

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 PAREPARE

The Effect of Work Environment, Motivation, and Career Management on Employee Job Satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Parepare

Alda Sara¹, Fitriyani Syukri²

Email: aldasara748@gmail.com¹, fitriyanisyukri19@gmail.com²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No. Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja dalam mendukung kinerja organisasi, di mana lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen karir diduga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari ketiga variabel tersebut pada kepuasan kerja, serta mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare dengan jumlah sampel 56 orang yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sementara itu variabel lingkungan kerja dan manajemen karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai Adjusted R² sebesar 0,407. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Manajemen Karir, Kepuasan Kerja

Abstract

This research is titled “The Influence of Work Environment, Motivation, and Career Management on Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) UP3 Parepare”. The study is motivated by the importance of job satisfaction in supporting organizational performance, where the work environment, motivation, and career management are suspected to play significant roles in shaping employee job satisfaction. The main objective of this research is to analyze the partial and simultaneous effects of these three variables on job satisfaction, as well as to identify which factor has the most dominant influence. This research uses a quantitative approach with a survey method. The object of the study is the employees of PT. PLN (Persero) UP3 Parepare, with a total sample of 56 individuals selected using the saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires. The results show that partially, only the motivation variable has a significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of 0.001. Meanwhile, the work environment and career management variables do not have a significant partial effect. However, simultaneously, all three variables have a significant effect on employee job satisfaction, with an F-test significance value of 0.000 and an Adjusted R² value of 0.407. Based on these results, it can be concluded that motivation is the most dominant factor influencing job satisfaction at PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Keywords: Work Environment, Motivation, Career Management, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan perasaan positif terhadap pekerjaannya, baik dari aspek tugas, lingkungan, maupun sistem pengelolaan organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2018). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen

karyawan, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi seperti penurunan produktivitas, absensi, dan turnover karyawan (Safitri, 2023).

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja (Saputra, 2022). Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Khairani, 2023; Nurhandayani, 2022). Namun demikian, hasil penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi dan berorientasi pelayanan publik (Arisadewi, 2020).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu (Herzberg et al., 2017). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung merasa lebih puas karena kebutuhan psikologis dan penghargaan atas kinerja mereka terpenuhi (Deci & Ryan, 2017). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Maria, 2019; Kartika, 2010). Namun, terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu menjadi faktor dominan apabila sistem penghargaan dan kondisi kerja tidak berjalan secara konsisten (Wibowo, 2024).

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah manajemen karir. Manajemen karir berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, dan kejelasan jenjang karir karyawan dalam organisasi (Akkermans & Fouad, 2021). Sistem manajemen karir yang transparan dan adil dapat meningkatkan rasa aman, pengakuan, dan kesempatan berkembang bagi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Fausta, 2023). Akan tetapi, beberapa penelitian menemukan bahwa manajemen karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada organisasi yang memiliki struktur karir relatif tetap atau terbatas seperti BUMN dan instansi pelayanan publik (Adisoekarto, 2013).

PT. PLN (Persero) UP3 Parepare sebagai salah satu unit pelaksana teknis perusahaan listrik negara memiliki peran strategis dalam penyediaan layanan kelistrikan kepada masyarakat. Karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan, khususnya karyawan lapangan, memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi, tuntutan target operasional, serta tekanan pelayanan publik yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan kepuasan kerja sebagai isu yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun PT. PLN (Persero) telah menerapkan berbagai kebijakan terkait keselamatan kerja, pemberian insentif, dan pengembangan sumber daya manusia, perbedaan tingkat kepuasan kerja antar karyawan masih kerap dijumpai di lapangan.

Berdasarkan kajian empiris sebelumnya, masih terdapat **ketidakkonsistenan hasil penelitian (research gap)** terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan manajemen karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Khairani, 2023; Fausta, 2023), sementara penelitian lain menemukan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan dan motivasi justru menjadi faktor yang lebih dominan (Arisadewi, 2020; Kartika, 2010). Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintahan umum, sehingga kajian mengenai kepuasan kerja karyawan pada BUMN sektor ketenagalistrikan, khususnya di tingkat unit pelaksana seperti PT. PLN (Persero) UP3 Parepare, masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (research gap) dengan memberikan bukti empiris pada konteks organisasi BUMN sektor pelayanan publik, serta mengidentifikasi faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen PT. PLN (Persero) dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan pengumpulan data objektif, pengukuran yang akurat, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan membuat generalisasi Sugiono (2019). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PLN (Persero) UP3 Parepare Jl. Veteran No.32, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Jenis dan

sumber data yang digunakan yaitu: 1) Data primer yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. 2) Data sekunder berupa pengamatan langsung kegiatan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare serta menelaah beberapa kajian teoritis yang memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dianalisis dengan pendekatan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Teknik analisis data:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan atau indikator dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. pertanyaan dari masing-masing item dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

3. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Demikian jika instrument dikatakan reliabel bila digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan hasil yang sama atau konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

4. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.). Jika nilai signifikansi dari pengujian kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

5. Uji multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan tolerance.

a. Jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,10$, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel.

b. Jika masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 0.1.

6. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini Bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika titik titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

7. Uji regresi linear berganda

Penelitian ini akan dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) secara langsung.

8. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

9. Uji T (Uji secara Parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

a. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$)

1) Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

2) Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

b. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2) Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

10. Uji F (Uji secara Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berganda mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Lingkungan kerja | 0,706 | Reliabel |
| Motivasi | 0,775 | Reliabel |
| Manajemen karir | 0,781 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,735 | Reliabel |

Nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat di simpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N | | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,23797569 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,135 |
| | Positive | ,055 |
| | Negative | -,135 |
| Test Statistic | | ,135 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,013 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | ,239 ^d |
| | 99% Confidence Interval | |
| | | Lower Bound |
| | | Upper Bound |
| | | ,228 |
| | | ,250 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,239>0,05 hingga bisa diambil kesimpulan bahwa penelitian keseluruhan variabel terdistribusi normal.

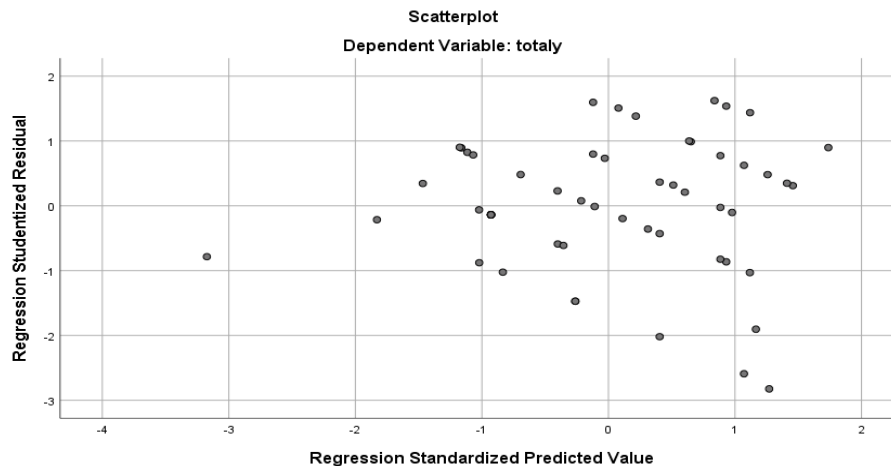
Tabel 3 Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,237 | 2,119 | | 2,471 | ,017 | | |
| | totalx 1 | ,144 | ,141 | ,138 | 1,018 | ,313 | ,617 | 1,622 |
| | totalx 2 | ,492 | ,143 | ,509 | 3,438 | ,001 | ,521 | 1,920 |
| | totalx 3 | ,048 | ,120 | ,056 | ,395 | ,694 | ,571 | 1,752 |

a. Dependent Variable: totally

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan, variabel independent yakni lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan manajemen karir (X3) tidak memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 0.1. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih > dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.



Gambar 1 grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas

Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel X yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen karir.

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 5,237 | 2,119 | | 2,471 | ,017 |
| | totalx1 | ,144 | ,141 | ,138 | 1,018 | ,313 |
| | totalx2 | ,492 | ,143 | ,509 | 3,438 | ,001 |
| | totalx3 | ,048 | ,120 | ,056 | ,395 | ,694 |

Berdasarkan pada hasil pengelolaan data untuk regresi linear berganda dengan menggunakan program spss dapat dilihat pada tabel 6, Maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 5,237 + 0,144X1 + 0,492X2 + 0,048X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,237 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja, Motivasi, dan Manajemen Karir dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja sebesar 5,237. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,144 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare sebesar 0,144. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,492 menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare sebesar 0,492. Nilai koefisien regresi variabel Manajemen Karir sebesar 0,048 menunjukkan apabila manajemen karir mengalami kenaikan sebesar 100% maka mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare sebesar 0,048.

Tabel 5 Uji Determinasi R Square Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| 1 | ,638 ^a | ,407 | ,373 | ,1,273 | 1,404 |

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Hasil uji Adjusted R diperoleh angka senilai 0,407 memperlihatkan adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan berdasar kepada ketentuan yang telah ditetapkan jika ($0 < R^2 < 1$) maka besar pengaruhnya yaitu sekitar 40,7% artinya variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang positif dan signifikan karena hasil yang diperoleh mendekati angka 1.

Tabel 6 Uji Parsial (Uji-t) Hipotesis Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,237 | 2,119 | | 2,471 | ,017 |
| | totalx1 | ,144 | ,141 | ,138 | 1,018 | ,313 |
| | totalx2 | ,492 | ,143 | ,509 | 3,438 | ,001 |
| | totalx3 | ,048 | ,120 | ,056 | ,395 | ,694 |

a. Dependent Variable: totally

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel 6 diatas diketahui nilai t hitung sebesar 1,018 < dari nilai t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikan Lingkungan Kerja sebesar 0,313 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel 6 diatas diketahui nilai t hitung sebesar 3,438 > dari nilai t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikan Motivasi sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan atau diterima terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel 6 diatas diketahui nilai t hitung sebesar 0,395 < dari nilai t tabel sebesar 2,007 dan nilai signifikan Manajemen karir sebesar 0,694 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen karir tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Tabel 7 Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 57,833 | 3 | 19,278 | 11,892 | ,000 ^b |
| | Residual | 84,292 | 52 | 1,621 | | |
| | Total | 142,125 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

Hasil pengujian model refresi pada tabel diatas memperlihatkan nilai F_{hitung} keseluruhan variabel yaitu 11,892 > dari nilai F_{tabel} sebesar 3,175 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 menggunakan ketentuan jika nilai (sig) < 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil pengujian menunjukkan lingkungan kerja(X1), motivasi(X2) dan manajemen karir(X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum dipandang penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, dalam konteks penelitian ini lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arisadewi (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja pada organisasi pelayanan publik tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta didukung oleh temuan Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung daripada faktor penentu kepuasan kerja.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare, khususnya karyawan lapangan. Sebagian karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan, seperti paparan cuaca, lokasi kerja berisiko, dan kedekatan dengan jaringan listrik bertegangan tinggi. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung menganggap lingkungan kerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan, sehingga tidak menjadi dasar utama dalam menilai kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Herzberg (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk faktor higiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, namun tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maria et al. (2019), Kartika dan Kaihatu (2010), serta Yusuf et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Secara teoretis, hasil ini mendukung teori motivasi Herzberg (2021) yang menempatkan faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian sebagai penentu utama kepuasan kerja. Selain itu, teori Self-Determination yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2017) juga menjelaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan psikologis karyawan, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks PT. PLN (Persero) UP3 Parepare, tingginya risiko pekerjaan dan tuntutan operasional membuat karyawan sangat menghargai bentuk motivasi nyata seperti insentif, penghargaan atas kinerja, dan pengakuan dari atasan, sehingga motivasi menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adisoekarto dan Haryanto (2013) serta Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan atau manajemen karir tidak selalu berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya pada organisasi dengan struktur karir yang bersifat formal dan hierarkis seperti BUMN.

Tidak signifikannya pengaruh manajemen karir dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh sistem karir yang relatif terstruktur dan dapat diprediksi. Dalam kondisi tersebut, promosi dan rotasi jabatan dipandang sebagai bagian dari mekanisme organisasi, bukan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja individu. Akibatnya, manajemen karir tidak memberikan dampak emosional yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Fitriannisa dan Suryalena (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir cenderung memengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja terlebih dahulu.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Manajemen Karir secara Bersamaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Parepare. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut tetap berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fausta dan Ekawati (2023) serta Kurniawan (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mampu menjelaskan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (research gap) terkait pengaruh lingkungan kerja dan manajemen karir

terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti PT. PLN (Persero) UP3 Parepare, faktor motivasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor struktural. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa kepuasan kerja karyawan BUMN sektor ketenagalistrikan lebih ditentukan oleh faktor motivasional dibandingkan lingkungan kerja dan manajemen karir secara individual.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.
- b. Motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.
- c. Manajemen Karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.
- d. Lingkungan kerja, motivasi dan manajemen karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan manajemen karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Parepare.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat saya berikan yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi PT. PLN (Persero) UP3 Parepare
PT. PLN (Persero) UP3 Parepare disarankan untuk lebih memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi karyawan, mengignat variabel ini terbukti memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali pelaksanaan sistem manajemen agar manfaatnya lebih dirasakan oleh karyawan, seperti melalui pengembangan jalur karir yang jelas, program pelatihan yang terstruktur, serta peningkatan komunikasi mengenai peluang promosi. Di sisi lain, meskipun lingkungan kerja sudah dinilai cukup baik, perusahaan tetap perlu menjaga dan mengembangkan suasana kerja yang mendukung, kondusif, dan kolaboratif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan nyaman.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain diluar lingkungan kerja, motivasi dan manajemen karir, mengingat masih terdapat 36,2% variasi kepuasan kerja yang belum dapat dijelaskan oleh model dalam penelitian ini. Variabel-variabel seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, atau keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisoekarto, S., & Haryanto, H. (2013, October). Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. In *Seminar Ilmiah Nasional Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, dan Teknik Sipil 2013*. Gunadarma University.
- Akkermans, J., Spurk, D., & Fouad, N. (2021). Careers and career development. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Arisadewi, F. R. (2020). Hubungan Antara Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Tempat Kerja pada Organisasi Pelayanan Publik Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(2), 305-316.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.
- Fausta, J., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 457-465.

- Fitriannisa, E. A., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5204–5216. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4984>
- Herzberg, F. (2021). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., ... & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 161-173.
- Maria, E., Handri, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Riska, M., & Idrus, I. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN BPS KOTA PAREPARE. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 144-150
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). *Organizational Behavior* 16e.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Safitri, N. L. D., Oktafiah, Y., & Erwantiningsih, E. (2023). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kuliner Pasuruan. *Revenue Manuscript*, 1(2), 108-114.
- Sugiono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-26). Alfabeta.
- Wibowo, W. A. S., & Ramadhani, Y. C. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CANTIKA ANGGUN KARYA. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(3), 259-273.
- Yusuf, S., Sudirman, S., & Jumarni, J. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 120-128.