

KEPUASAN KERJA DIPENGARUHI OLEH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN NUSA DAYA BALIKPAPAN

Chandra Aditya Wardani¹, Misna Ariani², Imam Arrywbowo³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan², Universitas Balikpapan³

Pos-el : candraaditya949@gmail.com¹, misna.ariani@uniba-bpn.ac.id², imam@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling purposive dengan jumlah populasi 62 pegawai, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan yang berjumlah 46 pegawai di MCU ON SITE Kantor Pusat Balikpapan yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan.

Kata kunci: Motivasi; Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of motivation, training and work environment on job satisfaction of employees of PT PLN Nusa Daya Balikpapan. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this research uses purposive sampling with a population of 62 employees, then the sample taken in this research is employees of PT PLN Nusa Daya Balikpapan totaling 46 employees at MCU ON SITE Balikpapan Head Office which will be used as the research sample size. Data collection method is done by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression with the help of SmartPLS in processing data. The result of this study shows that motivation variable has partial effect on job satisfaction of PT PLN Nusa Daya Balikpapan employees, training variable has partial effect on job satisfaction of PT PLN Nusa Daya Balikpapan employees, and work environment variable has partial effect on job satisfaction of PT PLN Nusa Daya Balikpapan employees.

Keywords: Motivation; Training, Work Environment; Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

PLN di Balikpapan memiliki peran strategis sebagai penyedia utama kebutuhan listrik bagi masyarakat, industri, dan pemerintah. Sebagai salah satu kota

industri di Kalimantan Timur, Balikpapan menjadi pusat aktivitas ekonomi, terutama di sektor minyak, gas, dan logistik. Dengan posisinya yang dekat dengan lokasi Ibu Kota Nusantara (IKN), keberadaan PLN di Balikpapan menjadi kunci dalam

mendukung pembangunan infrastruktur dan memenuhi kebutuhan listrik yang terus meningkat.

PT PLN Nusa Daya Balikpapan adalah salah satu entitas anak perusahaan yang dibentuk oleh PT PLN (Persero), perusahaan listrik milik negara di Indonesia. Pendirian PLN Nusa Daya dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas pasokan listrik di kawasan Kalimantan Timur, khususnya di Balikpapan, sebuah wilayah yang memiliki potensi ekonomi besar dan kebutuhan energi yang signifikan untuk mendukung kegiatan industri, komersial, dan kebutuhan masyarakat umum. Dalam upayanya, PLN Nusa Daya berperan dalam membantu PLN (Persero) untuk menjaga stabilitas pasokan listrik di area tersebut serta mendukung peningkatan rasio elektrifikasi di daerah-daerah terpencil yang masih mengalami kesulitan akses listrik. Hal ini sejalan dengan visi dan misi PLN untuk menjadi perusahaan listrik berkelas dunia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan berkelanjutan lingkungan (PT PLN Nusa Daya, 2024)

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia, kepuasan pegawai sangat penting karena hal tersebut akan menentukan keberhasilan tidaknya suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi (Ariansyah & Roni, 2023). Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan

beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Mansur et al., 2024).

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi kerja yang merupakan harapan bagi pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan atas alasan yang dijadikan sebagai dasar individu untuk semangat dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (Vanessa & Nawawi, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja tentu akan lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) berkerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Vahera & Onsardi, 2021). Akan tetapi, berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, masih ditemukan sejumlah karyawan yang menunjukkan semangat kerja yang rendah. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kurangnya penghargaan atas kinerja serta tidak adanya kejelasan jenjang karier menjadi alasan berkurangnya motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat celah yang perlu diperbaiki dalam hal pemberian motivasi yang efektif oleh perusahaan. Temuan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adapun Temuan (Sitorus & Siagian, 2023) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti pemberian

motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitiannya (Dinsar et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Pelatihan karyawan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan. Pelatihan adalah proses pendidikan khusus yang dirancang untuk membantu peserta pelatihan operasional mempelajari teori operasional secara sistematis (Jumani & Rianto, 2023). Pelatihan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para karyawan atau para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. Di PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, pelatihan bagi karyawan memang telah rutin diselenggarakan, terutama yang berkaitan dengan aspek teknis operasional sistem kelistrikan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian perusahaan terhadap peningkatan keahlian teknis pegawainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Karsa Dwitara et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan atau training adalah salah satu upaya yang tersistem untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap (attitude) pegawai dengan tujuan optimalisasi tugas dan kinerja seorang pegawai atau karyawan. Adanya pelatihan yang tinggi pada diri karyawan didukung dengan lingkungan kerja yang aman maka kepuasan kerja akan tercipta

Disisi lain motivasi, lingkungan kerja juga sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya (Kaawoan et al., 2022). Lingkungan kerja memiliki arti semua yang dijumpai di dekat pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya selama melakukan tanggung jawabnya (Fahira et al., 2022). Jika lingkungan kerja demikian baik dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan dan meningkatkan kinerja serta dapat membuat karyawan loyal pada perusahaan. Di PT PLN Nusa Daya Balikpapan, fasilitas kerja secara umum telah memadai, termasuk alat pelindung diri dan sarana penunjang lainnya. Namun demikian, beberapa karyawan menyatakan bahwa masih terdapat kendala dalam hal komunikasi antara atasan dan bawahan, serta kurangnya kolaborasi lintas divisi.

Hasil penelitian yang dilakukan (Luthfiana & Rianto, 2023) menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitiannya (Astuti et al., 2022) menunjukan bahwa tidak pengaruh dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja yang layak dan bertanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil research gap penelitian di atas penulis ingin meneliti kembali apakah motivasi, pelatihan dan

lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan.

LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Priansa, 2018, p. 291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

(Priansa, 2018) mengemukakan indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari, pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, promosi, kelompok kerja dan kondisi/lingkungan kerja.

Motivasi (X₁)

(Priansa, 2018) Mengemukakan pengertian motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau

individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

(Priansa, 2018) mengemukakan indikator untuk mengukur motivasi terdiri dari, kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*estern needs*) dan kebutahn aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Pelatihan (X₂)

(Said & Firman, 2022) Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. (Dessler, 2016) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Priansa, 2018), Menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

(Dessler, 2016) mengemukakan indikator untuk mengukur pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan.

Lingkungan Kerja (X₃)

(Khaeruman et al., 2021) Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. (Sedarmayanti, 2018, p. 26) Lingkungan kerja merupakan semua

keadaan yang terdapat disekitar kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Simbolon, 2021, p. 18) Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat dan peralatan yang digunakan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja yang diterapkan, yang berdampak pada kinerja baik secara individu maupun kelompok.

(Sedarmayanti, 2018) mengemukakan indikator untuk mengukur lingkungan kerja terdiri dari, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

2. METODE PENELITIAN

(Ariani *et al.*, 2023) Populasi adalah seluruh elemen atau wilayah yang menjadi objek penelitian dan menjadi dasar untuk generalisasi hasil penelitian. Populasi dapat berupa peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. PLN Nusa Daya Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* dengan jumlah populasi 62 pegawai, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan yang berjumlah 46 pegawai di MCU ON SITE Kantor Pusat Balikpapan yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian. Dalam Penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *SmartPLS*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan variabel demografi, yang menjawab didominasi oleh laki-laki, mayoritas berusia antara 20-30 tahun, mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1, dan mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Melakukan Uji *Outer Model* dan *Inner Model* menjadi tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran Outer Model (Outer Model)

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

Uji Validitas

Sebelumnya model mesti diuji instrument terlebih dulu pakai uji validitas serta reliabilitas. Hasilnya:

Tabel 1 Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)

	Motiv asi (X1)	Pelatih an (X2)	Lingku ngan Krja (X3)	Kepua san Kerja (Y)
X1.1	0.870	0.726	0.627	0.611
X1.2	0.851	0.763	0.674	0.606
X1.3	0.908	0.771	0.730	0.707
X1.4	0.866	0.802	0.744	0.670
X1.5	0.830	0.769	0.896	0.698
X2.1	0.846	0.942	0.761	0.723
X2.2	0.769	0.903	0.829	0.698
X2.3	0.829	0.934	0.734	0.703
X2.4	0.770	0.881	0.711	0.714
X2.5	0.793	0.825	0.784	0.854
X3.1	0.752	0.734	0.909	0.787
X3.2	0.767	0.694	0.890	0.768
X3.3	0.733	0.643	0.921	0.750
X3.4	0.686	0.642	0.843	0.618
Y1	0.597	0.675	0.695	0.782
Y2	0.823	0.758	0.794	0.889
Y3	0.645	0.722	0.780	0.819
Y4	0.719	0.764	0.770	0.872
Y5	0.692	0.735	0.760	0.816
Y6	0.648	0.790	0.678	0.829

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 1 terlihat setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan tinggi dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas diskriminan telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2, nilai composite reliability yang $> 0,60$ menunjukkan semua variabel punya reliabilitas baik. Begitu juga Cronbach's alpha melampaui $0,60$, yang menandakan indikator sudah reliabel.

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Y	0.913	0.915	0.933	0.698
X1	0.916	0.916	0.937	0.749
X2	0.939	0.941	0.954	0.806
X3	0.913	0.915	0.939	0.794

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh variabel dan indikator dikatakan reliabel karena nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih dari $0,70$.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE konstruk $> 0,50$ mengemukakan variabel motivasi, komunikasi lingkungan kerja, serta kepuasan kerja baik. Sesuai dengan syarat, konstruk validitas baik harus punya AVE melampaui $0,50$, dan sesuai Tabel 2, nilai AVE masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria validitas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) serta *Path Coefficients*.

R-Square (R^2)

Nilai *R-Square* dipakai agar terukurnya eksogen ke endogen. Kriteria *R-Square* mengemukakan nilai $0,67$ menandakan model yang baik, $0,33$ mengemukakan

akibat moderat, serta $0,19$ mengemukakan akibat yang lemah.

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.870	0.862

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 3, nilai *R-Square* 0.870 (87%) mengemukakan kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja sementara 0.862 ($86,2\%$) sisanya terpengaruh variabel lain yang tak diteliti. Ini mengemukakan akibat variabel itu ke kepuasan kerja bersifat moderat.

Effect Size (F^2)

Nilai *effect size* dipakai menilai variabel laten berpengaruh ke model struktural. Nilai *effect size* $0,02$ mengemukakan pengaruh yang lemah, $0,15$ mengemukakan pengaruh medium, serta $0,35$ mengemukakan pengaruh yang besar.

Tabel 4 Nilai Effect Size (F^2)

	(X1)	(X2)	(X3)	(Y)
(X1)				0.345
(X2)				0.226
(X3)				0.094
(Y)				

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 4, Dengan nilai *F-Square* masing-masing sebesar $0,345$, $0,226$, dan $0,094$, pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang medium terhadap kepuasan kerja

Model FIT

Nilai SRMR serta nilai Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR terbilang baik

bila punya nilai $< 0,08$ serta nilai NFI baik punya nilai $> 0,90$.

Tabel 5 Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	1.172	1.172
d_ G	2.829	2.829
Chi-Square	561.746	561.746
NFI	0.647	0.647

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Tabel 5 mengemukakan nilai SRMR yakni 0.075 maka nilai tersebut belum memenuhi kriteria. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0.647 maknanya nilai itu di bawah kriteria sehingga dikatakan kurang fit.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Ujinya dilaksanakan perbandingan t-statistik dengan t-tabel upaya melihat adanya pengaruh antar variabel. Uji t digunakan untuk menghitung path coefficient dalam pengujian inner model, dengan kriteria p-value $< 0,05$ dan $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$ (1,96) sebagai indikasi signifikansi.

