



## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Toraja Utara

Hariato Sapu<sup>1</sup>, Jamaluddin Sawaji<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

<sup>2</sup>Dosen Prodi Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

### Abstract

*This study aims to analyze the extent of the influence of the work environment on employee job satisfaction at the North Toraja Regent's Office. In the research, in taking the sample using Arikunto's theory with the number of respondents as many as 34 people. This research uses quantitative research. Quantitative research is collecting, compiling, processing and analyzing data in the form of numbers. The result obtained from this study indicate that the physical work environment has a positive and insignificant effect on employee job satisfaction at the North Toraja Regent's Office, the non-physical work environment has a positive and significant impact on employee job satisfaction at the North Toraja Regent's Office, and for the physical work environment and the non-physical work environment simultaneously has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the North Toraja Regent's Office.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Toraja Utara. Pada penelitian ini, dalam pengambilan sampel menggunakan teori Arikunto dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Toraja Utara, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Toraja Utara, dan untuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Toraja Utara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja Pegawai.

### Article info

Received (13/04/2023)

Revised (27/04/2023)

Accepted (16/05/2023)

Corresponding\_ [jamalsawaji@gmail.com](mailto:jamalsawaji@gmail.com)

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

## I. PENDAHULUAN

Pada zaman modern saat ini, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi tinggi serta berinovatif sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan bisnis. Dalam pencapaian tujuan perusahaan memerlukan berbagai jenis aset, antara lain SDM, finansial dan sumber daya informasi. Sebagai sebuah sistem, aset tersebut akan berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai target secara efektif dan efisien. Berdasarkan pendekatan sistem, MSDM ialah suatu sistem yang cukup besar di suatu perusahaan. Oleh karena itu, usaha SDM akan dievaluasi berdasarkan kontribusinya dan produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi pemerintah memiliki tujuan yang dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya perusahaan yang ada.

Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, SDM memegang kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada keahlian SDM dalam mengerjakan peranannya, sebagian orang senantiasa berperan aktif dalam perkembangan kegiatan perusahaan, karena setiap orang menjadi perencana, pelaku dan faktor penentu bagi berhasilnya tujuan perusahaan. SDM yakni aset perusahaan yang penting, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga sebaik-baiknya. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) berkata bahwa MSDM, merupakan suatu ilmu ataupun metode bagaimana mengendalikan korelasi peranan SDM yang dipunyai oleh seseorang secara efisien dan efektif dan bisa dilakukan secara optimal guna menggapai target bersama perusahaan, pegawai serta penduduk menjadi optimal. SDM di suatu perusahaan wajib dikelola sebaik-baiknya supaya terwujud penyeimbang antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta keahlian organisasi. Penyeimbang tersebut ialah hal yang amat berarti bagi perusahaan agar dapat tumbuh secara produktif serta layak. Dengan mengendalikan MSDM secara baik, pegawai bisa bekerja secara produktif.

Dalam setiap organisasi pada umumnya membutuhkan SDM dengan memiliki kinerja yang maksimal dalam pekerjaan, sebuah faktor yang bisa dipengaruhi oleh produktivitas pegawai ialah kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja yakni suatu sifat pegawai terhadap kegiatan yang berkaitan dengan keadaan kerja, kolaborasi antar rekan kerja, reward yang didapatkan dalam kerja, serta perkara yang mengenai aspek fisik dan mental. Perilaku terhadap pekerjaan ini ialah hasil penyesuaian diri seseorang, serta ikatan sosial seseorang diluar pekerjaan, sehingga memunculkan perilaku universal seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja ini akan timbul diakibatkan karena suasana kegiatan yang terdapat dalam perusahaan. Kepuasan kerja ialah perihal yang berarti dipunyai seorang pegawai pada saat bekerja. Kepuasan kerja bisa menggambarkan apa yang dirasakan pegawai tentang bahagia ataupun tidak bahagia, tenteram ataupun tidak tenteram mengenai lingkungan kerja perusahaan, tempat seorang pegawai bekerja. Seorang pegawai akan menjadi taat di perusahaan, disiplin, dan termotivasi dengan pekerjaan yang dia punyai ketika pegawai tersebut merasa puas. Begitupun kebalikannya, pekerja dengan tingkatan kepuasan yang minim akan memperhatikan pekerjaannya menjadi pekerjaan yang bosan dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tersebut hendak merasa tertekan. Oleh karena itu, berguna buat perusahaan mencermati kepuasan kerja pegawai dengan mengamati kembali bagian - bagian yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan ceria serta merasa puas.

