

RINGKASAN

Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun masih ada keluhan mengenai aspek kepuasan kerja pegawai yang terabaikan. Kompensasi yang diterima oleh pegawai masih ada yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan para pegawai. Dengan sistem kompensasi dan lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai perusahaan dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan motivasi pegawai. PT. PLN ULP Purbalingga memiliki wewenang untuk mengelola kebutuhan listrik masyarakat di Kabupaten Purbalingga yang menyebabkan adanya tanggung jawab besar terhadap tuntutan kinerja oleh pemerintah dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara maksimal. Merujuk pada masalah penelitian, maka peneliti mengkaji Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN ULP Purbalingga.

Kepuasan kerja dalam Teori Dua Dimensi Kepuasan Kerja oleh Frederick Herzberg dapat diukur dengan dua faktor, yaitu faktor *Hygiene* yang berupa upah, kondisi kerja, kebijakan organisasi, keamanan, supervisi, dan faktor Motivator yang berupa pencapaian, rekognisi, pekerjaan tersebut, tanggung jawab, dan perkembangan. Kompensasi diukur dengan upah, insentif, tunjangan, penghargaan non-finansial. Sementara lingkungan kerja diukur dengan tempat kerja, suasana kerja, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keamanan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian menggunakan teknik analisis data Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), kemudian dilanjut dengan Uji F dan Uji T pada taraf kesalahan 5%. Data disajikan dalam bentuk grafik tabel. Sampel penelitian diambil secara keseluruhan dengan jumlah sebanyak 53 responden. Hasil analisis ini adalah: (1) Korelasi positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja berada di kategori lemah, antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berada di kategori sedang, korelasi negatif antara kompensasi dan lingkungan kerja, (2) Korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan berada di kategori kuat, (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 42,7%, (4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,3%, (5) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 58,2%.

Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja membuktikan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. PLN ULP Purbalingga. Berdasarkan hasil tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk menetapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai, memelihara dan meningkatkan fasilitas perusahaan, membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif, serta memperhatikan faktor-faktor lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Kata Kunci: Pelayanan Publik, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

SUMMARY

Good job satisfaction can improve employee performance, but there are still complaints about the neglected aspect of employee job satisfaction. Compensation received by employees is still not in accordance with the demands of their work. With a good compensation system and work environment, it can help company employees do their jobs well and increase employee motivation. PT. PLN ULP Purbalingga has the authority to manage the electricity needs of the community in Purbalingga Regency which causes a large responsibility for performance demands by the government and services provided to the community optimally. Referring to the research problem, the researcher examines the Influence of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. PLN ULP Purbalingga.

Job satisfaction in Frederuck Herzberg's Two-Dimensional Theory of Job Satisfaction can be measured by two factors: Hygiene factors, which include wages, working conditions, organizational policies, security, and supervision, and Motivator factors, which include achievement, recognition, the work itself, responsibility, and development. Compensation is measured by wages, incentives, benefits, and non-financial rewards. Meanwhile, the work environment is measured by the workplace, work atmosphere, work facilities, relationships between coworkers, and job security.

This research uses a quantitative method with data collection techniques used, namely questionnaires, observation, and documentation. The research uses data analysis techniques of Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination (R^2), then continued with F Test and T Test at an error level of 5%. The data is presented in the form of a table graph. The research sample was taken as a whole with a total of 53 respondents. The results of this analysis are: (1) A positive and significant correlation between compensation and job satisfaction is in the weak category, between the work environment and job satisfaction is in the moderate category, a negative correlation between compensation and work environment, (2) A positive and significant correlation between compensation and work environment on job satisfaction simultaneously is in the strong category, (3) There is a positive and significant influence between compensation and job satisfaction of 42.7%, (4) There is a positive and significant influence between work environment and job satisfaction of 57.3%, (5) There is a positive and significant influence between compensation and work environment on job satisfaction of 58,2%.

The Compensation and Work Environment variables prove that these variables have a positive and significant influence on the Job Satisfaction of PT. PLN ULP Purbalingga employees. Based on these results, it is very important for the company to establish a fair and appropriate compensation system, maintain and improve company facilities, build and strengthen a positive organizational culture, and pay attention to other factors that influence job satisfaction.

Keyword: Public Service, Compentation, Work Environment, Job Satisfaction