

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN INDONESIA
POWERUNIT BISNIS PEMBANGKIT
(UBP) KERAMASAN**

Chairani Aprillia¹⁾, Heriyanto²⁾

Program Studi Manajemen

chairaniaprillia21@gmail.com heriyanto@binadarma.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of the physical work environment and skills on employee job satisfaction, the object of research at PT. PLN Indonesia Power Generation Business Unit (UBP) Keraasan Palembang, the research sample is employees of PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan totalling 97 Pegawai, the method used is a quantitative method with the SPSS technique. The data used is primary and secondary data, hypothesis testing uses the T test (partial) and F test (Simutaneous). The result of the analysis show that the Physical work Environment has a positive and significant effect on job satisfaction, Competency has a positive and significant effect on job satisfaction and the physical work environment and competency has a positive and competency has a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Employees. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Employee job satisfaction is the reason that drives them in various aspects relatedto work. Lack of attention to physical work environment factors and competence can affect employee job satisfaction. Therefore, companies are expected to continue to maintain and maintain the positive things that already exist for employees, as well as ensure and improve the quality of the physical work environment and competencies that are already good like this.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan keahlian terhadap kepuasan kerja pegawai, objek penelitian di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit (UBP) Keramasan Palembang, sampel penelitian ini adalah pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang berjumlah 97 pegawai, metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik SPSSVersi 27. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, pengujian hipotesis menggunakan uji t (persial) dan uji f (Simultan). Hasil Analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Kepuasan kerja pegawai adalah alasan yang mendorong mereka dalam berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk terus menjaga dan mempertahankan hal-hal positif yang sudah ada bagi para pegawai, serta memastikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan kompetensi yang sudah baik seperti ini.

Kata kunci: Kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, dan Kompetensi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Kebutuhan sebuah organisasi itu terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, untuk itu kualitas sumber daya manusia (SDM) juga perlu dilakukan pengembangan atau peningkatan kemampuannya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. (Yerita 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. SDM mencakup semua individu yang bekerja di dalam perusahaan dan berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya melakukan tugas-tugas operasional, tetapi juga bertindak sebagai pemikir strategis dan perencana yang membentuk arah dan pertumbuhan perusahaan. (Silvikhomah et al. 2023)

Menurut Gibson (dalam Sari, 2007: 19), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata.

Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung tingkat produktivitas kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain berdampak pada kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. (P Tambunan 2018) Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penulis melakukan observasi yaitu datang langsung pada objek penelitian dan mendapatkan fenomena atau kendala yang dialami oleh pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan antara lain:

1. Terdapat satu ruang kerja yang tidak terlalu besar ukuran ruangnya tetapi menampung pegawai kurang lebih 15 Pegawai. Sehingga pegawai merasa kurangnya ruang gerak dalam ruangan tersebut.
2. Kurangnya ruang gerak dan ruang untuk beristirahat sejenak, maka sering ditemukan pegawai yang beristirahat di dalam musholah untuk melepas penat dan lelahnya.
3. Untuk Ruang Rapat Utama yang berada pada Lantai paling Atas dan memiliki ruang yang besar memiliki masalah suhu ruangan yang kurang.
4. Terdapat juga ruang kerja yang terletak dekat dengan mesin Uap yang ada pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan mengalami gangguan suara karna kebisingan yang dikeluarkan oleh mesin mengganggu konsentrasi kerja pegawai.

5. Untuk Dapur nya agar memperhatikan perabotan dan kebersihannya.

6. Untuk Kebersihan Wc Umumnya sudah baik, tetapi agar sering diperhatikan untuk pengharum ruangnya.

Dari fenomena diatas Lingkungan Kerja Fisik pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan sudah baik tapi masih ada kendala dan kekurangannya yaitu Suhu ruangan, ruang gerak, Suara Kebisingan dan Kebersihannya. Untuk lebih diperhatikan Agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai

Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi dan evaluasi pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan pada aturan organisasi, dan pemenuhan standar yang ditetapkan (Sutrisno, 2022).

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan undang-undang 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Sumbagsel merupakan salah satu jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa listrik bagi seluruh masyarakat. Oleh karena itu keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) sangat besar perannya dalam keseharian setiap komponen masyarakat. PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang beralamatkan di Jl. Abikusno Cokro Suyoso No. 24 Kec. Kertapati Kel. Kemang Agung Palembang. Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul dalam Laporan Karya Akhir ini dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Kramasan**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Setelah peneliti melakukan telaah beberapa penelitian, ada beberapa yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Pelitian pertama yang berhasil peneliti temukan ialah penelitian yang dilakukan oleh Ilhamsyah, Hj. Maliah (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Pln

(Persero) Wilayah Sumatera Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Eduar Hendri (2012) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Secara parsial, Keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tersebut.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ridwan Baraba (2012) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan bahwa Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima berjudul Penempatan Kerja, Keahlian(Skill) kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Metal Elektro Plating. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa penempatan kerja, keahlian (Skill), dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Metal Elektro Plating Batam, Perusahaan sebaiknya memberikan penempatan kerja, meningkatkan keahlian (Skill), dan meningkatkan kepuasan kerja secara simultan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dengan menggunakan variabel Bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja fisik, dan kompetensi.

Sedangkan variabel terikat (dependent) terdiri dari Kepuasan Kerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis data Penelitian Kuantitatif yang digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen dalam sebuah populasi dalam penelitian ini. Metode Kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang didasarkan pada data yang dikumpulkan secara sistematis dari objek yang diteliti dengan menggambarkan pengaruh antar variabel yang terlibat di dalamnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut akan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	53,6%
2	Perempuan	45	46,4%
Jumlah		97	100%



Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 53,6% dan perempuan sebanyak 46,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan dominan berjenis kelamin laki-laki di bandingkan wanita. Karena PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang listrik dan lapangan, karena laki-laki dominan bekerja bagian lapangan dan kantor juga.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30	52	53,6%
2	31-40	37	38,1%
3	41-50	8	8,3%
Jumlah		97	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan mayoritas responden dalam rentang usia cukup muda sebanyak 53,6% usia berada pada kisaran 20-30 tahun. Dan responden dalam rentang usia cukup tua yaitu sebanyak 8,3% usia berada pada kisaran 41-50 tahun. Maka dari itu dapat disimpulkan untuk pegawai yang bekerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dominan berumur 20-30 tahun karena lebih mudah untuk dibentuk sesuai kebutuhan perusahaan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	2	2,1%
2	Diploma	47	48,5%
3	Sarjana (S1)	45	46,4%
4	Sarjana (S2)	3	3,1%
Jumlah		97	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan yang berpendidikan Terakhir D3sebanyak 47 orang atau 48,5%, dan yang pendidikan terakhir S2 yaitu hanya 3 orang atau 3,1%. Dapat disimpulkan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan membutuhkan Pegawai yang produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Uji validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel(95)}	Keterangan
P1	0,625	0,199	Valid
P2	0,694	0,199	Valid
P3	0,662	0,199	Valid
P4	0,651	0,199	Valid
P5	0,638	0,199	Valid
P6	0,759	0,199	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024l

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standard atau nilai r-tabel yaitu 0,199 dan bernilai positif yang bearti semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel(95)}	Keterangan
P1	0,841	0,199	Valid
P2	0,790	0,199	Valid
P3	0,733	0,199	Valid
P4	0,856	0,199	Valid
P5	0,851	0,199	Valid

Sumber:Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,199 dan bernilai positif yang bearti semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel(95)}	Keterangan
P1	0,827	0,199	Valid
P2	0,907	0,199	Valid
P3	0,485	0,199	Valid
P4	0,754	0,199	Valid
P5	0,483	0,199	Valid

Sumber:Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,199 dan bernilai positif yang bearti semua pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Rehabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	K
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,727	0,
Kompetensi (X2)	0,871	0,
Kepuasan Kerja (Y)	0,749	0,

Sumber:Hasil output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha dengan semua variabel menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliable, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji normalitas

Tabel 8 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.

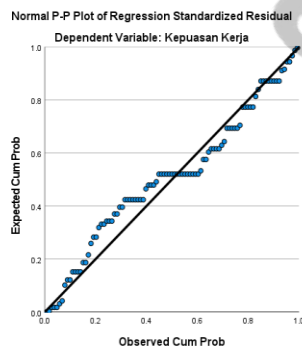
99% Confidence Interval

Sumber: Hasil Output SPSS27, Tahun 2024

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo Carlples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas menyatakan dari grafik normal p-plot regression standard sizes menyatakan bahwa butir-butir pertanyaan mengelilingi garis normal, dan nilai tabel Kolmogorov dengan nilai asymp 0,004 nilai ini tidak lebih besar dari nilai 0,05 ($0,004 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

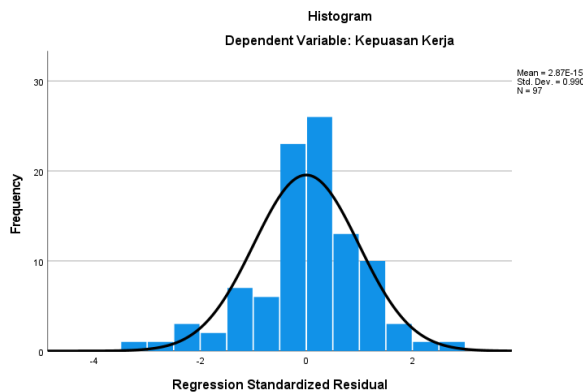
Gambar 1 Grafik Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber: Hasil Output SPSS27, Tahun 2024

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik output diatas memperlihatkan bahwa data berada disepertaran dan mengikuti arah garis diagonal grafik. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sehingga normalitas data terpenuhi.

Gambar 2 Histogram



Sumber: Hasil Output SPSS27, Tahun 2024

Berdasarkan gambar diatas, bahwa dari grafik p-plot menunjukkan penyebaran data mengikuti garis

normal, maka data tersebut berdistribusi normal. Hal ini terlihat di gambar histogram yang membentuk sebuah lonceng yang tidak melenceng ke kiri kanan. Grafik normalitas juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dimana pada scatterplot terlihat titik-titik yang mengikuti sepanjang garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	
(Constant)	1.1.635	1.401	1.167	.246			
Lingkungan Kerja Fisik	.225	.079	.251	2.831	.006	.455	2.196
Kompetensi	.646	.094	.612	6.906	.000	.455	2.196

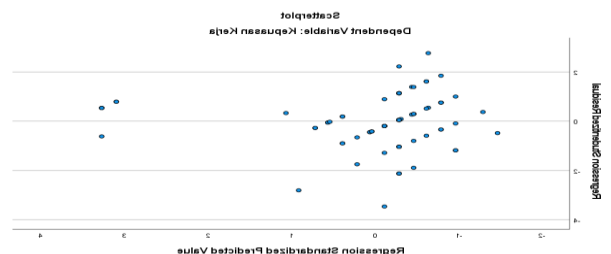
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan table 9 diatas hasil uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF. Hasil analisis menunjukkan bahwa VIF kedua variabel bebas penelitian yaitu 2,196 dan 2,196 < 10, artinya hasil ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplots

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplots



Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan grafik scatterplots yang disajikan pada gambar diatas Terlihat titik-titik menyebar secara tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada

indikasi terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.635	1.401		1.167	.246
Lingkungan Kerja Fisik	.225	.079	.251	2.831	.006
Kompetensi	.646	.094	.612	6.906	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 10 diatas, bahwa analisis linier berganda dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,635 + 0,225 + 0,646 X_2 + e$$

Uji Hipotesis (uji t)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian. Uji signifikan t di tunjukkan dengan melihat nilai t-Hitung dan nilai signifikan yang menjadi output hasil olah data. Berikut hasil dari uji t.

Tabel 11 Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.635	1.401		1.167	.246
	Lingkungan Kerja Fisik	.225	.079	.251	2.831	.006
	Kompetensi	.646	.094	.612	6.906	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Uji F

Tabel 12 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.971	2	79.486	92.847	.000 ^b
	Residual	80.472	94	.856		
	Total	239.443	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 92,874 dan nilai F-tabel dengan $\alpha = 0,05\%$ serta $df = n - k - 1$ jadi taraf nyata $df = 97 - 2 - 1$ sehingga ditemukan jumlah F-tabel adalah 3,09 . Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai Alpha ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian maka hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.657	.92525

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Berdasarkan table 13 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan untuk Adjusted R² diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R Square sebesar 0 ,664. Hal ini berarti bahwa 66,4% variasi kepuasan kerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi, sedangkan sisanya 33,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki T-hitung sebesar 2,831 dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, hal ini menunjukkan

bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena t -hitung $>$ t -tabel ($2,831 > 1,661$). Artinya Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih Dewi Kumala I. A (2008) dengan judul Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, karir dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan secara persial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Politeknik Kesehatan Departemen Kesehatan Denpasar. ini juga didukung oleh penelitian Budi (2011) dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai salah satu variabel berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain dilakukan Hayati (2016) dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai artinya kalau lingkungan kerja fisik baik maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil Variabel Kompetensi memiliki T -hitung sebesar 6,906 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena T -hitung $>$ T -tabel ($6,906 > 1,661$). Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Ini menunjukkan jika seorang pegawai ingin mempunyai kepuasan dalam bekerja maka dibutuhkan Kompetensi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Narimawati (2006:18) bahwa kompetensi, yang terdiri dari Kompetensi Intelektual, Emosional, dan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Dan Hasil Penelitian Maskuri (2006), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja Karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan untuk Adjusted R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R Square sebesar 0,664. Hal ini berarti bahwa 66,4% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi, sedangkan sisanya 33,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji F) dapat disimpulkan bahwa nilai F -hitung yang didapat adalah sebesar 92,874 dan nilai F -tabel

dengan $\alpha=0,05\%$ serta $df=n-k-1$ jadi taraf nyata $df=97-2-1$ sehingga ditemukan jumlah F -tabel adalah 3,09. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F -hitung lebih besar dari nilai F -tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai Alpha ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian maka hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman serta Kompetensi yang baik, maka diharapkan adanya umpan balik bagi perusahaan yaitu memberikan penghargaan seperti memberikan hadiah atau promosi naik jabatan serta peningkatan lingkungan kerja.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sesuai dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 27 sebagai berikut :

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.
3. Lingkungan kerja fisik dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja pegawai adalah alasan yang mendorong mereka dalam berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk terus menjaga dan mempertahankan hal-hal positif yang sudah ada bagi para pegawai, serta memastikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan kompetensi yang sudah baik seperti ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambahkan referensi yang lebih beragam dengan menambah variabel lain dan

indikator-indikator yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia.” *Jurnal Manajemen* 20(2): 278.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Rezha Nur, Ragil Setia Dianingati, and Eva Annisaa'. 2022. "Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi." *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2(1): 9–15.
- Daulay, Nopitasari, and Hikmah Hikmah. 2020. "RETRACTED: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Batam." *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis* 9(1): 13–18.
- Estiana, Ria, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Lentera Bisnis* 12(2): 339.
- Jasmin, Muhammad, Nurkhalik Wahdani Al Asbara, Jurusan manajemen, and Itb Nobel Indonesia Makassar. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo." *Jurnal manajemen dan akuntansi* 1: 338–48.
- Nurmayaputri, Sarah, and Alini Gilang. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung The Influence Of The Work Environment On The Job Satisfaction Of Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung." *e-Proceeding of Management* 7(2): 6658–65.
- P Tambunan, Anggiat. 2018. "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4(2): 175–83.
- Rastana, I Made Sandi, I Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1(3): 834–43.
- Silvikhomah, Aulia Larasati et al. 2023. "MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PT."
- Sudiarditha, I Ketut R., Agung AWS Waspodo, and Nesia Ayu Triani. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

