

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN AREA SOLOK.

**Adinda Geriska Putri¹⁾, Surya Dharma²⁾, Elfitra Azliyanti³⁾
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

Email: adindageriskaputri@gmail.com

PENDAHULUAN

PLN Sebagai organisasi terpercaya tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini PLN mendapat banyak sorotan dan keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada PLN (Persero) Solok yang tidak sejalan pada kepuasan pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi PT. PLN (Persero) itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya, PT. PLN (Persero) ULP Solok belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya.

Jumlah pengaduan yang relatif rendah sepanjang tahun 2019, rata-rata jumlah keluhan per-hari cenderung mengalami penurunan, Rendahnya angka tersebut sesungguhnya bisa menjadi indikator keberhasilan PLN dalam menyiapkan infrastruktur pendistribusian listrik ke rumah penduduk. Namun tidak demikian halnya dengan kemampuan PT.PLN (Persero) ULP Solok dalam merespon pengaduan listrik yang disampaikan oleh masyarakat. Dalam kurun waktu yang sama, terdapat kecenderungan rata-rata lamanya penanganan keluhan yang semakin panjang. Pada bulan September rata-rata lama penyelesaian pengaduan mencapai 2,47 jam, padahal di bulan Januari, rata-ratanya hanya 1,13 jam.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal [1]. Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor seperti, kompensasi [2] dan lingkungan kerja [3].

kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima [2]. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat

mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik [3].

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Area Solok ?

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan cara agar terbentuknya semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan pelayanan PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Area Solok kepada para pelanggannya.

METODE

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Area Solok yang berjumlah 41 orang. Pegawai yang digunakan merupakan pegawai yang masih aktif bertugas di unit pelayanan PT PLN Area Solok sampai saat ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner penelitian kepada responden. Analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah analisis model regresi linear berganda. Semua analisis data menggunakan bantuan program SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
(Constanta)	3.220		-	-
Kompensasi	0.827	0.000	0.05	Diterima
Lingkungan Kerja	0.075	0.262	0.05	Ditolak
R^2 0.670				

Kompensasi (X_1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.827, dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$) Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H_1) penelitian ini menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Area Solok” di terima.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.075 dengan nilai signifikansi 0.262. Nilai signifikansi tersebut berada jauh di atas alpha. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) pegawai bagian pelayanan di PT PLN (Persero) Area Solok. Oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) penelitian ini menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Area Solok” ditolak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) unit pelayanan pelanggan Area Solok, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian pelayanan PT PLN (Persero) Area Solok. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis, diharapkan bagi pihak PLN (Persero) Area Solok agar mempertahankan dan meningkatkan Semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Organisasi & Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [3] Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalia Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia