



## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima

Muhamad Ardiansyah Pratama<sup>1</sup>, Muhammad Badar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: [m.ardiansyahpratama.stiebima19@gmail.com](mailto:m.ardiansyahpratama.stiebima19@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of the non-physical work environment on employee job satisfaction at the Bima City DPRD Office. This research is of associative type. The population used was 61 respondents using saturated sampling techniques so that the sample in this study was the entire population of 67 respondents. The research instrument used was a Likert scale questionnaire with data analysis techniques, validity test, reliability test, simple regression analysis, simple correlation analysis, determination test and significance test (T test). Based on the results of this research, it is concluded that the non-physical work environment has a significant effect on employee job satisfaction at the Bima City DPRD Office. This is proven by the T table value of 9.314 and sig 0.000. The determination test shows that job satisfaction is influenced by the non-physical work environment by 57.2%, while the remaining 42.8% is influenced by other factors or variables not included in this research.*

**Keywords:** *Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 61 orang responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sample dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi sebanyak 67 orang responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala likert dengan teknik analisa data uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, uji determinasi dan uji signifikan (uji T). Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. Ini dibuktikan dengan nilai T tabel sebesar 9,314 dan sig 0,000. Dengan uji determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Pegawai.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang diharapkan perusahaan tentunya adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Wahyuni, dkk 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kunci dari sebuah organisasi yaitu bagaimana sebuah organisasi mengelola pegawainya. Manajer sumber daya manusia bertugas mengelola pegawai tentang bagaimana sebaiknya upaya yang bisa dilakukan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karna kepuasan kerja yang meningkat

Received Juli 03, 2023; Revised Agustus 01, 2023; Accepted September 25, 2023

\* Muhamad Ardiansyah Pratama, [m.ardiansyahpratama.stiebima19@gmail.com](mailto:m.ardiansyahpratama.stiebima19@gmail.com)

penting sebagai pertimbangan bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi factor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu di perhatikan. Sehingga kenyamanan, kebersihan, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan perlu diciptakan organisasi untuk pegawainya. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, Robbins dan Judge (2016). Faktor yang menjadi indikasi penyebab utama masalah ketidakpuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2018). Secara garis besar, Lingkungan kerja terbagi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: Tidak terdapat konflik antar pegawai, setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman dan adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bima adalah lembaga perwakilan lokal tingkat kota yang ada di Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Indonesia. DPRD Kota Bima dibentuk pada tahun 2003 dengan jumlah anggota 25 orang yang dipimpin oleh 1 Ketua dan 2

Wakil Ketua. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang Membentuk Peraturan Daerah bersama-sama Wali Kota/Bupati. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan Peraturan Daerah mengenai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah yang diajukan oleh Wali Kota/Bupati. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan APBD.

Pada observasi awal yang telah dilakukan, ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai pada di kantor DPRD Kota Bima yaitu lingkungan kerja non fisik yaitu tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta rekan sesama kerja, lalu pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban individu kepada organisasi. Akibatnya, muncul sikap individualis pada pegawai yang menghambat kerja sama antar pegawai Akibatnya para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada. Maka dari itu berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja Non Fisik (X)**

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

- a. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Hasibuan dalam Sitinjak (2018:117) menyatakan, kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

#### **1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016: 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### **a. Kesempatan untuk maju**

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

##### **b. Keamanan kerja**

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

c. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

e. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

j. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

**Indikator Kepuasan Kerja:**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

#### Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya

##### 1. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

##### 2. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

##### 3. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

##### 4. Contingent rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

##### 5. Operating procedur

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

##### 6. Co-workes

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

## 7. Nature of work

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

## 8. Communication

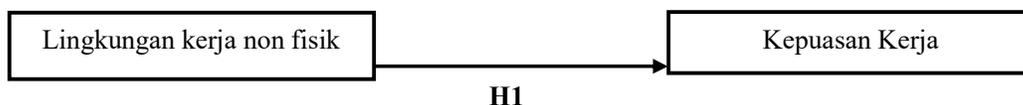
Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik merupakan konsep yang sangat penting bagi para pegawai untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sukses sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja pegawai (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Jadi terlihat jelas bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalannya kerja sama kerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima” bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan.

### **Hipotesis Penelitian**

Kerangka pemikiran penelitian bertujuan memberi gambaran tentang hubungan antar variabel. Berdasarkan teori-teori variabel penelitian, hubungan antar variabel, dan penelitian terdahulu yang difokuskan pada perumusan masalah maka kerangka pemikiran yang akan diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



**H1:** Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan di dalam sebuah instansi karna hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang buruk di khawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang di lakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk di selesaikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam Penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016).

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima sebanyak 67 dengan rincian pegawai negeri 29 orang, pegawai honorer 38 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 67 orang pegawai Kantor DPRD Kota Bima.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada kantor DPRD Kota Bima Jl. Soekarno-Hatta No.54 Rabangodu Selatan Raba, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

## **Teknik Pengumpul An Data**

### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

### **2. Angket (*quisioner*)**

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **3. Wawancara**

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengambilam data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### **4. Studi pustaka**

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

## **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,300$ . Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$ . Pengujian relibilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

### c. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X terhadap variabel Y. Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + Bx$$

### d. Analisis Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

### e. Uji Determinasi

Determinasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### f. Uji Signifikan (Uji -t)

Uji signifikan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Adapun ketentuannya jika setelah dikonfirmasi t hitung dengan t tabel ternyata t hitung lebih besar ( $>$ ) dari t tabel, maka perhitungannya diterima atau terdapat pengaruh, sebaliknya t hitung lebih rendah ( $<$ ) dari t tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan valid
KEPUASAN KERJA (Y)	Pernyataan 1	0,421	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,796	0,244	Valid
	Pernyataan 3	0,798	0,244	Valid
	Pernyataan 4	0,780	0,244	Valid
	Pernyataan 5	0,475	0,244	Valid
	Pernyataan 6	0,503	0,244	Valid
	Pernyataan 7	0,274	0,244	Valid
	Pernyataan 8	0,290	0,244	Valid
	Pertanyaan 9	0,709	0,244	Valid
	Pertanyaan 10	0,713	0,244	Valid
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Pernyataan 1	0,616	0,244	Valid
	Pernyataan 2	0,746	0,244	Valid
	Pernyataan 3	0,721	0,244	Valid
	Pernyataan 4	0,632	0,244	Valid

(X1)	Pernyataan 5	0,704	0,244	Valid
	Pernyataan 6	0,485	0,244	Valid
	Pernyataan 7	0,624	0,244	Valid
	Pernyataan 8	0,725	0,244	Valid
	Pertanyaan 9	0,335	0,244	Valid
	Pertanyaan 10	0,713	0,244	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada penelitian ini dinyatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,244.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,878	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,816	0,600	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian pernyataan kuesioner penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600.

## 3. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,190	4,772		6,326	,000
	lingkungan kerja non fisik	,782	,084	,756	9,314	,000

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dari tabel hasil analisis diatas, maka persamaan Regresi nya sebagai berikut:

$$Y = 30,190 + 0,782x$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 30,190 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dianggap nol, maka kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 30,190.

Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 1,035 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik(X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,782 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan menurunkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,782 satuan.

#### 4. Uji korelasi Sederhana

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana**

Correlations			
		lingkungan kerja non fisik	kepuasan kerja
lingkungan kerja non fisik	Pearson Correlation	1	,756**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
kepuasan kerja	Pearson Correlation	,756**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,756, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,756 pada Kantor DPRD Kota Bima sangat kuat yaitu 0,756.

#### 5. Uji Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 <sup>a</sup>	,572	,565	4,72669

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Hasil uji R dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,572 ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 6. Uji Parsial T

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,000

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai t hitung sebesar 9,314 dengan nilai t tabel sebesar 2,000 ( $9,314 > 2,000$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima dengan nilai t hitung sebesar 9,314 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima” bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telakukan maka dapat dapat peneliti mengambil kesimpulan bahwa : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti menyarankan agar Kantor DPRD Kota Bima untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja non fisik yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya. oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai sehingga berdampak pada tercapainya kepuasan kerja pegawai. Peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya Serta, Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Azharuddin, Rakka Adittyta (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya)*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cahyanto, Bobby D.P., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016: 3248 – 3273.
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253>
- Disiplin, P., Lingkungan, D. A. N., & Terhadap, K. N. (2022). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas pemerintah kabupaten nganjuk*. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/issue/view/33>
- Febrianti, W. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa*. *JDM - Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 3).
- Gilmer dalam (Sutrisno, 2016:77-78), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9. No. 3, Oktober.
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *Journal of Management*, 5(3), 254–262. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>
- Karstoro, Morgan. 2008. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah. Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Latifah, & Nurmalasari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66–76. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management*

*Review*, 1(2), 75. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>

- Paripurna, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 5.
- Pangarso, Astadi., dan Vidi Ramadyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal KINERJA*, Volume 19, No. 1, Th. 2015: Hal. 172-191.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sarwono, Jonathan. 2005. Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14. Penerbit: CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92–97. Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92–97.
- Wibowo, Mukti., Mochammad Al Musadieq., dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 2 (1), pp: 70-84.