

# **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima**

**Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf \***

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: <sup>1</sup>adeliaindahwati16.stiebima@gmail.com, <sup>2</sup>\*yusufzm.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: yusufzm.stiebima@gmail.com

Submitted: 20/05/2020; Accepted: 25/05/2020; Published: 05/06/2020

**Abstrak**—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 sehingga pekerjaan yang di lakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk di selesaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Penelitian ini berjenis assosiatif. Populasi yang digunakan yaitu sebanyak 31 orang responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sample dalam penelitian ini adalah keseluruhan anggota populasi sebanyak 31 orang responden. Istrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala likert dengan teknik analisa data uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, uji hipotesis (uji T) dan uji determinasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Ini dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 14,829 dan sig 0,000. Dengan uji determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 98%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:**Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja,

**Abstract**—Non-physical work environment is one aspect that must be considered in an agency because this will affect job satisfaction. A poor non-physical work environment is feared that it can reduce employee job satisfaction so that the work done will feel unpleasant to complete. This study aims to determine and analyze the effect of non-physical work environment on employee job satisfaction at the Bima Regency Cooperative and UMKM Office. This research is associative type. The population used was as many as 31 respondents using saturated sampling techniques so that the sample in this study was the entire population of 31 respondents. The research instrument used was a Likert scale questionnaire with data analysis techniques validity test, reliability test, simple regression analysis, simple correlation analysis, hypothesis testing (T test) and determination test. Based on the results of this study concluded that the non-physical work environment has a significant effect on employee job satisfaction at the Bima Regency Cooperative and UMKM Office. This is evidenced by the t test value of 14,829 and sig 0,000. The determinant test shows that job satisfaction is influenced by the non-physical work environment by 98%, while the remaining 8% is influenced by other factors not included in this study.

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

## **1. PENDAHULUAN**

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 penting sebagai pertimbangan bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor 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 serta kenyamanan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu di perhatikan. Sehingga kenyamanan, kebersihan, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan perlu ciptakan 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 (2015).

Dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mengurangnya tingkat stres maupun tingkat kejenuhan pegawai khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik. Adanya kepuasan kerja dikarenakan situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja sebagai cerminan dari apa yang dirasakan oleh pegawai atas senang dan nyaman atau tidak sama sekali atas lingkungan kerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bentuknya dari sikap positif atau bahkan negatif dalam diri pegawai. Pada dasarnya Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis yaitu bisa berubah. Sewaktu-waktu pegawai bisa saja tidak

puas, sehingga ketika manajemen organisasi melakukan perbaikan pegawai akan menjadi puas. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus mampu melakukan inovasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang meningkatkan ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk membantu pemerintah daerah di bidang Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berdasar asas otonomi dan tugas pembantuan. Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima di temukan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik seperti kurang harmonis, komunikasi tidak lancar akibatnya sering terjadi konflik antara pegawai dan rekan sesama pegawai atau antara atasan dan bawahan.

Pada observasi awal yang telah dilakukan, Ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima yaitu lingkungan kerja non fisik yaitu tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta rekan sesama kerja. Akibatnya para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

## **2. KERANGKA TEORI**

### **2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Hendri (2012) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat di rasakan oleh perasaan. Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:270):

- a. Pengawasan
- b. Suasana kerja
- c. Sistem pemberian imbalan
- d. Rasa aman
- e. Hubungan dengan pegawai lain

### **2.2 Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2010:37-38) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Indikator Kepuasan kerja menurut Hasibuan 2008 :

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi kerja

### **2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja 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.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

### **3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **a) Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai.

#### **b) Sampel**

Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai.

#### **c) Sampling Penelitian**

Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, sampling jenuh yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

### 3.4 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

#### a) Instrumen penelitian

Instrumen penelitian menggunakan Kuesioner dengan skala likert. Yang diberi skor 1-5.

#### b) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

##### 1) Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan oleh peneliti secara langsung pada objek penelitian menyangkut permasalahan yang ada sebagai informasi untuk kebutuhan penelitian.

##### 2) Wawancara

Wawancara adalah tahap dimana peneliti melakukan proses tanya jawab dan tatap muka antara peneliti dan narasumber yang memberikan keterangan untuk tujuan penelitian.

##### 3) Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu bagian dari teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan dari peneliti yang akan dijawab oleh responden secara tertulis dengan tujuan mendapatkan data yang akurat dan valid.

##### 4) Studi pustaka

Studi pustaka adalah proses mengumpulkan informasi yang relevan terkait topik atau yang menjadi masalah pada objek penelitian.

### 3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

### 3.6 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dan diolah sendiri oleh peneliti dari kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data diantaranya yaitu :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitungnya > 0,300.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang dibagikan dengan tujuan untuk mengetahui semua item pernyataan pada kuesioner reliabel digunakan dalam penelitian.

#### 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 :

$$Y = a + Bx \tag{1}$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Pegawai)

X = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Non Fisik)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk mencari konstanta (a) dan koefisien (b) dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \tag{2}$$

$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \tag{3}$$

#### 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh.

## 4. HASIL

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan valid
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Pernyataan 1	0,530	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,567	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,558	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,617	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,508	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,712	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,736	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,657	0,300	Valid
KEPUASAN KERJA PEGAWAI	Pernyataan 1	0,551	0,300	Valid
	Pernyataan 2	0,507	0,300	Valid
	Pernyataan 3	0,504	0,300	Valid
	Pernyataan 4	0,586	0,300	Valid
	Pernyataan 5	0,807	0,300	Valid
	Pernyataan 6	0,712	0,300	Valid
	Pernyataan 7	0,765	0,300	Valid
	Pernyataan 8	0,807	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2020

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* >0,300.

### 4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang yang dibagikan dengan tujuan untuk mengetahui semua item pernyataan pada kuesioner reliabel digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,753	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,813	0,600	Reliabel

Sumber : data Primer Diolah, 2020

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

### 4.3 Regresi Linear Sederhana

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1,727	2,163	

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1,035	,070	,940
----------------------------	-------	------	------

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

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

$$Y = 1,727 + 1,035x$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,727 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dianggap nol, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan sebesar 1,727.
- 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 1,035 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik akan menurunkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 1,035 satuan.

#### 4.2 Korelasi Sederhana

**Tabel 4.** Hasil Uji Korelasi Sederhana

		LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Pearson Correlation	1	,940**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,940, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,940 pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sangat kuat yaitu 0,940.

#### 4.3 Uji Determinasi

**Tabel 5.** Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,883	,879	1,685

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji R dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,940 ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) sebesar 94,0%, sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Uji t (secara parsial)

**Tabel 6.** Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-,798	,431
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	14,829	,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh nilai t hitung sebesar 14,829 dengan nilai t tabel sebesar 1,699 (14,829 > 1,699) 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 Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima dengan nilai t hitung sebesar 14,829 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti menyarankan agar Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten 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 diciptakan 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 PUSTAKA**

- Annakis, J., Lobo, A., dan Pillay, S., 2011. Exploring monitoring, work environment and flexibility as predictors of job satisfaction within Australian call centres. *Internasional Journal of Business and Management*, 6(8), 75.
- Handaru, Agung W, Try U dan I Ketut R.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.1.
- Hasibuan. 2008. *Organisasi dan Motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- Handoko, T.H., 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi dua. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Khoiriyah, Lilik. (2009) "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta". Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemitro, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Pengaruh Lingkungan Kerja*, Jakarta. Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Bandung.
- Rivai, V., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. MandarMaju.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS