

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**Latifah, Nurmalasari**

Universitas Bina Sarana Informatika

INFO ARTIKEL A B S T R A C T

Received : November, 9th 2021
Revised : Desember, 17th 2021
Accepted : January, 9th 2022

Keywords:

*Work environment,
performance, job satisfaction,
intervening*

This study aims to determine the effect of physical and non-physical work environment on performance through job satisfaction as an intervening variable at the Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The sample of this study were employees of the Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu except the leadership. Data collection using a questionnaire that has been tested is valid and reliable. Data analysis was performed using path analysis. The results of the study found that overall the hypothesis which reads that there is an influence of the physical work environment (X1) and non-physical work environment (X2) on performance (Y) and their impact on job satisfaction (Z) is acceptable.

Kata Kunci:

*Lingkungan kerja, kinerja,
kepuasan kerja, intervening*

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupten Kapuas Hulu kecuali pimpinan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa secara keseluruhan bahwa hipotesa yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja(Y) serta dampaknya terhadap kepuasan kerja (Z) dapat diterima.

©2022, LPPM STIE Indonesia Pontianak

*Corresponding author :

Address : Pontianak, Kalimantan Barat,
IndonesiaE-mail : latifah.lat@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini tentunya setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan dan harapan dimana suatu saat perusahaannya tersebut dapat berkembang pesat dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia salah satu bagian penting perusahaan dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan, visi dan misi perusahaan.

Organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik serta usaha untuk mengelola perusahaan dapat seoptimal mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mengembangkan, memberdayakan dan mempertahankan Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Instansi swasta maupun pemerintah pada era sekarang ini tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Instansi-instansi tersebut hendaknya membutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan dalam organisasi (Sentosa & Riana, 2018)

Suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu Kinerja karyawan dengan penilaian kinerja akan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya oleh karena itu upaya tersebut merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling serius dikarenakan keberhasilan untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan dan tujuan yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual dimana setiap individu tentunya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Sedarmayanti (2009) membedakan lingkungan kerja menjadi dua kategori, yaitu yang pertama lingkungan kerja fisik dan yang kedua adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun Lingkungan kerja fisik dapat berbentuk benda-benda fisik maupun fenomena-fenomena fisik yang ada di sekitar karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik sangat penting bagi karyawan karena secara psikologis dapat mempengaruhi rasa nyaman dalam bekerja (Untung & Nugraheni, 2017).

Organisasi atau perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja suatu karyawan. Upaya untuk pengoptimalan kinerja dengan cara dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja lebih efektif melalui pendekatan karyawan secara individual. Pendekatan secara individual dapat dilakukan dengan cara meningkatkan rasa puas karyawan dalam pekerjaannya. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan pada lingkungan dimana ia berada maka sangat perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi dalam lingkungan kerja (baik fisik maupun non fisik). Kepuasan kerja berperan penting dalam mengembangkan kinerja, yaitu bisa mengukur bagaimana karyawan dapat menjalankan

kewajibannya.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang telah diberikan dalam kehidupan sehari-harinya dapat juga diartikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja pada dasarnya mempunyai dampak positif bagi perusahaan. Secara tidak langsung lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari fasilitas dari seorang karyawan. Karena lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan karyawan akan merasa lebih puas.

Menurut (Manulang, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja. (Astakoni, 2017)

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang berbentuk fisik baik dalam dan di luar ruangan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap karyawan secara langsung, seperti: meja, kursi, pusat kerja, dan sebagainya, sedangkan secara tidak langsung, seperti warna, bau tidak sedap, getaran mekanis, kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, temperature, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Pangarso, 2015)

lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Norianggono, 2014)

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan (Pangarso, 2015)

Kinerja

Swasto (2011:54). Penilaian kinerja karyawan selalu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Pengertian dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Swasto (2011:69) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja

yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas pelaksanaan kerja terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. (Kusumastuti et al., 2019)

Kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya (Pangarso, 2015)