Lingkungan kerja ialah salah satu indikator yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai guna menggapai tujuan organisasi. Menurut (Nitisemito, 2014) berkata jika lingkungan kerja merupakan sumber data dan tempat berlangsungnya kegiatan, oleh karena itu penting membuat keadaan lingkungan kerja yang bagus, guna pegawai merasa makin nyaman dan aman di dalam ruangan kerja untuk membereskan pekerjaannya dan mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja ini sendiri terdapat 2 jenis yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti 2009), lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi di area kerja, sehingga dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sebaliknya lingkungan non fisik yakni segala kondisi yang terjalin serta berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan pimpinan ataupun ikatan sesama teman kerja, maupun ikatan dengan bawahan. Walaupun area kerja tidak melakukan proses pembuatan dalam sebuah organisasi, tetapi area kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai yang melakukan proses pembuatan tersebut. Area kerja merupakan suasana dimana pegawai mengadakan aktifitas tiap hari. Area kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman terhadap pegawai sehingga bisa bekerja dengan maksimal. Ketika pegawai menyukai area kerja tempat mereka bekerja, pegawai tersebut akan merasakan puas pada tempat dia bekerja, serta melaksanakan aktivitasnya dengan optimal. Kebalikannya bila area kerja mereka tidak mencukupi, akan bisa mengurangi kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu, sangat berarti perusahaan untuk merawat area kerja supaya pegawai bisa melaksanakan pekerjaan secara optimal serta dapat merasa puas kala melaksanakan pekerjaan.

Lembaga pemerintah mempunyai peranan utama dalam melaksanakan aktivitas pemerintahan serta pemberian pelayanan publik kepada penduduk secara totalitas selaku salah satu bentuk dari penerapan otonomi daerah, sehingga diperlukan kesiapan SDM yang maksimal. Penerapan aktivitas pemerintahan biasa berjalan dengan efisien apabila SDM ataupun pegawai yang dipunyai memiliki keahlian serta profesionalisme yang

besar. Tidak hanya itu, keberhasilan suatu lembaga dipengaruhi oleh area kerja yang menyangkut pelaksanaan manajemen, struktur organisasi serta deskripsi pekerjaan, area kerja yang nyaman serta aman dan aspek yang lain. Dengan demikian area kerja dalam sebuah lembaga sangat butuh dicermati supaya tujuan yang akan dicapai bisa terwujud sesuai dengan yang diharapkan

Lembaga pemerintah ialah wadah aktivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, tempat wakil rakyat mengendalikan jalannya pemerintahan serta pembangunan di seluruh zona kehidupan guna tingkatkan kesejahteraan warga. Lembaga pemerintah membutuhkan tuntunan khusus, yaitu wadah yang berfungsi selaku simbol filosofis, fungsional, serta teknis, dan keterbukaan selaku simbol wakil dari penduduk suatu daerah. Kantor Bupati Toraja Utara merupakan sebuah instansi pemerintahan yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan. Sebagai kantor yang terbesar di Kabupaten Toraja Utara, maka kantor ini harus mementingkan kepuasan kerja pegawainya sehingga bisa menghasilkan SDM yang bermutu agar mampu melayani masyarakat di segala bidang sesuai dengan tuntunan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Bupati Toraja Utara dan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai Kantor Bupati Toraja Utara, dan mengatakan bahwa terdapat beberapa kendala seperti air sumur bor yang bau dan keruh. Dan tidak adanya tempat pembuangan akhir sampah oleh karena itu sampah-sampah menjadi menumpuk kemudian sampah tersebut di bakar sehingga mengakibatkan pencemaran udara dan juga menyisakan sisa-sisa pembakaran. Dan juga terdapat beberapa ruangan tempat kerja sebagian terasa sangat sempit karna pegawai yang melebihi kapasitas ruangan akibatnya pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan aktivitas. Selain itu pegawai juga kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaannya dan juga kurangnya relasi antara pegawai lainnya sehingga kerja sama antar pegawai sering terjadi kesalahpahaman dan mengakibatkan terjadinya kesalahan informasi yang diberikan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) Lingkungan kerja yakni segala fasilitas kerja yang dapat membantu pegawai dalam melakukan kegiatan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bagian dari lingkungan kerja adalah ruangan kerja, sarana serta perlengkapan, pencahayaan ruangan, keadaan ruangan mengenai yang bersifat bersih, ketenangan serta katan pegawai. Menurut (Nitisemito, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber data dan tempat kegiatan dilakukan, maka perlu diciptakan kondisi area kerja yang baik agar pegawai merasa makin nyaman dan aman di ruang kerja guna membereskan pekerjaannya hingga tinggi efisiensi dapat tercapai. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014), mengatakan jika keadaan lingkungan kerja yang baik, apabila manusia biasa melaksanakan aktivitas kerjanya secara maksimal, sehat, nyaman serta aman

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sebenarnya bisa membuat sebuah komponen yang menurunkan dan meningkatkan efisiensi pekerja jika tidak dikelola dengan baik namun jika dikelola dengan teratur akan membentuk suasana nyaman ditempat kerja, dan tentunya dapat mempengaruhi efisiensi pekerja. Pendapat Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik yakni segala kondisi pada lingkungan kerja dan bisa memberi pengaruh kepada individu dengan cara tidak langsung dan langsung. Pembagian kategorinya yaitu Tempat kerja yang berhubungan langsung ke individu, contohnya: ruangan, *computer*, kursi, meja, dll. Lingkungan yang secara umum dan bisa mempengaruhi pegawai. contohnya: suhu udara, pencahayaan dll.

### Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah suasana area kerja pegawai, kondisi kerja yang bersahabat terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasa (hubungan vertical) serta hubungan antar sesama pegawai (Horizontal) dengan situasi kerja yang menyenangkan, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menaikkan produktifitas kerja pegawai dengan alasan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan tepat, cakup, dan berhasil. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjalin yang diidentikkan dengan ikatan kerja, ikatan yang berbeda dengan pimpinan dan rekan kerja, atau ikatan dengan bawahan.

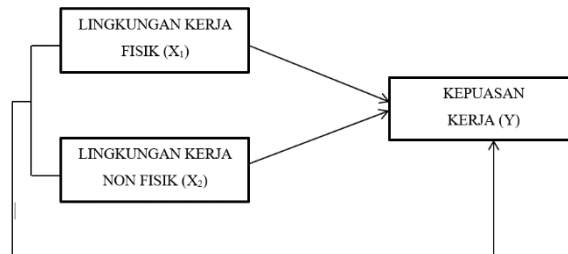
### Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2009) memberitahukan jika kepuasan kerja yaitu perilaku yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya yang dialami karyawan. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah perilaku positif seorang pegawai yang menyikapi perasaan dan perilakunya tentang suatu pekerjaan, melalui penilaian terhadap satu bagian pekerjaan dengan rasa syukur, guna menggapai nilai penting dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Nuraini, 2013) kepuasan kerja yakni pekerjaan yang dinikmati dan memperoleh hasil kerja

yang bagus. Pegawai yang menyukai kepuasan dalam bekerja hendak lebih mengutamakan pekerjaan dari pada imbalan.

