan. PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik terbesar yang ada di Indonesia. Perusahaan ini sudah berdiri sejak berpuluh-puluh tahun yang lalu. Dalam hal mengantisipasi otonomi daerah, PT. PLN (Persero) telah membentuk Unit Bisnis Strategis berdasarkan kewilayahan dengan kewenangan manajemen yang lebih luas. PT. PLN (Persero) Cabang Manado merupakan salah satu perusahaan yang berperan besar dalam pelayanan kepada masyarakat yang ada di kota Manado. Pelayanan yang diberikan yaitu dengan menyediakan listrik bagi para masyarakat yang ada. Dalam melayani setiap permintaan bahkan keluhan dari sekian banyak masyarakat yang ada di kota Manado, PT. PLN (Persero) Cabang Manado, dengan baik telah membekali setiap karyawan-karyawannya lewat pelatihan-pelatihan yang telah dipersiapkan.

PT. PLN (Persero) Cabang Manado juga terus berupaya untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) melalui pendidikan dan pelatihan DIKLAT bagi karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kesalahan dan kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Manado mampu bekerja, baik secara individu maupun tim dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Berikut merupakan data jumlah karyawan yang bekerja pada bagian bidang sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Cabang Manado dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Cabang Manado

Jenis Kelamin	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Pria	11	13	17
Wanita	8	10	13
Total	19	23	30
Tingkat Pendidikan	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
Sarjana	10	16	25
SMA/SMK	9	7	5
Total	19	23	30

Sumber: PT. PLN (Persero) Cabang Manado. 2018.

Tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah total pegawai yang ada di PT. PLN (Persero) Cabang Manado dari tahun ke tahun mengalami perubahan baik bertambah maupun berkurang. Mayoritas karyawan yang ada adalah pria dengan jumlah karyawan pada tahun 2015 adalah sebanyak 11 orang, tahun 2016 sebanyak 13 orang dan di tahun 2017 sebanyak 17 orang. Sedangkan kategori tingkat pendidikan terakhir karyawan, mayoritasnya adalah karyawan yang berpendidikan Sarjana, dengan data pada tahun 2015 sebanyak 10 orang, tahun 2016 sebanyak 16 orang dan di tahun 2017 sebanyak 25 orang. Dari data diatas, PT. PLN (Persero) Cabang Manado dalam hal menerima dan merekrut karyawan baru haruslah yang memiliki jenjang pendidikan yang baik, sehingga yang diutamakan adalah yang berpendidikan sarjana. Bahkan ada juga beberapa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK tetapi mau kembali meningkatkan pendidikan mereka menjadi sarjana guna kebutuhan pekerjaan yang ada. Setiap tahunnya pasti akan ada karyawan yang bertambah lewat penerimaan atau lebih tepatnya disesuaikan pada kebutuhan perusahaan sesuai dengan bidang-bidang yang akan diisi, juga terjadi pengurangan karyawan dengan berbagai macam faktor salah satunya faktor pensiun. Para pimpinan PT. PLN (Persero) Cabang Manado terus mengontrol setiap kinerja karyawan yang ada, apakah semakin meningkat ataupun mengalami penurunan. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah tingkat absensi.

Seiring dengan tingkat kehadiran dari para karyawan lewat sebuah kepuasan kerja yang mereka rasakan, perkembangan teknologi ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan energi di masyarakat secara nasional baik dibidang sosial, rumah tangga, perhotelan, usaha, maupun industri juga maju dengan cepat. Kondisi tersebut menuntut PT. PLN (Persero) sebagai *leader* sumber energi listrik harus memiliki kemampuan, teknologi dan kualitas yang mampu bersaing. Dengan demikian, *service training* yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado merupakan salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan juga sebagai cara meningkatkan daya saing perusahaan. Untuk itu lewat segala pemaparan-pemaparan yang telah disampaikan diatas maka penelitian ini ingin meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan Kerja, Service Training dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.
3. Service Training terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.
4. Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, selalu akan memperhatikan keberadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai lingkungan kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja tersebut. Sedarmayanti (2011:1), menyatakan lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2010:26-27) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Service Training

Pelatihan adalah kegiatan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menurut Mangkunegara (2013:44), istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut Handoko (2014:88), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan juga memiliki tujuan untuk menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Pemberdayaan SDM

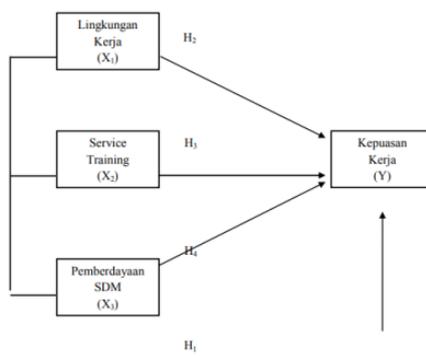
Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab (Susarni, 2016:8). Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain.

Kajian Empiris

Lumentut (2015) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

Lodjo (2013) Setiap perusahaan mempunyai tujuan akhir yang sama yaitu Laba untuk itu perusahaan berupaya meningkatkan kemampuan para karyawannya dikarenakan karyawan merupakan kekuatan dari perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan tumbuh di era persaingan yang ketat ini. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo Manado menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 127 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian survei merupakan pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan suatu keterangan atau informasi-informasi yang dibutuhkan terhadap persoalan yang sedang diteliti di dalam daerah atau lokasi yang menjadi objek. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara tiga variabel atau lebih (Sugiyono 2010:16). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel Lingkungan Kerja, Service Training, Pemberdayaan SDM yang dikategorikan sebagai variabel bebas (independen) dan variabel Kepuasan Kerja yang dikategorikan sebagai variabel terikat (dependen).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado, yang berada di Jl. Ahmad Yani No 17, Sario Utara, Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dilakukan selama 6 (Enam) bulan, mulai dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Februari 2016. Penelitian dimulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan dan penyusunan proposal skripsi, ujian proposal skripsi, bimbingan dan penyusunan skripsi dan terakhir di uji lewat ujian skripsi/komprehensif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Manado yang berjumlah 213 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dilakukan secara acak (*random sampling*) kepada karyawan-karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang diambil dari para karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan Kerja
- A : Konstanta
- X₁ : Lingkungan Kerja

- X_2 : Service Training
 X_3 : Pemberdayaan SDM
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
 e : *error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,771	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,5}$	0,011	Valid		Reliabel
Service Training (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,784	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,5}$	0,000	Valid		Reliabel
Pemberdayaan SDM (X_3)	$X_{3,1}$	0,000	Valid	0,786	Reliabel
	$X_{3,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{3,5}$	0,014	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,733	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,003	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,002	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,5}$	0,002	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

Tabel 2 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas. Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

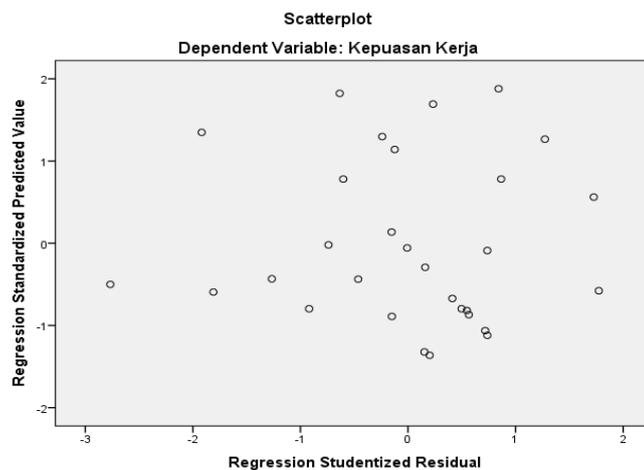
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.730	4.082		2.139	.042		
1 Lingkungan Kerja	.106	.113	.151	.936	.358	.990	1.010
Service Training	.402	.158	.465	2.540	.017	.770	1.299
Pemberdayaan SDM	.121	.139	.160	.869	.393	.764	1.309

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Tabel. 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

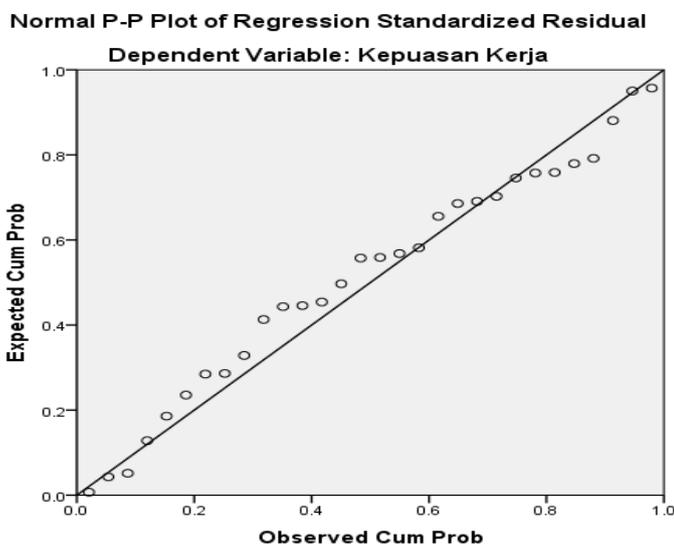


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.730	4.082		2.139	.042		
1 Lingkungan Kerja	.106	.113	.151	.936	.358	.990	1.010
Service Training	.402	.158	.465	2.540	.017	.770	1.299
Pemberdayaan SDM	.121	.139	.160	.869	.393	.764	1.309

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Persamaan Regresi $Y = 8,730 + 0.106 X_1 + 0,402 X_2 + 0,121 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Lingkungan Kerja (X_1), Service Training (X_2) dan Pemberdayaan SDM (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 8,730 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Service Training (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 8,730 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.106 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.106 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Service Training (X_2) sebesar 0,402 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Service Training (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,402 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Pemberdayaan SDM (X_3) sebesar 0,121 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pemberdayaan SDM (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,121 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis**Uji hipotesis F dan t**

Tabel 5 Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Lingkungan Kerja	.936	.358		
Service Training	2.540	.017	4.274	.014 ^b
Pemberdayaan SDM	.869	.393		

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Lingkungan Kerja (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,358 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Service Training (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,017 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Service Training (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pemberdayaan SDM (X_3) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,393 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Pemberdayaan SDM (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Service Training (X_2) dan Pemberdayaan SDM (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Setiap perusahaan selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, selalu akan memperhatikan keberadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai lingkungan kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan suatu situasi kerja yang nyaman pula bagi para karyawan yang bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang ada. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada kurang baik dirasakan oleh para karyawan maka karyawan tersebut tidak akan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan dan penurunan kepuasan kerja tidak dipengaruhi lingkungan kerja.

Pelatihan adalah kegiatan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan juga memiliki tujuan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dalam suatu kerja perusahaan atau organisasi, para karyawan dituntut dan diharuskan untuk memberikan suatu kinerja yang baik pada perusahaan tersebut, oleh karenanya lewat kegiatan-kegiatan pelatihan yang ada, dapat mempersiapkan, membentuk dan menghasilkan suatu karyawan atau sumber daya yang berkualitas, berintegritas sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan maksimal lewat kinerja yang mereka berikan serta memberi kepuasan pada diri mereka karena telah bekerja dengan sangat baik dan mendapat apresiasi dari atasan atau pimpinan yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa service training berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dipengaruhi service training.

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab. Jika seorang karyawan mendapatkan kepercayaan dari atasannya maka tersebut akan sangat termotivasi untuk bekerja dengan maksimal begitupun sebaliknya. Pemberdayaan karyawan lewat kepercayaan atau tanggung jawab yang lebih akan membuat karyawan tersebut merasa bangga dan puas dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan dan penurunan kepuasan kerja tidak dipengaruhi Pemberdayaan SDM.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

2. Secara parsial *Service Training* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.
3. Secara parsial Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.
4. Secara simultan Lingkungan Kerja, *Service Training* dan Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Perusahaan harus mempetahankan dan meningkatkan *Service Training* yang ada akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen SDM khususnya Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, G., and Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH : South Western – Cengage Learning.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Volume.1, Nomor. 3, Juni 2013, Hal. 747-755. Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article> Diakses pada: 7 Agustus 2017.
- Lumentut, M. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1. Maret 2015. Hal.74-85. ISSN. 2303-1174. Diakses pada: 10 September 2017. Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article> Diakses pada: 7 Agustus 2017.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2015. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Populasi dan Sampel. Alfabeta, Bandung.
- Susarni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*. Skripsi Ekonomi Manajemen. Universitas Halu Oleo Kendari. Diunduh dari: http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/B1B112078sitedi_SKRIPSI%20PDF.pdf Diakses pada: 7 Agustus 2017.
- Swasta, D.H dan Sukotjo, W.I. 2010. *Pengantar Bisnis Modern*. Liberty, Yogyakarta.