

## Pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cianjur)

Enden Suryati<sup>1</sup>, Sidha Tasya Hermawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia Cianjur

Email : [endensuryati12@gmail.com](mailto:endensuryati12@gmail.com)<sup>1</sup>, [sidhatasya26@gmail.com](mailto:sidhatasya26@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja *non-fisik* dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam pelaksanaan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sampel sebanyak 30 responden. Teknik *sampling* penelitian menggunakan teknik dari *non-probability sampling* dengan pengambilan sampel melalui sampling jenuh. Adapun hasil yang didapat dari penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja *non-fisik* terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 4.407 > 2.051$ . Dukungan Organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 3.154 > 2.051$ . Lingkungan kerja *non-fisik* dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{\text{hitung}} 16.622 > 3,34$ . Nilai (*R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,552 atau sebesar (55,2%). Dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja *non-fisik* dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 55,2%, sisa 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja*

### Abstract

This study was conducted with the aim of knowing how the influence of the non-physical work environment and organizational support on job satisfaction.. In the implementation of the study using a descriptive and associative approach. The method used in this study is the survey method. a total sample of 30 respondents. The research sampling technique uses a technique of non-probability sampling with sampling through saturated sampling.. The results obtained from this study show that there is a positive influence between the non-physical work environment on job satisfaction with a sig value of  $0.000 < 0.05$  and a calculated value of  $4,407 > 2,051$ . Organizational support for job satisfaction with a sig value of  $0.004 < 0.05$  and a calculated value of  $3,154 > 2,051$ . The non-physical work environment and perceived organizational support simultaneously affecting job satisfaction is  $0.000 < 0.05$  and the calculated F value is  $16,622 > 3.34$ . The value (*R Square*) obtained is 0.552 or (55.2%). It can be said that the contribution of the non-physical work environment and organizational support to job satisfaction was 55.2%, the remaining 44.8% was influenced by other variables that were not studied.

**Keywords:** *Non-Physical Work Environment, Organizational Support, and Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai keberhasilan yang efektif, dengan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada keberlangsungan jangka panjang perusahaan.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sehubungan dengan adanya peraturan Bupati Cianjur Nomor 68 Tahun 2016 tentang tugas dan fungsi serta tata kerja unit organisasi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur yang terdapat dalam pasal 2 Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang mempunyai tugas pada pasal 3 untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Kepuasan kerja bagi pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga jika lingkungan kerja *non-fisik* (keadaan atau situasi) disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah di ajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya serta merasa puas bekerja di tempat tersebut. Apabila pegawai tidak mendapat kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri pegawai terhadap pekerjaannya, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan.

Dipilihnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur sebagai objek penelitian karena DPMD merupakan salah satu lembaga di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Cianjur, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur mempunyai peran penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Tabel 1.1

### Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Persen
1	Turnover selalu dilaksanakan di Dinas.	59	6,3%
2	Pegawai puas dengan perputaran pegawai yang terjadi di Dinas.	52	5,6%
3	Turnover terjadi karena tingkat pendidikan pegawai.	65	6,9%
4	Pegawai puas dengan tingkat kehadiran pegawai di Dinas.	53	5,7%
5	Pegawai selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.	64	6,8%
6	Dinas menyediakan daftar hadir setiap pegawai.	65	6,9%
7	Harapan pegawai bekerja di dinas sesuai dengan tuntutan.	66	7,1%
8	Pegawai berharap dunia kerjanya ideal.	66	7,1%
9	Pegawai butuh waktu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.	64	6,8%
10	Pegawai merasa kemampuan kerja dengan tingkat pekerjaan yang sekarang baik.	64	6,8%
11	Pegawai tidak puas dalam mengemukakan ide kreatif dalam bekerja.	65	6,5%
12	Pegawai puas dengan tingkat pekerjaan yang sekarang.	63	6,7%
13	Pegawai puas bekerja di tempat kerja yang sekarang.	61	6,5%
14	Pegawai puas dengan komunikasi pegawai yang berjalan dengan baik.	60	6,4%
15	Pegawai puas dengan partisipasi dalam menyampaikan ide/gagasan yang baik.	69	7,4%
<b>Jumlah</b>		<b>936</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil pra survei mengenai indikator Kepuasan Kerja yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur oleh pimpinan kepada pegawai dinilai masih rendah hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden mengenai perputaran pegawai dengan nilai 5,6% yang terjadi di Dinas sehingga pegawai kurang puas dalam pekerjaannya.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yaitu dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Jika dukungan organisasi tidak dilaksanakan maka akan banyak pegawai yang tidak puas yang mengakibatkan pegawai malas untuk bekerja. Misalnya masih ada pegawai yang tidak masuk kerja, tidak tepat waktu, pulang kantor tidak sesuai jam kerja dan perilaku cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan tingkat kedisiplinan, sedangkan tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2021**

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai	Persen
	S	I	Dinas Luar	TK			
Januari	3	4	4	5	16	30	53,33
Februari	4	2	2	4	12	30	40,00
Maret	2	6	7	2	17	30	56,67
April	2	5	6	5	18	30	60,00
Mei	3	5	6	5	19	30	63,33
Juni	7	3	6	4	20	30	66,67
Juli	9	4	3	3	19	30	63,33
Agustus	4	-	5	4	13	30	43,33
September	3	3	2	4	12	30	40,00
Oktober	8	3	4	1	16	30	53,33
November	3	2	11	4	20	30	66,67
Desember	-	4	12	5	21	30	70,00

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat ditunjukkan pada bulan Agustus dan September tingkat ketidakhadiran kerja pegawai mengalami penurunan sedangkan pada bulan November dan Desember tingkat ketidakhadiran pegawai naik kembali, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai melalui absensi belum dikatakan optimal dan permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur.

Peneliti menduga bahwa masih kurangnya dukungan organisasi sesama rekan kerja serta antara atasan dan bawahan. Jika organisasi berkontribusi terhadap pegawai yang berhubungan dengan dukungan organisasi (*perceived organizational support*), maka organisasi perlu meninjau permasalahan *perceived organizational support* (Dukungan Organisasi) yang ada di dalam organisasi, agar organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pegawai atau menimbulkan hal-hal positif dalam diri pegawai, khususnya terkait dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cianjur”**.

## Kajian Pustaka

### 1. Kepuasan Kerja

Keith Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2020:117) mengemukakan bahwa *“Job satisfaction in the favorableness our unfavorableness with employees view their work”*. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Mangkunegara (2020:117) lebih lanjut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun melibatkan aspek-aspek seperti upah dan gaji, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Anwar, et al. (2019:27) lebih lanjut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah adanya reaksi emosional positif seseorang dalam memandang pekerjaannya sebagai hasil interaksi daya lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (dalam Prawira, 2020:6) lebih lanjut menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Newstorm (dalam Prawira, 2020) lebih lanjut menyatakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka.

## **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Sedarmayanti (2017:29) lebih lanjut menyatakan bahwa 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.

Surjadi dan Idris (2020:18-19) dalam jurnalnya menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non--fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaanya. Lingkungan kerja non--fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Duane dan Sydney dalam Cintiani dan Hadijah (2018:29) menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja.

Stefano dalam Fath (2015) menegaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

Duane dalam Pangarso dan Ramadhani (2015) lebih lanjut menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua aspek psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian.

## **3. Dukungan Organisasi**

Asfar dan Badir (2017) menegaskan bahwa Dukungan Organisasi adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosioemosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi.

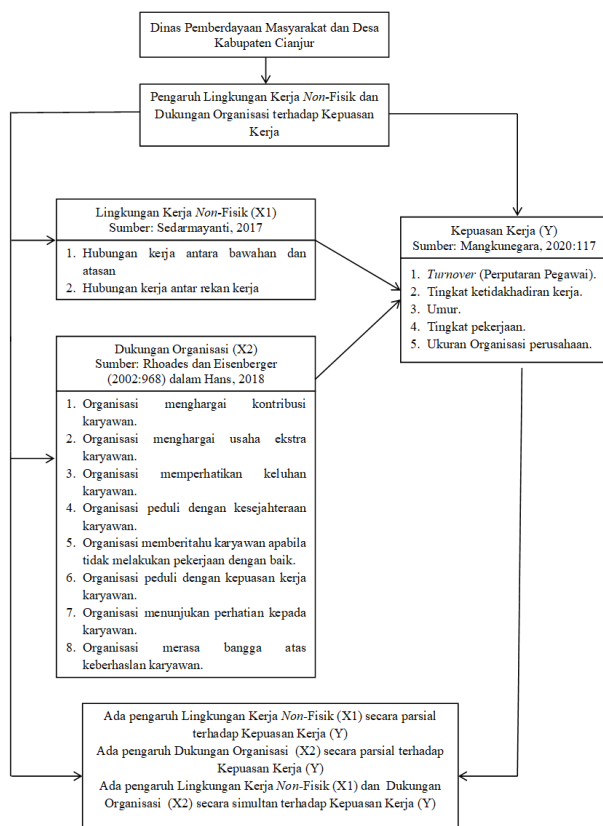
Rhoades & Eisenberger (2002:698) dalam Hans (2018) lebih lanjut menyatakan bahwa persepsi dukungan mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan.

Ismainar (2018:162) lebih lanjut menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti penghargaan, kepedulian dan benefit seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

Caenses (2014) dalam Sari (2021:2) lebih lanjut menyatakan bahwa sebuah teori dukungan organisasi disimpulkan dari pendekatan pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi.

Chandra (2017:52) lebih lanjut menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis

Sugiyono (2017:99) lebih lanjut menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan-rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Lingkungan Kerja *Non-Fisik* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H1: Lingkungan Kerja *Non-Fisik* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H5: Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **METODE**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif kausal. Sugiyono (2017:11) lebih lanjut menyatakan bahwa penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Sugiyono (2019:65) lebih lanjut menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Sekaran (2017:109) lebih lanjut menyatakan bahwa desain penelitian (*research design*) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data berdasarkan pertanyaan penelitian studi.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur sebanyak 30 orang responden.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dari hasil angket/kuesioner yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder didapatkan dengan cara *study literature* dari buku-buku referensi dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan penelitian dan data yang didapatkan dari objek penelitian.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini teknik yang diambil menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Sugiyono (2017:193) lebih lanjut menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### **F. Rancangan Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic* versi 26.

### **G. Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2018:226) lebih lanjut menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## H. Rancangan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

### Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur di Jl. Pendidikan, Sinargalih, Kecamatan Cilaku, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43285.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.31808688
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.084
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai 0,200 > 0,05.

#### 2. Uji Linearitas

### Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja	Between Groups	1537.267	15	102.484	1.372	.280
* Lingkungan Kerja Non-Fisik	Linearity	998.770	1	998.770	13.372	.003
	Deviation from Linearity	538.497	14	38.464	.515	.887
	Within Groups	1045.700	14	74.693		
	Total	2582.967	29			

Nilai Sig. *Linearity* adalah 0,003 < 0,05 maka dilihat dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja adalah terdapat hubungan yang linear. Diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,887 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Selain itu berdasarkan nilai F dari output di atas, diperoleh nilai F hitung adalah 0,515 < 3,34. Karena F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).



## Hasil Uji Linearitas Variabel Dukungan Organisasi

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *	Between	(Combined)	1393.110	11	126.646	1.916	.107
Dukungan	Groups	Linearity	592.596	1	592.596	8.965	.008
Organisasi		Deviation from Linearity	800.513	10	80.051	1.211	.347
	Within Groups		1189.857	18	66.103		
	Total		2582.967	29			

Nilai sig. *Linearity* adalah  $0,008 < 0,05$  maka dapat dilihat dari hasil tersebut, dapat disimpulkan pada variabel Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah terdapat hubungan yang linear signifikan antara variabel Dukungan organisasi dan Kepuasan Kerja, sehingga syarat untuk melakukan analisis regresi terpenuhi.

Diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar  $0,347 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas Dukungan Organisasi (X2) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Selain itu berdasarkan nilai F dari output di atas, diperoleh nilai F hitung adalah  $1,211 < 3,34$ . Karena F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Dukungan Organisasi (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y).

### B. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Auto Korelasi

#### Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.519	6.54791	1.800

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Lingkungan Kerja

Non-Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1.800. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, karena nilai DW berada diantara  $2 - d < d < 4 - 2d$  atau  $1.566 < 1.800 < 2.434$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah atau auto-korelasi dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

#### 2. Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.206	13.065		1.164	.255		
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	.461	.105	.572	4.407	.000	.985	1.015
	Dukungan Organisasi	.399	.127	.409	3.154	.004	.985	1.015

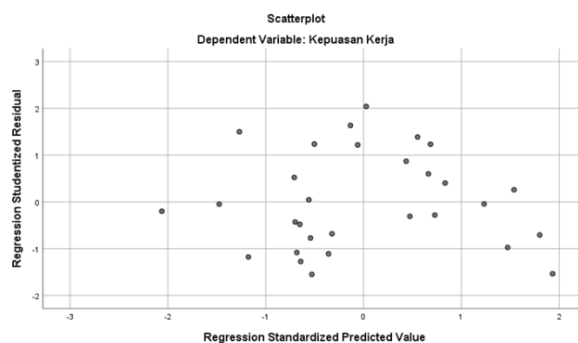
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai tolerance dari masing-masing variabel sebesar 0,985. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF dari masing-masing variabel sebesar 1.015. Nilai tersebut lebih kecil dari 10,00, maka dari hasil dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi sehingga hasil pengujian dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.



### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik dari data menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### C. Uji Regresi Berganda

#### Hasil Uji Regresi Berganda

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425.338	2	712.669	16.622	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1157.628	27	42.875		
	Total	2582.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi , Lingkungan Kerja Non-Fisik

#### Persamaan Regresi $X_1$ , $X_2$ , dan Y

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.206	13.065		1.164	.255
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	.461	.105	.572	4.407	.000
	Dukungan Organisasi	.399	.127	.409	3.154	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15.206 + 0,461 X_1 + 0,399 X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_1$ ) dan Dukungan Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta adalah sebesar 15.206. Nilai tersebut menunjukkan tanpa ditambah dengan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Dukungan Organisasi maka nilai Kepuasan Kerja pegawai akan tetap sebesar 15.206.
- 2) Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,461  
Artinya apabila Lingkungan Kerja Non-Fisik lebih baik, maka akan terjadi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,461, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai  $b_1$  bertanda positif, sehingga apabila

Lingkungan Kerja Non-Fisik lebih baik menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja dan juga sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,399 Artinya apabila Dukungan Organisasi lebih baik, maka akan terjadi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,399, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai  $b_2$  bertanda positif, sehingga apabila Dukungan organisasi lebih baik menyebabkan meningkatnya Kepuasan Kerja dan juga sebaliknya.

#### D. Uji Korelasi

##### Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

##### Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Lingkungan Kerja Non-Fisik	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Non-Fisik	Pearson Correlation	1	.122	.622**
	Sig. (2-tailed)		.522	.000
	N	30	30	30
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.122	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.522		.007
	N	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.622**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	
	N	30	30	30

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

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,622. Menurut tabel 4.80 interpretasi koefisien korelasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan organisasi terhadap Kepuasan Kerja terdapat tingkat hubungan yang **kuat**. Dan ada tanda bintang dua pada nilai koefisien korelasi menandakan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Angka koefisien pada tabel ini di atas, bernilai positif yaitu 0,622 sehingga hubungan ketiga variabel tersebut bersifat searah, dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Dukungan Organisasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### E. Uji Determinasi

##### Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) antara Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.519	6.54791

a. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi , Lingkungan Kerja Non-Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,552 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama adalah sebesar 55,2%. Sisa 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## F. Pengujian Hipotesis

### 1) Pengujian Secara Silmultan (Uji F)

#### Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1425.338	2	712.669	16.622	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1157.628	27	42.875		
	Total	2582.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan organisasi, Lingkungan Kerja *Non-Fisik*

Signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 16.622 > F_{tabel}$  yaitu 3,34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

### 2) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

#### Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.206	13.065		1.164	.255
	Lingkungan Kerja <i>Non-Fisik</i>	.461	.105	.572	4.407	.000
	Dukungan Organisasi	.399	.127	.409	3.154	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4.407 > t_{tabel} 2.051$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja *Non-Fisik* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilai Sig. sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3.154 > t_{tabel} 2.051$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja *Non-Fisik* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata 4,17. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja *Non-Fisik* yang lebih baik lagi.

2. Dukungan Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori sangat baik dengan nilai skor rata-rata 4,26. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan penerapan Dukungan Organisasi yang lebih baik lagi. Karena dengan adanya Dukungan Organisasi di DPDM akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya.
3. Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori sangat baik dengan nilai skor rata-rata 4,38. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Kepuasan Kerja yang lebih baik lagi agar Kepuasan Kerja dapat stabil dan tidak mengalami penurunan.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Lingkungan Kerja Non--Fisik dengan variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung (4.407) > ttabel (2.051) dan nilai sig 0,000 < 0,05, demikian bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non-Fisik maka semakin baik Kepuasan Kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja Non--Fisik maka semakin buruk pula Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Dukungan Organisasi dengan variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung (3.154) > ttabel (2.051) dan nilai sig 0,004 < 0,05, demikian bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H3 diterima dan H2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan Dukungan Organisasi maka semakin baik Kepuasan Kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk penerapan Dukungan Organisasi maka semakin buruk pula Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan Uji F, Lingkungan Kerja Non--Fisik dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F--hitung (16.622) > Ftabel (3,34) dan nilai sig 0,000 < 0,05, demikian bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H5 diterima dan H4 ditolak, serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 artinya bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi Lingkungan Kerja Non--Fisik dan Dukungan Organisasi sebesar 55,2% sedangkan sisanya (100% - 55,2% = 44,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cintiani, R, dan Hadijah. H.S. Apakah Kepuasan Kerja Guru di SMK PGRI 3 Cimahi dapat dipengaruhi Lingkungan Kerja non fisik?. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3 (1), 28-25. <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanperdoi:10.17509/jpm.v3i1.9453>.
- Fauzi, M. D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Hias Pacet Kabupaten Cianjur. *Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Putra Indonesia*.
- Febriani, A. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Perkebunan Pangan dan Hortikultura Kabupaten Cianjur. *Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Putra Indonesia*.
- Hapsari, D. 2019. *Metode Penelitian*. Diakses pada tanggal 14 Juli 2022 dari <https://elibrary.unicom.ac.id>.

- Hidayanti, S, Budiarto, A, Setianingsih, W. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Jurnal*. 2 (3), 96-97. [jurnal.unigal.ac.id](http://jurnal.unigal.ac.id)
- Nanincova. 2019. Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*. 7 (2), 2.
- Pangarso, A, Ramadhanti, V. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*. 19 (1), 172-191. [@telkomuniversity.ac.id](mailto:telkomuniversity.ac.id)
- Pusparani, M. 2021. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2 (4), 536. <https://doi.org/10.31933/jmt.v2i4>.
- Sari, D. A. 2021. Pengaruh Dukungan Organisasi, Kompetensi, dan Physical Work Environment terhadap Organizational Commitment (Studi pada Karyawan Base Camp AMP PT Tradha Group). Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Surijadi, H dan Idris, Y. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non--Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*. 1 (1), 18-19. [stiasaidperintah.e-journal.id](http://stiasaidperintah.e-journal.id)
- Yunsepa, Y. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minagaogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3 (1), 51. Lampung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Yusup, F. 2018. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. 7 (1), 17-23. [@uin-antasari.ac.id](mailto:uin-antasari.ac.id)
- Angger, Roni A. 2020. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang : AE Publishing.
- Foster, B, Sidharta, I. 2021. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: Mitra Buana Media.
- Mangkunegara, A. P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rohman, A. 2017. Dasar-dasar Manajemen. Malang. Inteligencia Media.
- Sedarmayanti. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif . Bandung. ALFABETA,cv.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. ALFABETA,cv.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung. ALFABETA,cv.
- Peraturan Bupati Cianjur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi .
- Peraturan Bupati Cianjur Nomor 51 Tahun 2016 tentang Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur.
- Peraturan Bupati Cianjur Nomor 68 Tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cianjur.
- Peraturan Bupati Nomor 20 Tahun 2010 tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Ketahanan Pangan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 07 Tahun 2008 tentang Organisasi Pemerintahan Daerah dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur.
- Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaga Daerah Kabupaten Cianjur).
- Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 09 Tahun 2013 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Urusan Wajib yang meliputi Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.