



PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BULUKUMBA

Rusdi Prayoga¹

¹Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Gowa

E-mail: Rusdi.raprayogha@uin-alauddin.ac.id / 082189838063

Abstrak

Perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Karyawan merupakan aset terpenting yang harus mereka jaga dan kembangkan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif – asosiatif, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara probability sampling pada simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 responden. Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan Uji validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi berganda, Koefisien korelasi, Koefisien determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self esteem, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Sedangkan, secara parsial self esteem, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Korelasi atau hubungan antara self esteem, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba adalah kuat. Implikasi pada penelitian ini adalah self esteem, dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Self Esteem, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja*

Abstract

Companies need competent and quality employees. Employees are the most important assets that they must maintain and develop, therefore the company is required to always optimize job satisfaction of employees. This study aims to determine the effect of, self esteem and work environment on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Bulukumba area, both simultaneously and partially. This study uses a quantitative - associative approach. The sampling technique in this study was conducted on probability sampling in simple random sampling, so that a sample of 90 respondents was obtained. The data is then analyzed using quantitative methods that use validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, correlation coefficients, coefficient of determination, F test and t test. The results of this study indicate that self esteem, and work environment have an effect on jointly on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Bulukumba area. self esteem, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Bulukumba area. Correlation or relationship, self esteem, and work environment towards employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Bulukumba area is strong. The implications of this



study are, self esteem, and work environment have a very important role both individually and jointly in increasing employee job satisfaction.

Keywords: *Self Esteem, Work Environment, and Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja parakaryawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Menurut Robbins sendiri kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Teori mengenai kepuasan kerja yaitu Teori keseimbangan (*Equity Theory*).

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu, *self esteem*, dan lingkungan kerja. *self esteem* dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. *Self esteem* merupakan kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Pendekatan Penelitian Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka dengan tujuan meneliti populasi dan sampel yang kemudian dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistik. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Budianto, lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Hasil penelitian Siti Fathonah dan Ida Utami (2010) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Penelitian difokuskan pada karyawan PT. PLN (Persero), PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan masyarakat. Salah satu cabang perusahaan PT. PLN (Persero) yang menjadi ketertarikan peneliti adalah PT. PLN (Persero) area Bulukumba, berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan rendah, yaitu kurang optimalnya kerja karyawan, dapat dilihat dari penerimaan imbalan yang dirasa kurang dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini juga bisa dilihat dari pekerjaan itu sendiri. Ditinjau dari *self esteem* karyawan, mereka kurang percaya diri mengenai kemampuan yang dimiliki dalam suatu perusahaan dan merasa rendah diri dalam perusahaan (*self esteem*) hal ini terbentuk karena keadaan dan bagaimana orang lain memperlakukan mereka, seperti atasan yang kurang memuji hasil kerja karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja para karyawan itu sendiri, hal ini dilihat dari fasilitas karyawan yang belum lengkap dan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga kurang menunjang pekerjaan mereka, serta hubungan antar sesama karyawan yang belum terjalin dengan baik.



2. Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka dengan tujuan meneliti populasi dan sampel yang kemudian dianalisis dan diolah dengan menggunakan statistik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sumber data sekunder. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) area Bulukumba sebanyak 111 karyawan.

Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling pada *simple random sampling*, yaitu teknik dimana pengambilan anggotanya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Data dapat dimaknai sebagai bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Metode pengumpulan data, yaitu: penelitian pustaka, angket atau kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk memperoleh dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan angket yang merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.

Metode Analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 16.0 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
<i>Self esteem</i>	X1.1	0,710	0,207	Valid
	X1.2	0,776	0,207	Valid
	X1.3	0,870	0,207	Valid
	X1.4	0,704	0,207	Valid
	X1.5	0,638	0,207	Valid



			7	
	X1.6	0,385	0,20 7	Valid
Lingku gan Kerja	X2.1	0,613	0,20 7	Valid
	X2.2	0,738	0,20 7	Valid
	X2.3	0,667	0,20 7	Valid
	X2.4	0,812	0,20 7	Valid
	X2.5	0,558	0,20 7	Valid
	X2.6	0,238	0,20 7	Valid
Kepuas an Kerja	Y1.1	0,393	0,20 7	Valid
	Y1.2	0,532	0,20 7	Valid
	Y1.3	0,373	0,20 7	Valid
	Y1.4	0,389	0,20 7	Valid
	Y1.5	0,525	0,20 7	Valid
	Y1.6	0,302	0,20 7	Valid
	Y1.7	0,463	0,20 7	Valid
	Y1.8	0,348	0,20 7	Valid
	Y1.9	0,315	0,20 7	Valid
	Y1.10	0,434	0,20 7	Valid
	Y1.11	0,320	0,20 7	Valid
	Y1.12	0,376	0,20 7	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 90$. Sehingga yang menjadi acuan adalah 90. Oleh karena itu, nilai $r_{\text{tabel}} = 0,207$ membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil uji reliabilitas PT. PLN (Persero) area Bulukumba



Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 5, No. 2, 2020

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

Variabel	<i>cronbach's Alpha</i>	<i>Constant</i>	<i>N Of Items</i>
<i>Self esteem</i> (X ₁)	0,769	0,60	6
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,680	0,60	6
Kepuasan Kerja (Y)	0,671	0,60	12

(Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019)

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil *output* SPSS 16.0 menunjukkan bahwa *cronbach's Alpha* variabel (X₁) 0,769 > 0,60, variabel (X₂) 0,680 > 0,60, variabel (Y) 0,671 > 0,60. Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu regresi yang digunakan sebagai alat analisis, diuji dengan uji asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas PT. PLN (Persero) area Bulukumba

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54733350
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979
a. Test distribution is Normal.		

(Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019)



Hasil dari uji normalitas pada tabel diatas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (KS) yang menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,979 > 0,05$ yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Self esteem</i>	,684	1,461
Lingkungan Kerja	,919	1,089

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019

Pada tabel diatas terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari nilai 10, dan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,748 ^a	,559	,275	2,59138	1,587	
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

(Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson*(DW) yang diperoleh sebesar 1,587. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2. Maka dapat dikatakan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

4) Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.273	1.865		1.755	083
M SELF_ESTEE	.004	.069	.007	.057	955
N_KERJA	-.023	.068	-.038	-.341	734
a. Dependent Variable: RES2					

(Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019)

Hasil pengujian tabel diatas menunjukkan, nilai signifikansi Variabel *self esteem*(X₁) sebesar 0,955. Variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,734. Semua nilai signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

5) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil uji regresi linear berganda PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,451	3,236		8,793	,000
X1	,380	,119	,348	3,187	,002
X2	,436	,117	,350	3,715	,000
a. Dependent Variable: Y					

(Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019)

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 28,451 + 0,380 X_1 + 0,436 X_2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta diatas sebesar 28,451 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (*Self esteem*), X₂ (Lingkungan Kerja) konstan (tidak mengalami perubahan), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 28,451.
- Self esteem*(X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,380. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Self esteem*(X₁) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,380, artinya setiap peningkatan variabel *self esteem* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan 0,380 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).
- Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien sebesar 0,436. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X₂) mempengaruhi



kepuasan kerja karyawan sebesar 0,436, artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan 0,436 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).

