

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SIPATANAKOTA GORONTALO

Dandi ALjunaid¹, Lisda L Asi², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: dandibenua@gmail.com¹

Abstract: *Thus research aims to determine the influence of the non-physical work environment on employee job satisfaction at the Sipatana Subdistrict Office in Gorontalo City. The data analysis technique used in this research is simple regression analysis. The sample size consists of 71 individuals selected using the non-probability sampling technique and this research employs quantitative method. The results indicate an influence of the non-physical work environment on employee job satisfaction at the Sipatana Subdistrict Office in Gorontalo City. This is evidenced by the t-test results, where the t-count value is greater than the t-table value ($23.630 > 1.666$), and the significance level of the non-physical work environment is less than 0.05 ($0.00 < 0.05$). Therefore, H_a is confirmed, and H_o is rejected. In inclusion, the non-physical work environment variable positively and significantly influences employee job satisfaction. The results of the determination coefficient test (R^2) indicate that 89% of employee job satisfaction can be explained by the non-physical work environment variable, while the remaining 11% is explained by other variables not included in this regression model. This research can provide valuable information and serve as a reference for future studies. Additionally, subsequent researchers can further develop the weakest indicator found in this research, which is the level of the work environment as a phenomenon for future investigation. They can also add other variables that may influence job satisfaction, such as employee performance and personal characteristics.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor kecamatan sipatana kota Gorontalo. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Besarnya sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($23.630 > 1,666$) sedangkan untuk nilai signifikan lingkungan kerja non fisik adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Berarti H_a di terima dan H_o di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,890 atau 89% sedangkan sisanya 0,110 atau 11% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan indikator yang paling lemah dalam penelitian ini yaitu indikator tingkat lingkungan kerja sebagai fenomena dalam penelitian selanjutnya. Serta dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel kinerja pegawai dan pribadi seseorang.

Kata Kunci: Lingkungan Fisik; Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus dan dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang diharapkan perusahaan tentunya adalah pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Wahyuni, dkk 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerja

pegawai dalam sebuah perusahaan. Kunci dari sebuah organisasi yaitu bagaimana sebuah organisasi mengelola pegawainya. Manajer sumber daya manusia bertugas mengelola pegawai tentang bagaimana sebaiknya upaya yang bisa dilakukan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karna kepuasan kerja yang meningkat (Noviyanti et al., 2019).

Penting sebagai pertimbangan bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi factor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu di perhatikan. Sehingga kenyamanan, kebersihan, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan perlu diciptakan organisasi untuk pegawainya. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019) .

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

Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan: pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: Tidak terdapat konflik antar pegawai, setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya, setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman dan adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021).

Sebagai upaya untuk merubah *mind set* dan *cultur set* di era Globalisasi saat ini peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dituntut untuk dapat terus berkembang dalam menjawab tantangan Globalisasi. Bagi suatu bidang instansi pemerintahan yang mengutamakan pelayanan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat performa dan mobilitas kinerja serta kemampuan SDM yang ada dalam instansi pemerintahan tersebut. (Muhamad Ardiansyah Pratama, 2023)

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui apakah terdapat Lingkungan Kerja Non Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kecamatan Sipatana. Kajian ini dilakukan menggunakan pendekatan Kuantitatif, dimana populasi dan sampel yang dipilih adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kecamatan Sipatana. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis Kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data dengan angket (Kuisisioner).

Dalam kepuasan kerja pegawai, Kantor Kecamatan Sipatana harus didukung dengan fasilitas yang memadai, kedekatan anatara sesama Pegawai, Atasan, Kenyamanan, karena fasilitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menunjang pekerjaan agar dalam memberikan layanan dapat berjalan dengan maksimal sehingga tercapainya tujuan organisasi

Kantor Kecamatan Sipatana Kabupaten Kota Gorontalo merupakan salah satu contoh instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi seperti sertifikat kepemilikan, kartu keluarga (KK), surat pindah, surat kematian, akta kelahiran, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Indonesia Pintar (KIP), Kartu Indonesia Sehat (KIS), Penerbitan Izin usaha Mikro kecil (IUMK) lain sebagainya. Mengingat Visi Kecamatan Sipatana Kabupaten Gorontalo adalah Terwujudnya Pelayanan Publik Yang Prima. Dengan mengusung motto Kecamatan Sipatana Bersih dan Lugas Cepat, Efisien, Ramah, Ikhlas, Akuntabel.

Teori ini didukung menurut Robbins dan Judge (2011:110) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat berhubungan tingkat kepuasan kerjanya, lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh

perusahaan karena hal ini akan berhubungan pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai.

Pada observasi awal yang telah dilakukan, ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai pada di kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo yaitu lingkungan kerja non fisik yaitu tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta kurangnya kerjasama, lalu pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban individu kepada organisasi. Akibatnya, muncul sikap individualis pada pegawai yang menghambat kerja sama antar pegawai Akibatnya para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kausalitas, pengujian variabel yang dilakukan menekankan pada pengkajian teori melalui pengukuran variabel mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada sebuah proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk member pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan pemelitiannya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner dari pihak pegawai yang bekerja atau yang Berada dalam Kantor Dinas Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2018).

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Sederhan

Analisis regresi linier sederhana di gunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, adapun hasil regresi tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.105	5.072		.318	.828
	TX	2.623	.111	.943	23.630	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Hasil output pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, maka dapat di tuliskan persamaan regresi linier sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.105 + 2.623 X$$

Keterangan :

Y = Lingkungan Kerja Non Fisik

X = Kepuasan Kerja Pegawai

Model persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut;

1. Nilai konstanta 1.105 Di ketahui nilai konstanta (a) sebesar 1.105 Jika nilai Kepuasan Kerja Pegawai diasumsikan 0 atau tidak memiliki pengaruh maka nilai dari Kepuasan Kerja Pegawai adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 1.105.
2. Nilai regresi X sebesar 2.623 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai variabel sistem Lingkungan Kerja Non Fisik (X) maka nilai partisipasi dari variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 2.623. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah positif.

Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya di lakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik) secara parsial terhadap dependen (Kepuasan Kerja Pegawai). Sebelum melakukan uji t (parsial), adapun tahapan pengujian yang di lakukan sebagai berikut;

Penentuan hipotesis Ho: variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai)

1. Ha : variabel independen (Lingknagan Kerja Non Fisik) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai).
2. Penentuan kriteria uji melakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung > dari t-tabel maka Ho di tolak dan Ha diterima, sebaliknya jika nilai t-hitung < dari t-tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat di lihat pada tabel berikut ;

Tabel 2. Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.105	5.072		.218	.828
	TX	2.623	.111	.943	23.630	.000

Sumber : Hasil output pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di lihat nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 23.630. Untuk mendapatkan simpulan apakah Ho diterima atau ditolak, maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel bergantung besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikasi yang akan digunakan . jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 71 orang responden, dengan menggunakan tingkat signifikasi sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar $n-k-2 = 69$ maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,666.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($23.630 > 1,666$) sedangkan untuk nilai signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berarti Ha di terima dan Ho di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien deternibasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan anantara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi Y (dependen). Semakin besar koefisien determinansi menunjukkan semakin baik kemampuan varibel X menerangkan variabel Y (Sari,2019). Nilai R² terletak anatar 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS statistic 24. Dari hasil analisis dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.888		3.774

a. Predictors: (Constant), TX

Sumber : Hasil output pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai R² dalam perhitungan koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,890 atau jika dipersentasikan menjadi 89% dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dalam menjelaskan variabel dependen Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,890 atau 89% sedangkan sisanya 0,110

atau 11% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja fisik, kinerja pegawai atau motivasi.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam setiap organisasi. Konsep sumber daya manusia mencakup manajemen dan pengelolaan semua aspek yang terkait dengan pegawai, mulai dari perekrutan hingga pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting di bandingkan sumber daya-sumber daya yang lainnya seperti modal, materiil dan mesin, karena sumber daya manusia dapat dilatih, berinovasi dan dikembangkan keahlian serta kreatifitasnya dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien yang dalam hal ini perusahaan. (Sukardi & Hendra Saputro, 2024)

Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam berbagai aspek. Meskipun tidak langsung terlihat atau dapat disentuh, lingkungan kerja non fisik mencakup elemen-elemen seperti budaya organisasi, iklim kerja, hubungan interpersonal, pengakuan, fleksibilitas kerja, pengembangan karir, manajemen yang efektif, dan banyak lagi. (Sanjaya et al., 2024).

Fungsi utama dalam Lingkungan kerja non fisik memainkan peran krusial dalam membentuk budaya organisasi, iklim kerja, hubungan interpersonal, pengakuan dan penghargaan, serta fleksibilitas kerja. Kombinasi faktor-faktor ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun organisasi yang sukses jangka panjang. (Novia Milenia Putri, 2011).

Penggunaan lingkungan kerja non fisik pada saat ini sangat penting di lihat dari aspek hubungan rekan kerja merujuk pada interaksi dan dinamika yang terjadi antara individu yang bekerja bersama dalam satu organisasi atau tim. (Novianti et al., 2024) Hubungan ini bisa sangat beragam dan memengaruhi suasana kerja serta produktivitas. Berikut adalah beberapa aspek penting dari hubungan rekan kerja, seperti kolaborasi atau kerjasama sebagai fondasi dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi terbuka membentuk kedekatan kerja yang baik, saling mendukung dalam memecahkan masalah, hubungan rekan kerja yang kuat dan saling dukung dalam melaksanakan pekerjaan, berdasarkan hasil dari penelitian pada kantor kecamatan sipatana banyak pegawai yang sangat setuju dalam hubungan rekan kerja harus meningkatkan kolaborasi atau kerja sama sebagai fondasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Di lihat dari aspek hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan merupakan elemen kunci dalam dinamika organisasi yang efektif. Hubungan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi dan interaksi sehari-hari hingga pengelolaan kinerja dan pengembangan karir yang dapat ditingkatkan dengan atasan berperan penting sebagai mentor yang mendukung pengembangan karir bawahannya pada pegawai kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo.