### Kerangka Pikir

Dalam Penelitian ini guna memahami pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat. Dimana yang jadi variable independen (bebas) ialah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan yang jadi variable terikat yakni kepuasan kerja pegawai. Kerangka pemikiran di penelitian ini bisa digambarkan dalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

### Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012), hipotesis ialah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diambil atau kesimpulan sementara pada penelitian ini adalah :

- H1: Diduga bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Toraja Utara.
- H2: Diduga bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Toraja Utara.
- H3: Diduga bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap pengaruh lingkungan kerja pegawai di Kantor Bupati Toraja Utara.

### III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah data menganalisis data dalam bentuk angka. Menurut (Sugiyono, 2012) Metode kuantitatif adalah metode tradisional, karena metode ini telah lama digunakan hingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini merupakan metode ilmiah karena telah sesuai dengan prinsip ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berbentuk angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bupati Toraja Utara, Jl. Poros Rantepao-Palopo, Kec. Tondon, Sulawesi Selatan – 91831. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli – Agustus 2021. Populasi di penelitian ini ialah segala pegawai yang ada pada Kantor Bupati Toraja Utara yang bertotal 136 orang. Menurut (Arikunto, 2010) ia meyakini sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti. Jika subjeknya kurang dari 100, maka lebih bagus untuk mengambil seluruh sehingga penelitian ini dikatakan penelitian populasi. Jika subjeknya tinggi maka dipilih sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dari teori diatas, penulis menggunakan sampel yang dikatakan oleh Arikunto karena total populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 pegawai, maka dalam penelitian ini penulis memilih 25% dari seluruh populasi sebagai sampel, yaitu  $25\% \times 136 = 34$ . Jadi total sampel pada penelitian yaitu sebesar 34 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai pada penelitian ini ialah kusioner. Pengujian instrument penelitian dengan uji validitas dan reabilitas sebagai ketentuan yang harus dipakai di penelitian kuantitatif yang diperoleh dari data primer memakai kusioner (Sugiyono 2017). Instrument penelitian yang bagus ialah alat ukur yang dipakai telah “Valid”. Yaitu mengukur apa yang akan di ukur dan “Reliabel”, dimana alat ukur yang dipakai guna menghasilkan data yang persis. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan untuk menguji data yang telah didapatkan dari seluruh responden yang kemudian di analisis memakai SPSS. Analisis data yang digunakan di penelitian ini ada beberapa bagian yakni: Analisis Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas. Uji Hipotesis terdiri dari Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).

#### IV. HASIL/TEMUAN

Adapun responden didalam survey ini ialah pegawai yang bekerja pada kantor Bupati Toraja Utara yang bertotalkan 34 orang sesuai dengan sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Adapun karakteristik pegawai berlandaskan usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan masa kerja yang akan dijabarkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil olah data, maka bisa disimpulkan bahwa total responden dengan rentan usia 20-30 tahun pada Kantor Bupati Toraja Utara berjumlah 7 orang atau 21%, di rentan 31-30 thn sebanyak 10 orang atau 29%, dan di rentan > 40 yaitu sebanyak 17 orang atau 50%. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang ada di kantor Bupati Toraja Utara yang paling banyak yaitu pegawai pada rentan usia >40 tahun dengan jumlah 17 orang atau 50%. Dari hasil olah data, maka boleh disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki pada Kantor Bupati Toraja Utara dengan total 16 orang (47%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan dengan total 18 orang (53%). Dengan ini dapat kita simpulkan bahwa responden dengan jumlah jenis kelamin perempuan lebih dominan dengan total 18 orang atau 53% dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan dari hasil olah data terkait dengan masa kerja dapat disimpulkan bahwa 10 orang (29%) dengan masa kerja 1-5 tahun, 11 responden (32%) pada masa kerja 6-10 tahun, dan 13 orang (39%) pada masa kerja selama lebih dari 10 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 10 tahun atau lebih dominan di kantor Bupati Toraja Utara sebanyak 13 (39%).

#### Uji Validitas

Uji validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$ . Jika  $R_{hitung}$  besar dari  $R_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan valid. Berikut hasil *Corelations* dari data penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Validitas
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.678	0.329	Valid
	0.803	0.329	Valid
	0.724	0.329	Valid
	0.365	0.329	Valid
	0.354	0.329	Valid
	0.594	0.329	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.451	0.329	Valid
	0.841	0.329	Valid
	0.915	0.329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.884	0.329	Valid
	0.635	0.329	Valid
	0.428	0.329	Valid
	0.390	0.329	Valid
	0.544	0.329	Valid
	0.446	0.329	Valid
	0.472	0.329	Valid
0.560	0.329	Valid	
	0.686	0.329	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indicator dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi  $R_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indicator dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur guna mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variable. Suatu kuesioner dianggap reliable ketika tanggapan seorang dari data kuesioner normal dari waktu ke waktu. Dalam melihat suatu instrument dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali 2016).

Tabel 2. Uji Reliability

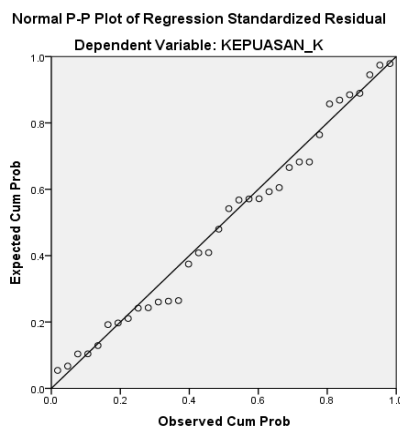
Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.622	7
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.852	3
Kepuasan Kerja (Y)	.607	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variable Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) yaitu 0,622 yang mempunyai nilai > 0.6m sehingga dapat dikatakan bahwa pada variable X<sub>1</sub> memenuhi syarat reliabilitas. Berdasarkan nilai dari Cronbachs Alphah untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) yaitu 0.852 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X<sub>2</sub> memenuhi syarat uji reliabilitas. Berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0.607 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Y memenuhi syarat uji reliabilitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud guna memahami bahwa di model regresi, variable pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Di survey ini, hanya memakai uji normalitas berdasarkan analisis grafik yaitu apabila sebaran data dengan mengikuti garis diagonal dan tidak membuat sebuah pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden berdistribusi normal. Berikut adalah hasil *Normal P-P Plot of Regressin Standardized Residual*.



Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa seluruh titik-titik tersebut menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dikatakan bahwa seluruh data di penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan guna memahami, bahwa model regresi didapatkan karena hubungan antar variabel bebas. Agar menguji multikolinearitas dengan memerhatikan nilai VIF dan *Tolerance* dari bagian variabel bebas, andaikan nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. Berikut hasil dari *Coefficients* yang diperoleh berdasarkan penelitian ini :

Tabel 3 Hasil *Colinearity Statistics*  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.449	4.096		2.551	.016		
LK_FISIK	.403	.236	.321	1.711	.097	.287	3.487
LK_NONFISIK	.786	.274	.539	2.871	.007	.287	3.487

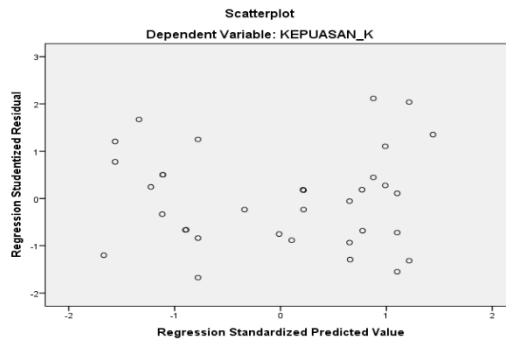
a. Dependent Variable: KEPUASAN\_K

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel tersebut diperoleh dari *Tolerance* 0.287 dan VIF 3.487, dikatakan di survey ini tidak terdapat gejala multikolineartias karena nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < dari 10.

### Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas ialah guna menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian di penelitian ini memakai *Grafik Plot* antara lain prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Ketika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012). Berikut dari Scatterplot yang dihasilkan dalam penelitian ini :



Gambar 3 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik diatas bahwa seluruh titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Analisis Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Pengolahan Data SPSS berdasarkan nilai *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.449	4.096		2.551	.016		
LK_FISIK	.403	.236	.321	1.711	.097	.287	3.487
LK_NONFISIK	.786	.274	.539	2.871	.007	.287	3.487

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_K

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan table *Coefficients* diatas bisa dibentuk suatu persamaan regresi sebagai, berikut :

$$Y = 10.449 + 0.403 X_1 + 0.786 X_2 + e$$

1. Konstanta 10.449, berarti tanpa adanya perubahan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  maka konstanta dari Y adalah 10.449
2. Jika variabel  $X_1$  meningkat satu satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  dan konstanta tetap, maka varriabel Y meningkat sebesar 4,403
3. Jika variabel  $X_2$  meningkat satu satuan dengan asumsi  $X_1$  dan konstanta tetap maka variabel Y meningkat sebesar 0,786
4. e (error)

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistic t pada landasannya memperlihatkan tingkat pengaruh satu variabel penjelas (bebas) secara individual ketika menjelaskan variasi variable terikat. Uji t mempunyai nilai signifikan  $\alpha = 5\%$ . Standar penggunaan uji statistic t untuk menguji hipotesis adalah ketika nilai signifikansi t (p-value)  $< 0,05$ , sehingga hipotesis alternative diterima, yaitu variable bebas secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Pengolahan Data SPSS Berdasarkan Nilai *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.449	4.096		2.551	.016		
LK_FISIK	.403	.236	.321	1.711	.097	.287	3.487
LK_NONFISIK	.786	.274	.539	2.871	.007	.287	3.487

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_K

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel *Coefficients* bisa dilihat bahwa : Pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dapat dilihat nilai  $t=1.711$  dengan signifikansi 0.097, sehingga dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) bisa dilihat dari nilai  $t=2.871$  dengan nilai signifikansi 0.007, sehingga dapat diketahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif dan signifikan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistic F mengukur *goodness of fit*, yakni ketepatan fungsi regresi sampel dalam mengestimasi nilai sebenarnya. Ketika nilai signifikansinya  $F < 0,05$  maka model regresi bisa dipakai, guna memperkirakan variable bebas. Nilai signifikansi F dapat dilihat dari tabel *Anova* berikut :

Tabel 6. Hasil Pengolahan Data untuk hasil ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.623	2	211.311	33.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	192.936	31	6.224		
	Total	615.559	33			

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_K

b. Predictors: (Constant), LK\_NONFISIK, LK\_FISIK

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel *Anova* tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F adalah 0,000, hingga bisa dikatakan secara bersama-sama semua variable bebas berpengaruh positif dan signifikan.

**Uji Koefisien Determinasi**

Menurut (Basuki dan Prawoto, 2016), koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah koefisien yang menjelaskan hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi yakni nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas ketika menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang diinginkan untuk memperkirakan variasi variable terikat.

Tabel 7. Hasil Pengolahan Data untuk hasil *Model Summary*

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.666	2.4947

a. Predictors: (Constant), LK\_NONFISIK, LK\_FISIK

b. Dependent Variable: KEPUASAN\_K

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dari *Model Summary* diatas dapat dilihat bahwa *R Square* yaitu 0.687 atau bisa dikatakan bahwa kemampuan seluruh variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sebanyak 68.7% selebihnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang ber judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Toraja Utara. Dengan menggunakan 3 variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Adapun populasi dari penelitian ini berjumlah 136 pegawai. Jumlah yang populasi yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan teori menurut Arikunto mendapatkan hasil sebanyak 34 responden. Di penelitian ini penulis menggunakan metode pengambilan dengan memakai kusioner dan diolah menggunakan SPSS, maka hasil penelitian sebagai berikut :