6), Uji Hipotesis

a. Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang akan dianalisis. Adapun hasil korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil uji regresi linear berganda PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,748 ^a	,559	,275	2,59138	1,587	
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukkan adalah 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *Self esteem* dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

b. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *Self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,748 ^a	,559	,275	2,59138	1,587	
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0,559. Hal ini berarti bahwa 55,9% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Self esteem* dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 44,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

c. Uji F (uji simultan)

Untuk mengetahui bahwa *Self esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji statistik f. Adapun hasil Uji statistik f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji F Korelasi PT. PLN (Persero) area Bulukumba

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,387	3	82,462	12,280	,000 ^a
	Residual	577,513	86	6,715		
	Total	824,900	89			
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019

Pada uji F didapat nilai f-hitung sebesar 12,280 nilai ini lebih besar dari f-tabel yaitu 2,71 atau f-hitung $12,280 > f\text{-tabel } 2,71$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel *Self esteem* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung $>$ t-tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig $<$ 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t Korelasi PT. PLN (Persero) area Bulukumba

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,451	3,236		8,793	,000
X1	,380	,119	,348	3,187	,002
X2	,436	,117	,350	3,715	,000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS16.0, 2019

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel *Self esteem* menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 3,187 dan nilai t-tabel distribusi 5% sebesar 1,662. Sehingga dapat disimpulkan bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,002 <$ 0,05 artinya variabel *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 3,715 dan nilai t-tabel distribusi 5% sebesar 1,662. Sehingga dapat disimpulkan bahwa t-



hitung > t-tabel. Adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ artinya variabel lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini digunakan variabel *Self efficacy*(X_1), *Self esteem*(X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

4.1 Pengaruh *Self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel *self esteem* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan *Self esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Penjelasan mengenai kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dalam QS Al-Maidah ayat 8, kesimpulan dari ayat-ayat tersebut dapat dikatakan bahwa apa yang dilakukan manusia harus ada imbalan yang setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas bekerja seseorang, ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai dan membuat seseorang merasakan kepuasan.

4.2 Pengaruh *Self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. *Self esteem* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, Menurut Branden *self esteem* terdiri dari kepercayaan mengenai kemampuan individu untuk berpikir dan menghadapi tantangan dasar dari kehidupan, serta kepercayaan dirinya untuk bisa bahagia, merasa berjasa, dan tentunya berguna bagi masyarakat dan lingkungan. Hal ini sejalan dengan QS. Al-Israa' ayat 70 mengenai *self esteem* yang membahas mengenai rezeki dari yang baik-baik, kelebihan dan kesempurnaan yang dimiliki dibandingkan makhluk lainnya. Artinya setiap orang memiliki rezekinya masing-masing, perbedaan dalam kesanggupan fisik dan mental, ilmu pengetahuan, kedudukan (derajat) dan sebagainya. Sehingga dari kelebihan yang dimiliki seseorang maka menumbuhkan kepuasan tersendiri dari dalam dirinya.

4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Dalam QS. Al-Hujaraat ayat 10 telah membahas mengenai lingkungan kerja, penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin dalam perusahaan. Dalam surah ini dijelaskan bahwa orang-orang yang beriman itu bersaudara, maka dari itu mereka diperintahkan memperbaiki hubungan antar sesama makhluk (saudara) dan perlunya suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

5. Kesimpulan



Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, disimpulkan bahwa *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.
- b. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga, disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.
- c. Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan pada hipotesis keempat, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

Daftar pustaka

Buku:

- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan, Kuantitatif dan R&D)*, (Cet. 23, Bandung: Alfabeta, 2016
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Cet. I: Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013.

Jurnal:

- Supriyadi, "Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Aseli Dagadu Djokdja)", *Jurnal* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Rian Salangka, Lucky Dotulong, "Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pln (persero) Wilayah Suluttenggo", *Jurnal* Vol. 3 No. 3 (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. Revisi IV (Cet. IV; Jakarta: Rajawali Pers, 2014),
- Rian Salangka, Lucky Dotulong, "Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pln (persero) Wilayah Suluttenggo", *Jurnal* Vol. 3 No. 3 (Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2015.
- Susilo, "Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja pada PT. Indo Bali", *Jurnal* (Jatim: Teknik Industri FTI-UPN"Veteran" Jatim, 2014.