Sedangkan dari aspek kerjasama antara pegawai. Kerjasama antara pegawai adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral tim, dan menghasilkan hasil yang lebih inovatif pada pegawai kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo, karena dalam kerjasama juga membuka pintu untuk keterbukaan dan pertukaran ide, menciptakan lingkungan dimana setiap pegawai merasa di hargai dan memiliki kontribusi yang berarti.

Sedangkan penggunaan kepuasan kerja pegawai adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas, motivasi, dan retensi pegawai pada kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo, berikut adalah aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Aspek Menyenangi pekerjaan, atau sering disebut juga sebagai "kesenangan dalam pekerjaan", merujuk pada perasaan positif yang seseorang rasakan terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup kepuasan dan kebahagiaan yang berasal dari berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Menyenangi pekerjaan bukan hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada kinerja, produktivitas, dan dinamika tim, di saat dalam pekerjaan pegawai memiliki antusiasme dan kegembiraan akan muncul ketika seseorang menyukai

pekerjaan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Wati & Yusuf, 2020)

Aspek Moral kerja positif mengacu pada sikap dan perilaku pegawai yang mendukung etika kerja yang baik, produktivitas, dan lingkungan kerja yang sehat. Ini mencakup semangat, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan serta kontribusi positif terhadap tim dan organisasi. Moral kerja yang positif berperan penting dalam keberhasilan individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Pada moral kerja positif mengajarkan bertanggung jawab terhadap tugas dan keputusan yang mereka ambil pada pegawai kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo.

Aspek Disiplin kerja adalah sikap dan kebiasaan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efektif, tepat waktu, dan dengan cara yang sesuai dengan ekspektasi organisasi. Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai produktivitas yang tinggi, menciptakan lingkungan kerja yang teratur, dan memastikan keberhasilan individu serta organisasi secara keseluruhan. Pada pegawai kantor kecamatan sipatana Kota Gorontalo harus memiliki disiplin kerja mencakup ketertiban dalam lingkungan kerja dan menciptakan tempat kerja yang rapih dan efisien.

Sedangkan aspek prestasi kerja adalah ukuran atau penilaian tentang seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Prestasi kerja mencakup pencapaian individu dalam pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Memahami dan mengelola prestasi kerja adalah penting untuk mencapai keberhasilan profesional dan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo, harus selalu meningkatkan rasa menyenangkan dalam pekerjaan agar dapat mengurangi resiko serta tidak membuang waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian atasan atau camat sipatana juga harus lebih memperhatikan bawahannya dengan baik dan adil, agar tidak terjadi kemalasan dalam bekerja karena peran atasan sangatlah penting untuk meningkatkan pekerjaan para pegawai yang berada di kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo, karena di lihat dari hasil uji deskriptif dimana tingkat pekerjaan yang di sukai memberikan rasa bangga terhadap kontribusi yang di berikan pada indikator menyenangkan pekerjaan yang paling dominan lemah.

Dari hasil penelitian yang di lakukan bahwa hasil data jawaban kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden. Indikator Hubungan antara atasan dengan bawahan pada variabel independen termasuk dalam kategori sangat baik, yang artinya bahwa indikator hubungan antara atasan dengan bawahan menjadi hal yang sangat penting dalam kepuasan kerja pegawai. Ini dapat di buktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sitanggung dan Sihombing (2018), berdasarkan hasil pengujian dengan regresi persamaan linear diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terbukti berpengaruh positif dengan terhadap variabel kepuasan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Medan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo. Dan demikian hipotesis penelitian ini yang di uji, di duga terdapat berpengaruh variable X terhadap Variabel Y terbukti dan resmi.

SARAN

1. Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti menyarankan agar Kantor Kecamatan Sipatana Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja non fisik yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya. oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai sehingga berdampak pada tercapainya kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi Peneliti, Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Hendri, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2499>
- Lutiara Maharani Ranayudha. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studikasus Pada Karyawan Pt.Dinamika Buah Nusantara). *Universitas Islam Riau*.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Muhamad Ardiansyah Pratama, M. B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *JMCBUS:Journal of Management And Creative Business*, 1(4), 398–412.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (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*, 2(1), 55–70. <http://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/38>
- Novia Milenia Putri. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 26.
- Novianti, V., Wulandari, T., Non-fisik, L. K., & Kerja, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Home Credit Palembang. 7, 5469–5478.
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96–104. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i2.264>
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(2), 174–193. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.2046>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sanjaya et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Sugiyono, 2019: 72 dalam SANTIKA ANDRIANI BUDIMAN. (2022). *Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan*. 1–23.
- Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>

- Suparjo, S., Purwaningtyas, A., & Sunarsih, E. S. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan yang Melayani dengan Kinerja. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(1), 11–27.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92–97. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/197>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung:PT Alfabeta.
- UU RI No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik