

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PEMBERDAYAAN SDM
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULUTTENGGGO**

*THE EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK, TRAINING, AND EMPOWERMENT OF HUMAN
RESOURCES ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION PT. PLN (PERSERO) REGION
SULUTTENGGGO*

Oleh:

Angelia Steelyasinta Pareraway¹

Christoffel Kojo²

Ferdy Roring³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹angelsteelyasinta27@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³ferdy_rg77@yahoo.com

Abstrak: Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo membenahi kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pelatihan, pemberdayaan sdm dan kepuasan kerja karyawan

Abstract: Employees are an important resource for the organization, because it has talent, energy, and creativity that is needed by the organization to achieve its objectives, because that's the need for quality human resources and have a high loyalty, in order to increase company productivity. The purpose of this research is to know the effect of work environment, training, and empowerment of human resources to job satisfaction of employees at PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. Data analysis method used in this research using two analytical methods, namely qualitative analysis which is quantitative with the number of samples of 50 people. The results showed that partially the working environment and training have no effect on job satisfaction, while partially empowerment has a significant effect on job satisfaction. However, the overall work environment, training, and empowerment of human resources have a significant influence on job satisfaction. We recommend PT. PLN Region Suluttenggo fix the condition of the work environment, as well as increase training so that in the future time can impact on job satisfaction.

Keywords: work environment, training, human resources empowerment, job satisfaction employee

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008:107). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan.

Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara :

1. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Pelatihan terhadap kepuasan kerja
3. Pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja
4. Lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge*, *Skill*, *Attitude* dan *Behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Pemberdayaan

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut dengan *empowerment*. Menurut Stewart (2008:18), yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

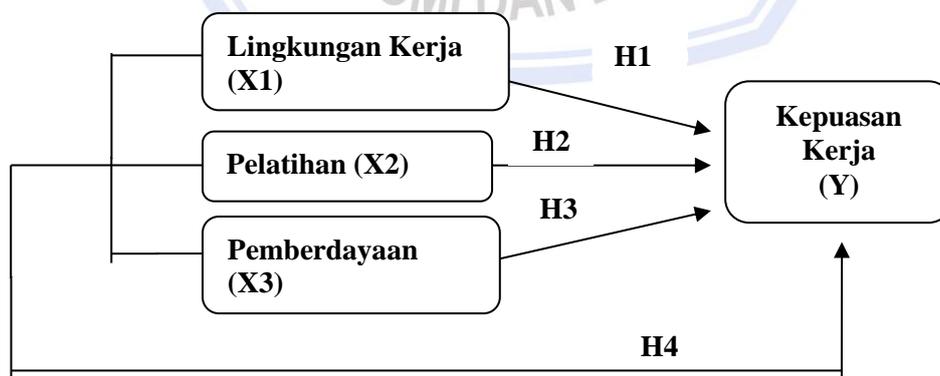
Penelitian Terdahulu

Lodjo (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan 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.

Fitriah dan Sudbya (2015). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar di Jalan Sulawesi No.1 Lantai IV Pasar Bandung. Untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen.

Darwito (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja pada RSUD Kota Semarang. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen terhadap kepuasan kerja. Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian Survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini di PT. PLN (Pesero) Wilayah Suluttenggo. Waktu penelitian dan penulisan laporan hasil penelitian ini dari bulan November 2017 sampai Juni 2018. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal skripsi, ujian proposal skripsi, bimbingan skripsi dan ujian skripsi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua karyawan yang ada di PT. PLN (Pesero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 100 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk di teliti. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan memperhatikan Ukuran sampel dimana Penelitian menggunakan pedoman dari (Sehfudin, 2011) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang memadai yaitu lebih besar dari 30, dan kurang dari 500.1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel *non random sampling* atau *non probability sampling*. Adapun kriterianya ialah Karyawan PT. PLN (Pesero) Wilayah Suluttenggo.

Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, digunakan data-data sebagai berikut :

- 1) Data primer
- 2) Data Sekunder

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sehfudin, 2011)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur (kuesioner) dalam mengukur gejala yang sama dalam waktu yang berbeda dengan hasil yang stabil. Yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain (Santosa dan Ashari, 2005:251).

Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut (Sehfudin, 2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja
X1	= Variabel bebas yaitu lingkungan kerja
X2	= Variabel bebas yaitu Pelatihan
X3	= Variabel bebas yaitu pemberdayaan
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta
e	= Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja maka dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yakni 0,300. Selain itu nilai *Sig (2-tailed)* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan maupun nilai total pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja maka dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* antara beberapa pertanyaan lebih rendah dari 0,300 dan nilai *Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,000 atau dengan kata lain agak kurang valid namun masih bisa ditoleransi. Secara umum nilai uji validasi untuk pertanyaan variabel lingkungan kerja cukup valid.

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel pelatihan maka dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yakni 0,300. Selain itu nilai *Sig (2-tailed)* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan maupun nilai total pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk variabel pelatihan adalah valid.

Uji Validitas Variabel Pemberdayaan (X3)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel pemberdayaan maka dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlation* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah lebih besar dari kriteria standar minimal uji validitas yakni 0,300. Selain itu nilai *Sig (2-tailed)* dari masing-masing pertanyaan maupun nilai total adalah 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan maupun nilai total pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk variabel pemberdayaan adalah valid.

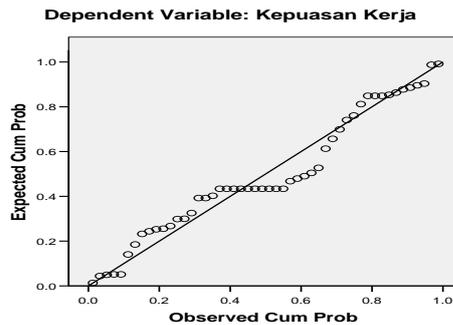
Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument dilihat secara keseluruhan tidak menggunakan reliabilitas butir. Koefisien reliabilitas sebesar 0,806 lebih besar dari kriteria standar minimal nilai reliabilitas yaitu 0,600 ($0,806 > 0,600$) berarti bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas Data

Hasil Uji Normalitas data adalah dengan melihat kenormalan data melalui sebaran data pada PP Plot. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot (PP) of Regression maka nilai plot PP terletak disekitar garis diagonal. Dalam grafik terlihat bahwa PP Plots tidak menyimpang jauh dari garis diagonal sehingga bisa diartikan bahwa distribusi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson hitung sebesar :

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R		Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
		Square	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.64								
6(a)	.417	.379	.04246	.417	10.959	3	46	.000	1.772

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Hipotesis yang dikemukakan dalam uji autokorelasi adalah : H_0 = tidak ada serial autokorelasi baik positif maupun negatif. Jika $du < d < 4-du$ berarti tidak ada masalah autokorelasi (Gujarati 2005 : 218). Dengan $n = 50$ dan 3 variabel bebas ($k = 3$) maka $du = 1,67$ $dl = 1,42$ maka $1,67 < 1,772 < 4 - 1,67$ sehingga $1,67 < 1,772 < 2,33$. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

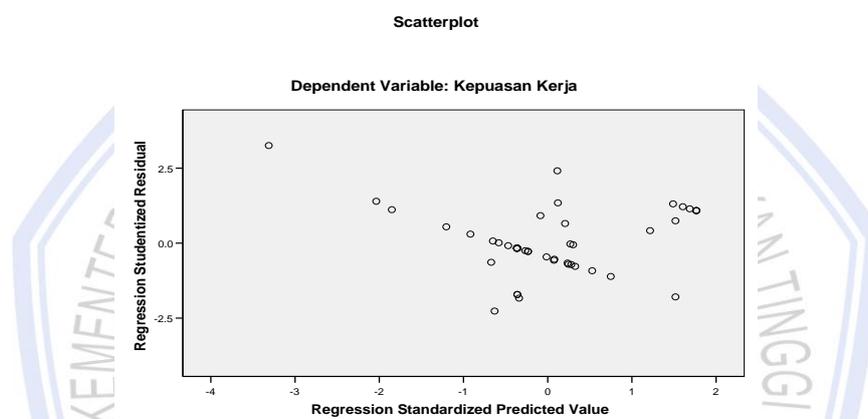
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,656	1,524
Pelatihan	0,607	1,647
Pemberdayaan	0,621	1,609

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel pertumbuhan ekonomi dan PAD adalah lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas didalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa sebaran residual dalam scatterplot terpencah tidak beraturan atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang rapi dan teratur. Oleh karena itu berdasarkan hal ini maka di dalam penelitian ini tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan memenuhi asumsi heterokedastisitas

Hasil Uji Regresi Berganda dan Pengaruh Secara Parsial

Hasil uji regresi berganda dan parsial adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda dan Pengaruh Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	.486	.152		3.201
	Lingkungan Kerja	.122	.139	.122	.880
	Pelatihan	.161	.137	.169	1.172
	Pemberdayaan	.310	.097	.456	3.191

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda dan Pengaruh Secara Parsial maka Persamaan Regresi dari penelitian ini adalah $\hat{Y} = 0,486 + 0,122$ Lingkungan Kerja + $0,161$ Pelatihan + $0,310$ Pemberdayaan

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri dapat dilihat dalam nilai uji t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,880 sedangkan t_{tabel} dengan $n = 50$ dan 3 variabel bebas pada $\alpha = 0,025$ ($\alpha_{0,05/2 ; 50-3}$ menjadi $\alpha 0,025 ; 47$) adalah sebesar : 2,012. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,880 < 2,012$. Selain itu nilai Sig (Signifikansi) yaitu besaran nilai probabilitas adalah sebesar 0,383 atau lebih besar dari 0,025. Dengan demikian maka secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 1,172 sedangkan t_{tabel} dengan $n = 50$ dan 3 variabel bebas pada $\alpha = 0,025$ ($\alpha_{0,05/2 ; 50-3}$ menjadi $\alpha 0,025 ; 47$) adalah sebesar : 2,012. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,172 < 2,012$. Selain itu nilai Sig (Signifikansi) yaitu besaran nilai probabilitas adalah sebesar 0,247 atau lebih besar dari 0,025. Dengan demikian maka secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan adalah 3,191 sedangkan t_{tabel} dengan $n = 50$ dan 3 variabel bebas pada $\alpha = 0,025$ ($\alpha_{0,05/2 ; 50-3}$ menjadi $\alpha 0,025 ; 47$) adalah sebesar : 2,012. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,191 > 2,012$. Selain itu nilai Sig (Signifikansi) yaitu besaran nilai probabilitas adalah sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian maka secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Bebas Secara Bersama-Sama atau Simultan Terhadap Variabel Terikat

Hasil ujinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Tabel ANOVA

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	.059	3	.020	10.959	.000(a)
	Residual	.083	46	.002		
	Total	.142	49			

Sumber : Data Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel *Analysis of Varians* (ANOVA) tersebut diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 10,959 Nilai $F_{tabel 0,05}$ untuk 3 variabel bebas ($V1=3$) dengan $V2 = 50$ sehingga nilai $F_{tabel 0,05}$ dengan 3 variabel bebas dan $n = 46$ adalah 2,84.
2. Nilai $F_{hitung} (10,959) > \text{Nilai } F_{tabel} (2,84)$,
3. Dengan demikian maka secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini mengandung arti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami perbaikan ataupun peningkatan kualitas maka kondisi perubahan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan demikian pula sebaliknya apabila kualitas lingkungan kerja mengalami penurunan secara kualitas maka hal tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini dalam lingkup kerja manajemen PT PLN Wilayah Suluttenggo belum memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini mengandung arti bahwa apabila program pelatihan kerja mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun secara kuantitas maka kondisi perubahan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan demikian pula sebaliknya apabila kuantitas dan kualitas pelatihan kerja terhadap karyawan

mengalami penurunan maka hal tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja terhadap karyawan yang ada saat ini dalam lingkup kerja manajemen PT PLN Wilayah Suluttenggo belum memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pemberdayaan terhadap karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini mengandung arti bahwa apabila program pemberdayaan karyawan mengalami peningkatan baik secara kualitas maupun secara kuantitas maka kondisi perubahan tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dimana kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat demikian pula sebaliknya apabila kuantitas dan kualitas pemberdayaan karyawan mengalami penurunan maka hal tersebut juga akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Dapat dikatakan bahwa pemberdayaan terhadap karyawan yang ada saat ini dalam lingkup kerja manajemen PT PLN Wilayah Suluttenggo telah memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini di tunjukan oleh hasil uji t hitung lebih kecil dari t tabel
2. Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh pihak manajemen terhadap karyawan pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung lebih kecil dari t tabel
3. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t hitung lebih besar dari t tabel.
4. Lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dimana F hitung lebih besar dari F tabel.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo harus membenahi dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap karyawan selama ini tetap dipertahankan dan harus semakin baik kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

- Darwito.2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Studi Pada RSUD Kota Semarang, *Tesis* yang dipublikasikan. Semarang : Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/16933/>. Diakses tanggal 20 Juli 2010
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Lodjo, F.S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755.
<https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 3 Juni 2013

- Fitriah dan Sudibya. 2015. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3478-3507. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14384>. Diakses tanggal 26 November 2015
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. BumiAksara, Jakarta
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi ke-12*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sehfudin, Arif. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNDIP*. Semarang. eprints.undip.ac.id. 21 April 2011
- Stewart, R.H. 2008. *Introduction to Physical Oceanography*. Department of Oceanography. Texas A & M University, Texas.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri* . Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Santoso. 2005. *Analisis statistic dengan Microsoft excel dan SPSS*. Elex Media Komputindo, Yogyakarta

