

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Olga Natania¹, Lidya Martha²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang

Corresponding Author: nataniaolga23@gmail.com¹, lidyamartha@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 25-07-2023

Revised : 31-07-2023

Accepted : 05-08-2023

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non-Fisik

Keywords: Job Satisfaction; Non-Physical Work Environment; Physical Work Environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari karyawan yang bekerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. Dengan metode total sampling dalam memilih sampel. Ada 30 karyawan yang bekerja di badan penelitian dan pengembangan untuk provinsi Sumatera Barat. Pengolahan data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu $0,293 > 0,3610$, namun nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,159 > 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,957 > 0,3610$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the physical work environment, non-physical work environment on employee job satisfaction in the Research and Development Agency of West Sumatra Province. The data used in this study were collected from employees working at the Research and Development Agency for West Sumatra Province. With the total sampling method in selecting the sample. There are 30 employees working at the research and development agency for the province of West Sumatra. Processing data using multiple linear regression method. The results showed that the physical work environment did not have a significant effect on job satisfaction with a calculated t value that was smaller than t table, namely $0.293 > 0.3610$, but a significant value greater than 0.05, namely $0.159 > 0.05$. Meanwhile, the non-physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t value greater than t table, namely $3.957 > 0.3610$ and a significant value less than 0.05, namely $0.000 < 0.05$

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi ini, pertumbuhan manajemen sumber daya manusia senantiasa jadi faktor penting dalam melakukan tujuan serta fungsi dari sesuatu perusahaan. Setiap perusahaan wajib mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu fungsi yang berfungsi dalam mempertahankan kelangsungan hidup sesuatu perusahaan ialah sumber daya manusia. Kesejahteraan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam industri butuh dicermati. Oleh sebab itu perusahaan butuh menghasilkan lingkungan kerja yang baik, aman, bersih serta menyenangkan untuk pegawainya. Virgianti (2018)

Tujuan perusahaan dapat berbentuk keuntungan yang sebanyak- banyaknya, untuk merealisasikannya pasti memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Tidak hanya itu, menghasilkan lingkungan yang aman bisa membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan hendak lebih gampang tercapai. Manusia hendak berupaya agar sanggup menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang terdapat di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak bisa dipisahkan dari bermacam kondisi disekitar tempat mereka bekerja ialah lingkungan kerja. Zulfahmi (2017)

Oleh sebab itu, organisasi haruslah dapat menghasilkan lingkungan kerja yang berakibat positif pada kegiatan kerja karyawan, sebab karyawan jadi salah satu peninggalan yang sangat berarti untuk suatu perusahaan. Bila perusahaan sanggup membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja bisa terpelihara sebab dengan begitu industri masih mencermati kebutuhan karyawan supaya bisa bekerja dengan baik. Karyawan selaku manusia memiliki kebutuhan serta kemauan untuk dipenuhi. Perusahaan harus penuhi kebutuhan serta kemauan tersebut sepanjang masih berhubungan dengan kinerja karyawan. Suasana kerja dalam perusahaan haruslah dilindungi dengan baik untuk menjauhi terbentuknya permasalahan dalam suatu ikatan kerja. Setelah terbentuk lingkungan kerja yang baik pastinya hendak berakibat positif pada kepuasan kerja. Zulfahmi (2017)

Setiap karyawan berharap mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ialah perihal yang bertabat individual sebab tiap orang hendak mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang berbeda- beda, terus menjadi banyak aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan orang tersebut hingga terus menjadi besar tingkatan kepuasan kerja yang dialami. Perusahaan memiliki kewajiban penuhi aspek- aspek yang diperlukan karyawan supaya terwujud kepuasan kerja sehingga karyawan lebih bergairah dalam bekerja. Upah selaku balas jasa atas pekerjaan yang dicoba oleh karyawan haruslah cocok dengan konvensi antara karyawan dengan industri. Keadaan yang menunjang kerja sama pastinya membuat karyawan semangat dalam bekerja. Karyawan juga menjadi gampang dalam mengerjakan tiap tugas yang diberikan atasan. Ikatan sesama karyawan maupun antara bawahan dengan atasan terus menjadi baik bila industri bisa mencerminkan keadaan yang menunjang kerja sama (Zulfahmi, 2017)

Kepuasan kerja muncul akibat dari suasana kerja yang terdapat dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan menimpa bahagia ataupun tidak bahagia, aman ataupun tidak aman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana ia bekerja. Wujud kepuasan kerja karawan hendak nampak dari perilaku positif ataupun negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bertabiat dinamis, maksudnya bisa berganti sewaktu-waktu. Pada sesuatu waktu karyawan dapat saja hadapi ketidakpuasan, tetapi sehabis terdapatnya revisi oleh manajemen perusahaan, karyawan hendak bisa menjadi puas (Hendri, 2012)

Fenomena yang terjadi di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja yaitu mengenai fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, selama ini pegawai merasakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan terbatas dan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan kerja para pegawai. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan. Kondisi tersebut dapat dibuktikan bahwa, selama ini pihak perusahaan hanya menyediakan 20-unit komputer. Fasilitas tersebut kurang sebanding dengan jumlah pegawai yang bekerja, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan selama ini hanya memberikan fasilitas yang terbatas sehingga kurang memberikan dukungan atas upaya pegawai untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya usaha untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai, salah satu caranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan semua kegiatan dan pekerjaan yang sudah direncanakan. Maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi pada suatu perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan dituntut buat senantiasa sanggup berinovasi dalam menghasilkan lingkungan kerja yang aman untuk karyawan. Kepuasan kerja mencakup bermacam berbagai komponen, semacam emosi serta kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan serta pertentangan yang terdapat dalam suatu industri bisa saja terjalin baik antar sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Perihal ini terjalin sebab tiap manusia yang terdapat di dalam industri mempunyai bermacam berbagai watak, perilaku, serta sikap yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non fisik yang baik adalah lingkungan yang sanggup menghasilkan rasa aman serta nyaman untuk segala karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia hendaknya sanggup menghasilkan sesuatu resep buat menanggulangi bermacam berbagai wujud perkara tersebut buat menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. (Hendri, 2012)

Lingkungan kerja merupakan segala suatu yang terdapat di dekat pekerja, yang bisa pengaruhi seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas - tugas yang di bagikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen- elemen yang terdapat disekitar perusahaan yang berakibat secara langsung ataupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan apabila sanggup menunjang efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial hendak tingkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan sangat mengharapkan keadaan lingkungan kerja yang kondusif serta menunjang dalam tiap proses penerapan pekerjaannya, tetapi pada realitasnya masih banyaknya kekurangan apalagi keterbatasan ketersediaan fasilitas serta prasarana pendukung.

Lingkungan kerja bisa dikategorikan jadi 2, ialah lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang terdapat di dekat para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, temperatur hawa, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik serta lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun ikatan dengan bawahan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah artinya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, misalnya ikatan dengan sesama karyawan serta dengan pemimpinnya. Apabila ikatan seseorang karyawan dengan karyawan lain serta dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik hingga hendak bisa membuat karyawan merasa lebih aman terletak di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan hendak bertambah serta kinerja juga turut bertambah. Muhraweni (2017)

Dari teori diatas maka, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan dapat melakukan perubahan perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, penilaian kepuasan kerja digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Penelitian muhraweni (2017) dimana hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian universal secretariat wilayah kabupaten seppeng. Zulfahmi (2017) dimana hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Silvia (2016) Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik serta lain- lain. Penafsiran lingkungan kerja fisik mencakup seluruh komponen fisik yang terdapat disekitar tempat kerja pegawai yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penekanannya merupakan pada komponen fisik ataupun barang berwujud semacam desain kantor, penerangan, serta seluruh perlengkapan yang digunakan oleh industri.

Lingkungan kerja fisik lebih banyak berfokus pada benda- benda serta suasana dekat tempat kerja sehingga bisa pengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Permasalahan

lingkungan kerja dalam sesuatu organisasi sangat berarti, dalam perihal ini dibutuhkan terdapatnya pengaturan ataupun penyusunan faktor- faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Muhraweni, (2017)

Dari hasil pengolahan informasi pada penelitian yang sudah dicoba tentang pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian universal sekretariat wilayah kabupaten Soppeng, hingga bisa disimpulkan lingkungan kerja fisik mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian universal sekretariat wilayah Kabupaten Soppeng. Muhraweni (2017). Berdasarkan hasil penelitian dari Mukhti (2014) menampilkan kalau lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkatan signifikansi mempunyai arti kalau lingkungan kerja fisik mempunyai peranan yang berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja.

H1 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan, ataupun ikatan dengan sesama rekan kerja maupun ikatan dengan bawahan. Witria (2019)

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, ialah kondisi di dekat tempat kerja yang bertabiat non-raga. lingkungan kerja semacam ini tidak bisa ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi bisa dialami keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang cuma bisa dialami oleh perasaan. Hendri (2012)

Bersumber pada hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pt. Trans retail indonesia hasil tersebut variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variable kepuasan kinerja karyawan mempengaruhi signifikan. (Virgianti, 2018) melaporkan kalau kinerja terdiri dari aspek internal serta eksternal, dimana aspek internal (disposisional) ialah aspek yang dihubungkan dengan sifat- sifat seorang, sebaliknya aspek eksternal ialah faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan.

Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, serta secara parsial lingkungan kerja non fisik mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Perihal ini berarti lingkungan kerja non fisik sanggup meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang Hendri (2012)

H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Badan penelitian dan pengembangan provinsi Sumatera barat yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu jenis total samplin yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel penelitian. Dalam hal ini sampel yang di ambil adalah keseluruhan pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat.

Operasional variabel merupakan variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel – variable yang diamati. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *kepuasan kerja*(Y), variabel independen adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik(X2). Berikut rincian penjelasan definisi operasional variabel:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi	(Nabawi, 2019)
Lingkungan kerja fisik X1	Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh suatu yang terdapat disekitar para pekerja serta yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik serta lain- lain.	1. Keadaan udara 2. Kebisingan 3. Pencahayaan ataupun penerangan 4. Penata ruangan	(Silvia(2016) (Kurniati, 2020)
Lingkungan kerja Non fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan	1. Pengawasan 2. Rasa aman 3. Suasana kerja 4. Sistem pemberian imbalan 5. Hubungan dengan anggota lain 6. Perlakuan baik 7. Adil dan objektif	(Prabawati, 2020)

Uji validitas adalah derajat ketepatan data sesungguhnya yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Indikator yang digunakan dalam mengukur uji validitas ini yaitu *Corrected Item Total Correlation* (CITC) dengan nilai 0.300.

Reliabilitas adalah uji yang berhubungan dengan derajat konsistensi, stabilitas data atau temuan. Indikator yang mengukur uji reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha* (CA) dengan standar 0.600.

Uji normalitas bertujuan untuk menilai bagaimana data pada sebuah kelompok baik data ataupun variabel, apakah sebaran data yang disebarakan tersebut terdistribusi normal atau tidak. Indikator yang digunakan untuk mengukur dalam uji normalitas yaitu *One Sampel Kmorgorof Smirnov Test* dengan standar Alpha 0.05.

Indikator yang mengukur dalam uji multikolinearitas yaitu *Variance Inflution Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan standar untuk VIF 10 dan Tolerance 0.1.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas. Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji *glejser*, dengan standar α 0.05.

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

A : Kostanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X1 :Lingkungan kerja fisik

X2 :Lingkungan kerja non fisik

e :Variabel pengganggu / Standar error

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan level 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu penelitian, uji ini dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0.300 . Hasil uji validitas untuk variabel *kepuasan kerja* (Y) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule of Thumb	Kesimpulan
Y1	0.781	0.300	Valid
Y2	0.845	0.300	Valid
Y3	0.659	0.300	Valid
Y4	0.701	0.300	Valid
Y5	0.757	0.300	Valid
Y6	0.632	0.300	Valid
Y7	0.881	0.300	Valid
Y8	0.781	0.300	Valid
Y9	0.786	0.300	Valid
Y10	0.792	0.300	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dri nilai *Rule of Thumb* sebesar 0,300 maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
X1.1	0.803	0.300	Valid
X1.2	0.739	0.300	Valid
X1.3	0.880	0.300	Valid
X1.4	0.737	0.300	Valid
X1.5	0.768	0.300	Valid
X1.6	0.814	0.300	Valid
XI.7	0.778	0.300	Valid
XI.8	0.764	0.300	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai Lingkungan Kerja Fisik dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya

Tabel 4.7 Uji Validitas Lingkungan kerja non fisik (X2)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule of Thumb	Kesimpulan
X2.1	0.689	0.300	Valid
X2.2	0.681	0.300	Valid
X2.3	0.900	0.300	Valid
X2.4	0.843	0.300	Valid
X2.5	0.831	0.300	Valid

X2.6	0.817	0.300	Valid
X2.7	0.710	0.300	Valid
X2.8	0.742	0.300	Valid
X2.9	0.835	0.300	Valid
X2.10	0.789	0.300	Valid
X2.11	0.953	0.300	Valid
X2.12	0.849	0.300	Valid
X2.13	0.829	0.300	Valid
X2.14	0.895	0.300	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel Lingkungan Kerja non fisik dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dri nilai *Role of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang apabila nilai tersebut ≥ 0.600 , maka dikatakan reliabel. Hasil olahan data tersebut dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Rule Of Thumb	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,906	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,774	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y)	0,777	0,600	Reliabel

Sumber data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabelitas variable lingkungan kerja fisik (X1) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,906, variable lingkungan kerja non fisik (X2) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,774, dan variabel Kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alphasebesar* 0,777. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian tersebut reliable karena memiliki nilai *cronbach's alpha* $>0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sehingga terdistribusi normal. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika hasilnya ≥ 005 dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan ≤ 0.05 . (Sugiyono, 2017). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tebel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0.200 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah Terdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen

Tabel 4.13**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Fisik	2,525	0.396	Bebas Gejala Multikolinearitas
2	Non Fisik	2,525	0.396	Bebas Gejala Multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas pada tabel diatas dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolinearitas, karena VIF kecil dari 10 dan Tolerance besar dari 0,1

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja fisik	0.452	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Lingkungan kerja non fisik	0.497	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: dari data primer yang diolah dengan spss tahun 2022

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas, karena sign besar dari 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara Lingkungan Kerja Fisik(X1), Lingkungan Kerja Non Fisik(X2), dan *Kepuasan Kerja (Y)* yang mana dalam perhitungannya dibantu dengan program SPSS sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Keterangan	Coefficient
<i>Constant</i>	4.984
<i>Lingkungan Kerja fisik</i>	0.305
<i>Lingkungan Kerja non fisik</i>	0.447

Sumber: dari data primer yang diolah dengan spsss tahun 2022

Berdasarkan hasil yang didapat dari tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 \times_1 \beta_2 \times_2 + e$$

$$Y = 4.984 + 0,305 X1 + 0,447 X2$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstan sebesar 4,984 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja sudah mencapai 4,984. Koefisien regresi X1 sebesar 0,305 Hal ini berarti peningkatan variabel lingkungan kerjafisik sebesar 1 satuan, akan meningkat kepuasan kerja sebesar 0,305, dengan menganggap variabel lain dalam model konstan atau tetap. Koefisien regresi X2 sebesar 0,447 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,447 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

Uji T

Dalam pengujian ini agar dapat mengetahui pengujian dalam menentukan pengaruh variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Fisik ((X1)	0.293	0.3610	0.05	0.159	H1 ditolak
2	Non Fisik (X2)	3.957	0.3610	0.05	0.000	H2 diterima

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (H1).

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (H2).

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) ditolak.

Kondisi lingkungan kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat akan berpengaruh pada sukses tidaknya suatu pekerjaan yang ditunjukkan dari kemampuan pegawainya menyelesaikan pekerjaan dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan. Tersedianya lingkungan kerja fisik seperti meja, kursi, komputer, printer dan tata letak peralatan kerja tersusun rapi diruang kerja, dan sirkulasi udara diruang pegawai bekerja dengan baik yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para pegawai akan merasa puas dalam bekerja, demikian sebaliknya

Dengan kondisi lingkungan yang mendukung maka baik perusahaan maupun pegawai akan merasa diuntungkan. Berbeda jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak mendukung, pegawai menjadi tidak puas dan dapat menyebabkan banyak terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Witria, (2019) di pengadilan agama muara labuh dan pengadilan agama koto baru yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Kesimpulannya adalah H01 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Propinsi Sumatera Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) diterima.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat sering berdampak pada hasil kerja dan kepuasan kerja bagi para pegawai. seperti, atasan memberikan pengawasan yang baik kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, pegawai menjaga hubungan baik dengan atasan atau sesama rekan kerja serta atasan memberikan hukuman atau sanksi atas kelalaian pegawai dalam bekerja untuk mendukung mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan para pegawai akan merasa puas atas pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variable yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila kondisi lingkungan kerja non fisik dirasakan dapat mendukung para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka para pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai yang bekerja mendapat kepuasan yang tinggi maka mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian mereka dapat melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan hasil.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Witria, (2019) di pengadilan agama muara labuh dan pengadilan agama koto baru berdasarkan uji t, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja fisik (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di tolak.

Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di diterima.

Jadi, cara untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu diharapkan perlu memperhatikan lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik seperti menyediakan penerangan cadangan ketika terjadi pemadaman listrik dan lebih memperhatikan dan menanggapi keluhan pegawainya, hal ini dilakukan agar pegawai bisa meningkatkan kepuasan kerja dan membuat pegawai merasa lebih nyaman saat berada di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT serta penulis ucapkan terima kasih kepada ketua STIE "KBP" Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, Wakil ketua sekaligus Dosen Pembimbing Ibu Lidya Martha, SE, MM, ketua Program Studi Manajemen

Ibu Febsri Susanti, SEI, MM. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pararesponden yang telah mempermudah dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan juga kepada seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas TelkomBandung. *Kinerja*, 19(2), 174. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Hadiyatno, Didik, SE, M. S. (2016). *pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Balikpapan*. 1–19.
- Hasbiana Dalimunthe, (2018). (2018). *No Title*.
- Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Kumrotin, Laili evi, susanti A. (2021). *Pengaruh kualitas produk, harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada cafe ko.we.cok di solo*. 6(1), 1–14.
- Kurniati, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Muhraweni. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Mukhti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1), 84891.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pandaleke, D. (2010). pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai. *Jurnal Emba*, 4(2), 199–210.
- Prabawati, I. (2020). *Pengaruh Keadilan Prosedural, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Ethical Leadership Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sari Bahari Resto)*. 1–7.

- Silvia, D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76–85.
- Sitinjak. (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.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Vianita, S., & Chandra, K. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen ...*, 203–219. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10565>
- Virgianti. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.
- Witria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>
- Zulfahmi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 157–162.