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

Dari hasil dari tabel *Coefficients* dilihat bahwa : Pengaruh dari variable Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dapat dilihat dari nilai  $t=1.711$  dengan signifikansi 0.097, sehingga dikatakan bahwa variable Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Perihal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayuhana et al., 2018), dengan hasil uji  $t$  yang didapatkan yaitu Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai  $t$  hitung yang diterima ialah sebanyak 0,561 dan nilai  $t$  tabel 1,6871 ( $t$  hitung <  $t$  tabel) dan  $p$ -value 0,5678 lebih besar dari nilai *level of significant* 0,050 hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kepuasan kerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil dari tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa : Pengaruh lingkungan kerja non fisik bisa dilihat nilai  $t=2.871$  dengan nilai signifikansi 0.007, sehingga dikatakan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Ayuhana et al., 2018), dengan hasil uji  $t$  yang didapatkan yaitu, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai  $t$  hitung sebanyak 3,445 dan nilai  $t$  tabel 1,6871 ( $t$  hitung >  $t$  tabel), dan  $p$ -value 0,001 dan nilai *level of significant* 0,050 hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Bedasarkan hasil nilai  $F$  hitung antara variable lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebanyak 33.952 yang berarti bahwa secara simultan seluruh variable bebas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan untuk pengujian signifikansi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan hasil 0.000 yang artinya bahwa  $0.000 < 0,05$ . Sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pegawai pada kantor Bupati Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Ayuhana et al., 2018), berlandaskan penemuan pada uji  $F$ , terdapat  $F$  hitung >  $F$  tabel, yakni  $F$  hitung 6,387 >  $F$  tabel 5,252, serta nilai signifikan lebih kecil 0,004 dari nilai  $\alpha$  0,05, jadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja pegawai.

Jadi pada variable lingkungan fisik dikatakan tidak signifikan bukan berarti bahwa lingkungan fisik pada tempat penelitian tidak baik namun keadaan pada kantor sudah baik karena kondisi lingkungan kerja di kantor Bupati Toraja Utara sudah sangat mendukung dalam melakukan aktivitas kerja. Dan pada variabel lingkungan fisik dikatakan signifikan karena masih ada ada yang butuh ditingkatkan pada emosional atau hubungan para pegawai baik itu dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasan. Dan pada kedua variable yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan dikatakan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena sangat berarti untuk memperhatikan kedua variabel tersebut untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai, dimana lingkungan kerja fisik dapat memenuhi kebutuhan untuk mendukung dalam melakukan aktivitas dan lingkungan kerja non fisik dapat membantu bagaimana cara untuk membangun hubungan baik antar sesama rekan kerja dan atasan maka pentingnya memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Toraja Utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ayuhana et al., 2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh

signifikan namun kondisi lingkungannya sudah baik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan kondisinya sudah cukup baik dan untuk lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik secara bersamaan berpengaruh signifikan dan sudah cukup baik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Sedarmayanti, 2011) seorang pegawai mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja baik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pada kantor Bupati Toraja Utara lingkungan kerja fisiknya sudah baik dan lingkungan kerja non fisik cukup baik dan kepuasan kerja pegawainya sudah cukup baik. Berdasarkan hasil uji t ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, setelah melakukan uji F ditemukan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Bupati Toraja Utara.

Diharapkan bagi Kantor Bupati Toraja Utara hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerjanya ialah suatu tempat melaksanakan aktifitas pekerjaan, sehingga ketika tidak memperhatikan lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dimana pegawai akan merasa tidak aman dalam bekerja dan tidak bisa melakukan pekerjaan secara maksimum. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variable yang baru diluar dari yang dibahas pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil berbeda yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Ayuhana, W., Syamsurizaldi., & Wandra, N. (2018). 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).
- Basuki, A., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakterk)*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Mangkumanegara. (2005). *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemn Sumber Daya Manusai*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Pangetsu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhdap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Jakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Kedua. Andi. Yogyakarta.