

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berkedudukan sebagai aset esensial yang bertindak selaku faktor determinan terhadap realisasi keberhasilan suatu entitas organisasi maupun korporasi. (Anshari et al., 2022). Eksistensi sumber daya manusia bukan sekadar direduksi sebagai faktor produksi, melainkan diposisikan agen penggerak sentral dalam seluruh dinamika operasional organisasi guna merealisasikan tujuan yang telah diproyeksikan. Lebih dari itu, eskalasi pertumbuhan perusahaan tidak secara eksklusif bergantung pada determinasi teknologi mutakhir, kapasitas kapital, maupun ketersediaan infrastruktur produksi yang komprehensif. Mutu modal manusia merupakan faktor determinan yang fundamental bagi pencapaian keberhasilan suatu entitas organisasi, mengingat kapasitasnya dalam mengelola serta mengutilisasi segenap sumber daya secara efektif dan efisien (Pahira & Rinaldy, 2023). Sebagai implikasinya, setiap organisasi dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif demi merealisasikan kinerja yang maksimal. Dalam perspektif Hasibuan, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai sintesis antara disiplin keilmuan dan seni yang berfokus pada pengaturan relasi antarindividu serta maksimalisasi fungsi tenaga kerja. Orientasi dari pendekatan tersebut adalah untuk memastikan bahwa eksekusi operasional dapat diselenggarakan secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berimplikasi pada realisasi tujuan organisasional, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta pemenuhan kepentingan publik.

Konsekuensinya, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat fundamental sebagai instrumen strategis yang adaptif dalam merespons eskalasi persaingan pada lanskap bisnis kontemporer (Halsa et al., 2022).

Perkembangan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya persaingan bisnis mengharuskan setiap perusahaan guna meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam merealisasikan kinerja secara produktif, inovatif, dan profesional. Kapasitas organisasional dalam mengakuisisi sumber daya manusia yang unggul dinilai belum sepenuhnya efektif apabila tidak diintegrasikan dengan strategi retensi yang holistik guna memelihara tingkat motivasi dan loyalitas pegawai. Sebagai formulasi strategis, korporasi perlu mengonstruksi iklim kerja yang aman dan kondusif, serta didukung oleh infrastruktur operasional yang mumpuni guna memacu kinerja yang maksimal. Ekosistem kerja yang suportif tersebut akan berimplikasi pada peningkatan rasa nyaman dan persepsi positif terhadap pengalaman kerja, yang secara empiris memberikan kontribusi substansial terhadap amplifikasi motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Assyava' et al., 2024).

Kepuasan kerja memiliki kedudukan sentral dalam ranah manajemen sumber daya manusia, mengingat adanya keterkaitan yang signifikan dengan persepsi, orientasi sikap, serta dimensi afektif karyawan terhadap pekerjaannya (Dinda et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan representasi dari tingkat afeksi, baik secara positif maupun negatif, yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Merujuk pada perspektif Stephen P. Robbins, kepuasan kerja dikonseptualisasikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya,

yang mencerminkan hasil komparasi antara kompensasi aktual yang diterima dengan ekspektasi imbalan yang dianggap layak. Peningkatan tingkat kepuasan kerja ini memiliki korelasi positif dengan kecenderungan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal, memanifestasikan komitmen organisasional yang kuat, serta memberikan sumbangsih yang konstruktif bagi keberhasilan organisasi (Maranata et al., 2025).

Kepuasan kerja merupakan parameter fundamental yang merefleksikan efektivitas tata kelola sumber daya manusia organisasi. Peningkatan derajat kepuasan pegawai memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap optimalisasi motivasi kerja, penurunan tingkat absensi, eskalasi produktivitas, serta pengukuhan komitmen organisasional (Dinda et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memicu berbagai dampak disfungsional, yang mencakup kemerosotan moral kerja, penurunan produktivitas, peningkatan angka absensi, serta munculnya niat untuk keluar. Mengingat hal tersebut, sangat krusial bagi sebuah organisasi guna menilai dan mengkaji determinan yang membentuk kepuasan kerja karyawannya. Upaya ini merupakan landasan strategis yang fundamental untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus mengoptimalkan pencapaian sasaran strategis organisasi (Maranata et al., 2025).

Dalam rangka mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, entitas korporasi perlu melakukan kajian komprehensif terhadap berbagai faktor penentu, di mana peluang kerja menjadi salah satu variabel esensial di dalamnya. Peluang kerja dapat didefinisikan sebagai semua peralatan, fasilitas, dan infrastruktur yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja mereka

dengan lancar. Menurut Sedarmayanti (2023), fasilitas kerja meliputi berbagai sumber daya fisik. berupa sarana maupun prasarana yang disediakan organisasi sebagai bentuk dukungan terhadap karyawan agar proses pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung dengan lancar dan optimal. Penyediaan sarana prasarana kerja yang bagus dan memadai merupakan bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan peralatan utama seperti komputer, laptop, printer, dan jaringan internet, tetapi juga mencakup ruang kerja yang nyaman, pencahayaan, ventilasi, pendingin ruangan, ruang rapat, tempat ibadah, area parkir, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya (Nurpratama & Yudianto, 2022).

Eksistensi fasilitas kerja yang representatif merupakan determinan esensial dalam menunjang sumber daya manusia untuk mengimplementasikan kewajiban profesionalnya. Dukungan infrastruktur yang komprehensif berkorelasi positif terhadap akselerasi penyelesaian tugas secara optimal, yang pada akhirnya memberikan implikasi langsung terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja operasional. Selain itu, Penyediaan fasilitas kerja yang berkualitas tidak hanya membantu kelancaran pekerjaan selama bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kinerja karyawan. Sementara itu, apabila fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, maka proses kerja dapat terhambat dan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Maka dari itu, penyediaan fasilitas kerja menjadi salah satu bentuk investasi perusahaan dalam mendukung pengembangan mutu sumber daya manusia dan tercapainya tujuan organisasi (Ilihelu et al., 2024).

Keterkaitan penyediaan fasilitas kerja dengan tingkat kepuasan kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu. Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian umumnya menjelaskan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menjadi faktor pendukung yang memengaruhi bagaimana karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Penyediaan fasilitas kerja yang selaras dengan kebutuhan sumber daya manusia berimplikasi pada pembentukan iklim kerja yang kondusif, serta memberikan kontribusi substansial terhadap optimalisasi dan efektivitas penyelesaian tugas. Hal tersebut memungkinkan karyawan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang bekerja dengan keterbatasan fasilitas pendukung. Tetapi demikian, hasil pada penelitian dari berbagai perusahaan masih menggambarkan adanya variasi, sehingga hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja tetap menarik untuk dikaji pada objek penelitian yang berbeda (Amerta et al., 2025).

PT PLN Indonesia Power Services merupakan entitas subordinat dari PT PLN Indonesia Power yang memegang otoritas atas tata kelola operasional dan pemeliharaan infrastruktur pembangkit energi listrik, serta berkedudukan sebagai penyedia berbagai layanan pendukung secara komprehensif pada sektor ketenagalistrikan. Seiring dengan dinamika ekspansi bisnis korporasi, orientasi strategis PT PLN Indonesia Power Services mengalami pergeseran dari yang sebelumnya terpusat secara eksklusif pada aspek operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik, menuju diversifikasi layanan energi. Transisi ini ditujukan untuk mengakomodasi eskalasi kebutuhan industri kelistrikan pada skala nasional

maupun internasional. Sebagai tindak lanjut dari pergeseran paradigma tersebut, pada tahun 2024, entitas ini mengaplikasikan strategi rebranding melalui perubahan nomenklatur dari PT Cogindo Daya Bersama menjadi PT PLN Indonesia Power Services. Kebijakan strategis ini diinterpretasikan sebagai manifestasi dari transformasi korporat yang bertujuan untuk memperkuat konsolidasi identitas institusional, serta memperluas spektrum ekspansi bisnis di sektor energi (PT PLN Nusantara Power Services, 2026).

PT PLN Nusantara Power Services merupakan perusahaan yang bergerak di bidang operasi, pemeliharaan, dan jasa pendukung pembangkit listrik di Indonesia. Sebagai perusahaan yang memiliki cakupan operasional yang luas serta didukung oleh distribusi sumber daya manusia pada berbagai unit kerja menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memadai sebagai sarana pendukung untuk meningkatkan kelancaran dan efektivitas proses kerja. Dalam mendukung keberhasilan kegiatan operasional, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Fasilitas tersebut berperan dalam menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan efisien serta membantu perusahaan mencapai standar pelayanan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, Memberikan fasilitas kerja yang baik serta memadai merupakan bagian penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung., sehingga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya (PT PLN Nusantara Power Services, 2026).

Perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pendukung ketenagalistrikan, khususnya pada aktivitas operasi dan pemeliharaan pembangkit

listrik, memiliki kebutuhan sumber daya dan fasilitas kerja yang mendukung keberlangsungan proses operasionalnya, PT PLN Indonesia Power Services memiliki ruang lingkup pekerjaan yang kompleks sehingga membutuhkan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas serta fasilitas kerja yang mampu menunjang pelaksanaan aktivitas organisasi. Berdasarkan informasi resmi perusahaan, PT PLN Indonesia Power Services memiliki 42 unit kerja yang tersebar di berbagai wilayah dengan kapasitas layanan operasi dan pemeliharaan pembangkit mencapai 18.248 MW. Selain itu, perusahaan didominasi oleh 98% karyawan generasi milenial yang menjadi salah satu kekuatan dalam mendukung transformasi perusahaan menuju penyedia solusi energi yang profesional dan berdaya saing. Perusahaan juga menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki peran strategis sebagai salah satu aset utama perusahaan yang perlu dikembangkan dan dikelola secara profesional agar dapat mendukung pencapaian tujuan serta keberlanjutan pertumbuhan bisnis (PT PLN Nusantara Power Services, 2026).

Seiring dengan transformasi digital dan semakin luasnya cakupan operasional perusahaan, kebutuhan terhadap fasilitas kerja menjadi semakin penting. Berbagai aktivitas administrasi, koordinasi, pelaporan, serta komunikasi antarunit kerja memanfaatkan perangkat teknologi informasi sebagai sarana utama pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diketahui bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi elemen pendukung yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehingga efektivitas pekerjaan dapat tercapai. Namun demikian, belum diketahui apakah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan telah mampu memberikan kepuasan

kerja kepada karyawan. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan. Penelitian digital yang dilakukan oleh perusahaan menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap fasilitas kerja juga semakin meningkat karena sebagian besar aktivitas administrasi dan operasional dilakukan dengan memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, terdapat urgensi untuk mengkaji sejauh mana fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Skala operasional perusahaan yang masif mengimplikasikan bahwa pengadaan fasilitas kerja memiliki peran sentral dalam memfasilitasi pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia. Ketersediaan infrastruktur kerja yang representatif merupakan prasyarat fundamental guna memaksimalkan efektivitas mekanisme komunikasi, koordinasi, tata kelola administrasi, serta proses perumusan keputusan. Dalam lingkungan kerja perkantoran, fasilitas seperti komputer, laptop, jaringan internet, printer, ruang kerja yang nyaman, ruang rapat, pendingin ruangan, serta fasilitas pendukung lainnya merupakan kebutuhan dasar yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, tetapi juga menjadi salah satu bentuk dukungan perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja dengan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Komitmen PT PLN Indonesia Power Services terhadap pengelolaan sumber daya manusia juga terlihat dari berbagai program pengembangan kompetensi yang dilakukan perusahaan. Entitas korporasi menegaskan bahwa alokasi investasi dalam manajemen sumber daya manusia merupakan pengejawantahan dari landasan

strategis guna merespons dinamika persaingan di ranah industri ketenagalistrikan. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui berbagai program pelatihan teknis, manajerial, maupun perilaku yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap jabatan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem pengembangan kompetensi dalam sumber daya manusia, penerapan sistem apresiasi dan konsekuensi yang dilakukan perusahaan guna mendorong peningkatan kinerja serta kedisiplinan karyawan, serta pengembangan budaya perusahaan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai.

Upaya perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut tentu perlu didukung oleh tersedianya fasilitas kerja yang memumpuni. Pengembangan kompetensi tanpa ditunjang oleh ketersediaan fasilitas yang memadai yang sesuai bisa menghambat kelancaran pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan tujuan dan standar organisasi. Sebaliknya, apabila perusahaan penyediaan fasilitas kerja yang tersedia sesuai kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dapat menunjang kemudahan karyawan dalam menjalankan tugas bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga efektivitas pelaksanaan pekerjaan dapat meningkat. Dengan demikian, fasilitas kerja tersebut menuntut atensi spesifik dalam kerangka praktik manajemen sumber daya manusia, mempertimbangkan signifikansi implikasinya terhadap kondisi serta pengalaman profesional pegawai.

Beberapa tahun terakhir, PT PLN Indonesia Power Services juga menunjukkan perkembangan kinerja perusahaan yang cukup signifikan. Hal tersebut ditunjukkan melalui keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan bisnis beyond kWh, memperoleh berbagai kontrak bisnis luar negeri, serta meraih

puluhan penghargaan nasional maupun internasional. Di sisi lain, perusahaan juga terus melakukan transformasi digital sebagai upaya meningkatkan efektivitas proses bisnis dan pelayanan kepada pelanggan. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan serta efektivitas operasional organisasi.

Meskipun perusahaan telah menunjukkan berbagai perkembangan positif, keberhasilan organisasi tidak hanya dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai kinerja perusahaan, tetapi juga dari bagaimana perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Praktik manajemen sumber daya manusia memiliki keterikatan yang tidak terpisahkan dengan urgensi pengelolaan dan pemenuhan tingkat kepuasan kerja karyawan yang merupakan pelaksana utama seluruh aktivitas organisasi. Penyediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang pekerjaan diharapkan dapat mendukung kenyamanan bekerja, memperlancar penyelesaian pekerjaan, mengurangi hambatan operasional, serta mewujudkan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan. Namun demikian, sejauh mana fasilitas kerja yang ada dan disediakan perusahaan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris (Suryani, 2022).

Tabel 1.1 Fasilitas Kerja pada PT PLN Indonesia Power Services Kantor Pusat Sidoarjo

No.	Fasilitas Kerja
1	Komputer
2	Laptop
3	Printer
4	Scanner
5	Mesin fotokopi
6	Jaringan internet
7	Telepon kantor
8	Meja kerja
9	Kursi kerja
10	Lemari arsip
11	Ruang kerja
12	Ruang rapat
13	LCD Proyektor
14	Air Conditioner (AC)
15	Alat tulis kantor
16	Sistem informasi perusahaan
17	Area parkir
18	Mushola
19	Pantry

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan hasil observasi di PT PLN Indonesia Power Services Kantor Pusat Sidoarjo (2026).

Berdasarkan Tabel 1.1, PT PLN Indonesia Power Services Kantor Pusat Sidoarjo telah menyediakan berbagai fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan aktivitas karyawan. Ketersediaan fasilitas tersebut diharapkan mampu memberikan kenyamanan, memperlancar proses kerja, serta meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Merujuk pada pemaparan tersebut, ketersediaan fasilitas di lingkungan kerja dihipotesiskan memiliki korelasi dengan tingkat kepuasan kerja pegawai pada PT PLN Indonesia Power Services Kantor Pusat Sidoarjo.

Fenomena ini, selain berpijak pada realitas empiris organisasi, juga berkesesuaian dengan berbagai diskursus literatur terdahulu yang memperlihatkan adanya disparitas temuan mengenai korelasi antara fasilitas kerja dan kepuasan

kerja karyawan. Sebagian riset mengafirmasi bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berimplikasi positif terhadap eskalasi kepuasan kerja. Kehadiran fasilitas pendukung yang representatif diyakini mampu mengakselerasi kelancaran operasional, mengonstruksi kenyamanan, sekaligus memaksimalkan efisiensi penyelesaian tugas. Kendati demikian, sejumlah kajian lain mensinyalir bahwa fasilitas kerja tidak berkedudukan sebagai determinan absolut dalam memproyeksikan tingkat kepuasan tersebut. Beragam variabel prediktor lainnya, yang meliputi gaya kepemimpinan, skema remunerasi, iklim kerja, serta budaya organisasi, terbukti memiliki kontribusi yang esensial dalam mengonstruksi kepuasan kerja pegawai. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian lanjutan mengenai hubungan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pada konteks organisasi yang berbeda. Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memperluas pemahaman akademik pada bidang manajemen sumber daya manusia dan juga membantu perusahaan dalam menentukan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

Walaupun demikian, penelitian mengenai fasilitas kerja tetap memiliki urgensi yang krusial untuk dilaksanakan di PT PLN Indonesia Power Services. Mengingat karakteristik perusahaan yang berorientasi pada dukungan operasional dan pemeliharaan unit pembangkit listrik, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan prasyarat esensial guna memastikan seluruh aktivitas dapat terselenggara secara efektif dan efisien. Pencapaian kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang selaras dengan

spesifikasi tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa penyediaan fasilitas kerja mampu mewujudkan iklim kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja yang sudah tersedia pada perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai alat penunjang pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja. Semakin baik fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif tanpa mengalami hambatan yang berarti. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja yang tersedia belum mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan, maka proses kerja dapat berjalan kurang optimal sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Merujuk pada pertimbangan tersebut, perusahaan perlu menginisiasi optimalisasi terhadap alokasi infrastruktur kerja guna menjamin keselarasan dengan tuntutan operasional, serta memastikan kapasitasnya dalam mengakselerasi produktivitas sumber daya manusia (Pelasula et al., 2024).

PT PLN Indonesia Power Services sebagai perusahaan yang terus melakukan transformasi bisnis dan digitalisasi tentunya memerlukan dukungan fasilitas kerja yang mampu mengikuti perkembangan teknologi serta kebutuhan operasional perusahaan. Penyediaan perangkat kerja berbasis teknologi informasi, jaringan komunikasi yang menunjang, ruang kerja yang nyaman, dan juga berbagai sarana pendukung lainnya menjadi bagian penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Fenomena ini menegaskan bahwa eksistensi fasilitas kerja melampaui fungsinya sebagai sekadar komponen pelengkap operasional, melainkan

bertindak sebagai variabel penentu fundamental yang memfasilitasi kapasitas organisasi dalam merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan.

Meskipun perusahaan telah menunjukkan komitmen dalam menyediakan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan dan berbagai penelitian mengenai kepuasan kerja, salah satu kajian yang penting dilakukan adalah Studi empiris yang mengkaji korelasi antara fasilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Services masih relatif terbatas. Perbedaan konteks organisasi pada setiap perusahaan dapat menyebabkan adanya variasi dalam kondisi kerja dan karakteristik karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan pada objek lain masih perlu dikaji kembali untuk mengetahui relevansinya dengan kondisi di PT PLN Indonesia Power Services. Dengan demikian, pelaksanaan penelitian pada perusahaan ini memiliki urgensi yang tinggi guna memperoleh bukti empiris terkait korelasi antara fasilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sejumlah literatur terdahulu menunjukkan eksistensi korelasi antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan, meskipun bukti empiris yang dihasilkan masih menunjukkan variabilitas. Investigasi yang dilakukan oleh Pratama dan Lestari (2022) membuktikan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa optimalisasi penyediaan fasilitas oleh perusahaan berbanding lurus dengan probabilitas peningkatan kepuasan karyawan dalam menjalankan fungsi operasionalnya. Selaras dengan postulat tersebut, studi dari Sari dkk. (2023) turut memvalidasi bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang representatif berkontribusi terhadap eskalasi kepuasan kerja melalui pembentukan iklim kenyamanan serta

efisiensi bagi karyawan dalam menuntaskan kewajiban profesional mereka.

Sebaliknya, penelitian Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan merupakan determinan primer terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kajian tersebut memaparkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan turut dikonstruksi oleh serangkaian variabel lain, yang mencakup kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan karier. Perbedaan hasil pengkajian atau penelitian tersebut menggambarkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja masih memberikan peluang untuk diteliti kembali dengan objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan pemaparan tersebut, teridentifikasi adanya *research gap* berupa inkonsistensi temuan pada studi-studi terdahulu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa korelasi antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja masih memerlukan investigasi lebih mendalam dengan mengakomodasi perbedaan karakteristik objek penelitian. Di samping itu, tinjauan literatur menunjukkan masih terbatasnya kajian empiris yang secara spesifik menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Services. Oleh karena itu, riset ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris mengenai dampak fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, sekaligus berkontribusi dalam memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait tata kelola fasilitas kerja sebagai strategi untuk mengoptimalkan kepuasan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Services Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Services Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis berupa instrumen evaluasi dan rekomendasi bagi PT PLN Nusantara Power Services Sidoarjo dalam rangka mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Secara empiris, hasil penelitian ini diproyeksikan dapat mengelaborasi persepsi karyawan terhadap kondisi fasilitas kerja beserta signifikansinya terhadap derajat kepuasan kerja. Temuan tersebut selanjutnya dapat diimplementasikan sebagai landasan strategis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengadaan maupun pengembangan fasilitas kerja, sehingga bermuara pada penciptaan iklim organisasi yang lebih kondusif, efisien, dan produktif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Implikasi dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi sebagai referensi evaluatif dan masukan strategis bagi PT PLN Nusantara Power Services Sidoarjo, khususnya dalam domain manajemen sumber daya manusia. Temuan empiris dari studi ini menguraikan faktor-faktor determinan yang berimplikasi paling signifikan terhadap upaya eskalasi kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil ini dapat diimplementasikan sebagai landasan empiris bagi perusahaan dalam memformulasikan kebijakan yang lebih presisi, terutama yang berorientasi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkesinambungan.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diproyeksikan dapat menjadi rujukan literatur bagi para peneliti, akademisi, serta praktisi yang berfokus pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam diskursus fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi wawasan terkait urgensi pengadaan fasilitas kerja yang representatif sebagai instrumen strategis dalam optimalisasi kepuasan kerja pegawai di lingkungan organisasi.