Tabel 6 Nilai Pengujian Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
(X1)	0.413	0.407	0.097	4.267	0.000
(X2)	0.380	0.387	0.108	3.518	0.000
(X1)	0.199	0.199	0.095	2.093	0.037

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2025)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, $< 0,05$, serta t-statistik 4.267 $> t$ -tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Hal ini terjadi karena pegawai PLN dituntut bekerja dengan tanggung jawab tinggi dan jam kerja yang padat. Ketika motivasi seperti penghargaan, kejelasan jenjang karier, dan dukungan atasan terpenuhi, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sitorus & Siagian, 2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dinsar et al., 2023) mengatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasilnya menerangkan p-value 0,000, $< 0,05$, serta t-statistik 3,518 $> t$ -tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Pelatihan berpengaruh karena membantu pegawai memahami tugas teknis dengan lebih baik, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengurangi kesalahan kerja. Saat pelatihan dianggap relevan dan bermanfaat, karyawan merasa lebih siap dan dihargai oleh perusahaan, yang mendorong munculnya kepuasan kerja Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Karsa Dwitara et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasilnya menerangkan p-value 0,037, $< 0,05$, serta t-statistik 2,093 $> t$ -tabel 1,96, membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan, sehingga hipotesis kedua dapat

diterima. Lingkungan kerja berpengaruh karena kenyamanan, keselamatan, serta hubungan kerja yang baik membuat karyawan merasa betah dan aman, fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung aktivitas operasional harian secara langsung menciptakan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Luthfiana & Rianto, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitiannya (Astuti et al., 2022) menunjukkan bahwa tidak pengaruh dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan sebagai berikut: (1) Pada Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan. (2) Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan dan (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan menunjukkan nilai paling rendah di antara indikator lainnya, mencerminkan bahwa pegawai PT. PLN Nusa Daya Balikpapan merasa belum sepenuhnya dihargai atas kontribusi dan pencapaian kerja mereka. Untuk itu, perusahaan disarankan membangun sistem penghargaan yang lebih efektif dan terstruktur, baik secara formal melalui pemberian bonus, piagam, atau penghargaan karyawan terbaik, maupun secara informal seperti pengakuan langsung dari atasan atau apresiasi di forum internal. Selain itu, indikator tujuan kerja juga menunjukkan skor rendah, yang

mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan kerja mereka atau merasa tujuan tersebut tidak sejalan dengan tanggung jawab yang dijalankan. Perusahaan perlu melakukan penyelarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi melalui penyusunan rencana kerja individu, pelatihan mengenai penetapan dan pencapaian tujuan, serta diskusi rutin antara pimpinan dan bawahan mengenai target kerja. Di samping itu, perhatian dan dukungan dari pimpinan juga masih perlu ditingkatkan, karena karyawan merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas, dukungan dalam menyelesaikan tugas, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan melalui pendekatan yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana pimpinan lebih aktif dalam memberikan bimbingan, membangun komunikasi dua arah, serta menunjukkan empati terhadap permasalahan karyawan. Penguatan aspek-aspek tersebut secara menyeluruh akan mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memuaskan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arrywibowo, M. A. & I. (2023). *Metodelogi Penelitian*. Rajawali Pers.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>

- Dessler. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 63–73.
<https://doi.org/10.31629/bi.v6i1.4265>
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90.
<https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61.
<https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39–50.
<https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 88.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>
- Karsa Dwitara, S., Chairy, C., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komitmen Organisasi, Pelatihan, dan Organizational Pride Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 6(1), 63–73.
<https://doi.org/10.31629/bi.v6i1.4265>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37.
<https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Maulyani Mansur, Misna Ariani, & Imam arrywiwowo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Airlangga Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3763–3773.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4071>
- PT PLN Nusa Daya (2024). *Visi Misi*.
<https://plnnusadaya.co.id/visi-misi>
- Priansa. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Said, & Firman. (2022). *Konsep dan Pengukuran efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Simbolon. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>