Mohammad, Habib, & Alias (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. (Astakoni, 2017)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. (Pangarso, 2015)

Adapun Beberapa penelitian pernah dilakuka untuk menguji kekuatan antar variabel yaitu penelitian Herman Surjadi dan Yuslan Idris (2020) dengan judul penelitian Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja hasilnya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada Matahari Departemen Store pada ACC di Kota Ambon. Didukung pula oleh penelitian Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) hasila analisisnya yaitu dimana Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Kemudian fakta selanjutnya dari hasil analisa oleh Dasio Untung dan Rini Nugraheni (2017) dengan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). Adapun Hasil analisisnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teoritis serta latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesa yang akan diuji :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) , Lingkungan Kerja non Fisik (X2) dan Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

METODA PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus sampling. Teknik ini

digunakan dengan pertimbangan terbatasnya jumlah populasi yang ada. Responden adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kapuas Hulu terkecuali pimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan menggunakan Google Form kepada responden. Setiap responden dimintai pendapatnya dengan memberikan tanggapan terhadap indikator penelitian.

Kuesioner menggunakan skala *Likert* 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat *numerical diskrit* dan diberi skor atau nilai. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) menggunakan program SPSS 25.0 yang dimana Menurut Ghazali (2011) dalam (Ningrum, 2013) untuk menguji pengaruh variabel *Intervening* digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausal antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain yang Motivasi Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Disiplin Kerja (Y) rx1x2 ε1 Disiplin Kerja (Y) Kinerja (Z) ρzy ε1 ε2 98 disebut variabel *intervening* (Juanim, 2004:23). Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut : 1. Hasil Langsung (*Direct Effect*) Hasil dari X1 dan X2 terhadap Y, Z dan hasil Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut : X1,X2 Y : ρ , ρ Y Z : ρzy1, ρzy2 Z ε1 2. Hasil Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Hasil tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari X terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut : X Y Z : (ρyx), (ρzy) Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Koefisien jalur model I:

Jalur model I ini menjelaskan mengenai Regresi model I yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y melauai outpu hasil regresi dari SPSS yang telah di uji. Hasil uji ini juga telah melewati tahapan uji asumsi klasik berupa uji dan diperoleh data normal, tidak ada masalah heteroskedastisitas dan autokorelasi. Berikut adalah hasil uji regresi pada jalur model 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Koefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,934	4,937		5,051	,000
	Lingkungan_Fisik	,021	,152	,027	3,139	,001

Lingkungan_Non_Fisik	,069	,143	,093	4,482	,000
a. Dependent Variable: Total_Kinerja					

Sumber: Olah Data (2021)

Hipotesa penelitian:

H0 : secara parsial tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Ha : secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

H0 : secara parsial tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

Ha : secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja.

Mengacu pada output regresi Model 1 pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikasnsi dari kedua variabel yaitu X1= 0,01 dan X2=0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi model 1 yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan nilai t Hitung adalah 3,139 untuk variabel lingkungan fisik (X1) dan 4.428 untuk variabel non fisik (x2). Nilai t tabel diperoleh 2,045 dengan pengujian dua sisi dan derajat kebebasan (df) 32-2-1= 29.

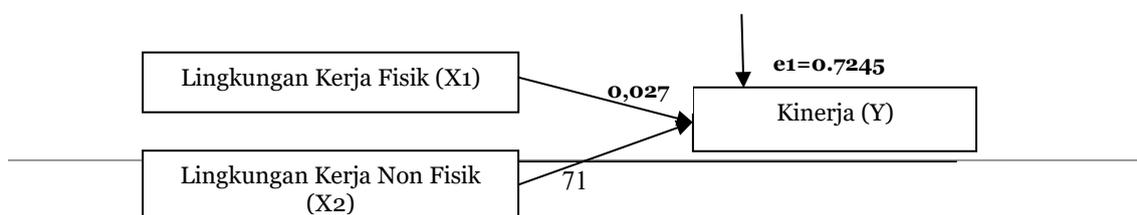
Hasil uji regresi secara paraisal menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.045)> t tabel (3,139)= H0 ditolak. Artinya ada pengaruh antara lingkungan fisik terhadap kinerja. Hasil uji regresi secara paraisal juga menunjukkan bahwa nilai t hitung (2.045)> t tabel (4.482)= H0 ditolak. Artinya ada pengaruh antara lingkungan non fisik terhadap kinerja.

Tabel 2.
Tabel Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,475	,357	3,147
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Non_Fisik, Lingkungan_Fisik				

Sumber: Olah Data (2021)

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,475 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Lingkungan kerja fisik(X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 47,5%. Sementara sisanya yaitu sebesar 52,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Untuk nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,475)} = 0,7245$. Sterlah di lakukan uji regresi terhadap hasil jawaban responden, dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



0,093

Diagram 1. Diagram Jalur Model Struktur I**Tabel 3.
Tabel Anova**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,308	2	,154	3,117	,002 ^b
	Residual	40,750	31	1,315		
	Total	41,059	33			
a. Dependent Variable: Total_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Non_Fisik, Lingkungan_Fisik						

Sumber: Olah Data (2021)

Hipotesis :

H0: Secara Simultan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja

H0: Secara Simultan ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja

Tabel diatas juga menjelaskan bahwa secara simultan nilai F Hitung adalah 3,117 dan nilai F Tabel dengan tingkat keyakinan 95%, df (1)= 3, df (2)=29 didapat nilai F Tabel 2.934. berdasarkan hasil tersebut, didapat nilai F Hitung > F tabel artinya, Ho Ditolak atau dengan kata lain secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien jalur model II :

Jalur model 1 ini menjelaskan mengenai Regresi model 2 yakni variabel X1 , X2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z melalui output hasil regresi dari SPSS yang telah diuji. Hasil uji ini juga telah melewati tahapan uji asmsi klasik berupa uji dan diperoleh data normal, tidak ada masalah heteroskedastisitas dan autokorelasi. Berikut adalah hasil uji regresi pada jalur model 2 :

**Tabel 4.
Tabel Coefficients**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	3,907		,448	,000
	Lingkungan_Fisik	,042	,058	,520	2,266	,002
	Lingkungan_Non_Fisik	,069	,049	,207	2,463	,001
	Total_Kinerja	,039	,086	,382	3,210	,000
a. Dependent Variable: Total_Kepuasan_Kerja						

Sumber: Olah Data (2021)

Mengacu pada output regresi Model 1 pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0.002$, $X_2 = 0.001$ dan $Y = 0.000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi model 1 yakni variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z .

Tabel 5.
Tabel Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,129 ^a	,652	,082	1,188
a. Predictors: (Constant), Total_Kinerja, Lingkungan_Fisik, Lingkungan_Non_Fisik				

Sumber: Olah Data (2021)

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0.652 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 65.2%. Sementara sisanya yaitu 34.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Untuk nilai e_2 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1-0.652} = 0.589915$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

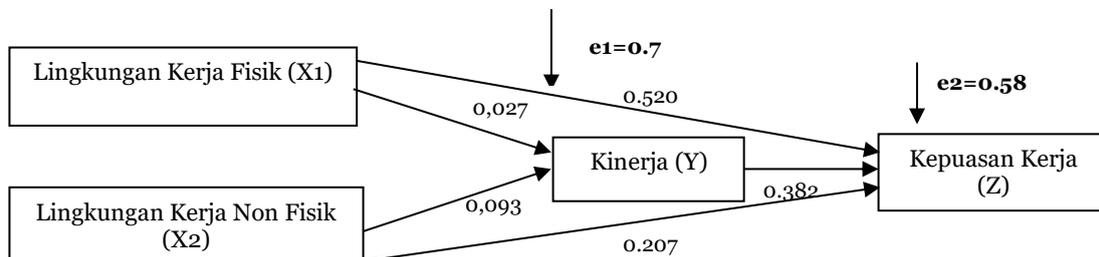


Diagram 2. Diagram Jalur Model Struktur I

Berdasarkan analisa diatas, diperoleh hasil :

1. Analisa Pengaruh Lingkungan kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y): dari analisa di atas diperoleh nilai signifikansi Lingkungan kerja Fisik (X_1) sebesar $0.001 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikansi Lingkungan kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja (Y).
2. Analisa Pengaruh Lingkungan kerja non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y): dari analisa di atas diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikansi Lingkungan kerja non Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y).
3. Analisa Pengaruh Lingkungan kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z): dari analisa di atas diperoleh nilai signifikansi Lingkungan kerja Fisik (X_1) sebesar $0.002 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikansi Lingkungan kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4. Analisa Pengaruh Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z): dari analisa di atas diperoleh nilai signifikansi Lingkungan kerja non Fisik (X2) sebesar $0.001 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikansi Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
5. Analisa Pengaruh Kinerja (Y) terhadap Z: dari analisa di atas diperoleh nilai signifikansi Y sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikansi Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z).
6. Analisis Pengaruh Lingkungan kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.520 Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Kinerja (Y) dengan nilai beta Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yaitu : $0.027 \times 0.382 = 0,0103$ maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.520 + 0,0103 = 0,5303$ berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0.520 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,5303 yang bearti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan kerja Fisik (X1) melalui Kinerja (Y) mempunyai pengaruh signifikasni terhadap Kepuasan Kerja (Z).
7. Analisis Pengaruh Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) : diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.207 Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah perkalian antara nilai beta Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan nilai beta Kinerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yaitu : $0.093 \times 0.382 = 0,0355$ maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan kerja non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.207 + 0.0355 = 0,2425$ berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0.207 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.2425 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan kerja non Fisik (X2) melalui Kinerja (Y) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kepuasan Kerja (Z).
8. Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesa yang berbunyi ada pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja (Y) serta dampaknya terhadap kepuasan Kerja (Z) dapat diterima.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kapuas Hulu
2. Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta kinerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kapuas Hulu
3. Berdasarkan hasil analisa juga dapat disimpulkan secara langsung maupun tidak langsung, terdapat pengaruh signifikansi antara kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kapuas Hulu
4. secara keseluruhan, kita dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesa yang berbunyi ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kapuas Hulu dapat diterima

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai

1. Berdasarkan hasil uji, dapat disarankan agar Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dapat selalu mempertahankan kelayakan lingkungan faktor fisik dan non fisik di tempat kerja. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Kelayakan lingkungan fisik seperti pembaharuan sarana dan prasarana, sirkulasi udara yang baik terutama pada masa pandemi seperti ini, serta pemeliharaan pencahayaan, kelembaban dan tingkat kebisingan pada lingkungan kerja.
2. Hasil uji juga menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja. Disarankan juga kepada Inspektorat kabupaten Kapuas Hulu agar dapat terus meningkatkan hubungan harmonis antar pegawai, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal.
3. Hasil uji juga menghasilkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor mediasi dalam peningkatan kinerja. Sehingga dengan selalu memperhatikan serta meningkatkan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan menambah kepuasan kerja pegawai.
4. Diharapkan kepada para peneliti lainnya untuk dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada inspektorat kabupaten Kapuas Hulu.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada tim penerbitan Jurnal Ekonomi Integra yang telah mempublikasikan hasil penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh civitas akademika Universitas Bina Sarana Informatika Kampus Kota Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Astakoni, I. M. P. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Ningrum, N. G. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Carbohydrate Polymers*, 17(1), 1–13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2016.12.050><http://dx.doi.org/10.1016/j.indcrop.2016.04.064><http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2016.05.028><http://xlink.rsc.org/?DOI=C6NR09494E><http://dx.doi.org/10.1016/j.carbpol.2014.12.064><http://dx.doi.org>
- Noriangono, Y. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80670.
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

- Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Sentosa, I. M. H., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p14>
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 1–12.