

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Deskriptif

5.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Responden pada penelitian ini adalah pegawai honorer Dinas PUPR Provinsi Jambi yang berjumlah 85 pegawai melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 Juni 2024. Berikut data kuesioner yang telah disebar ke seluruh bidang pekerjaan yang ada di Dinas PUPR Provinsi Jambi:

Tabel 5. 1
Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Sekretariat	28	33%
2	Bina Program dan Tata Ruang	10	12%
3	Sumber Daya Air	24	28%
4	Ciptakarya	13	15%
5	Perumahan	10	12%
Total		85	100%

(Sumber : Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel 5.1, jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian terbanyak berada pada bidang sekretariat yaitu 28 responden dengan persentase sebesar 33%.

5.1.2 Karakteristik Responden

A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 5. 2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	47%
2	Perempuan	45	53%
Total		85	100%

(sumber : Data primer, diolah 2024)

Berdasarkan pada tabel 5.2, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden di Dinas PUPR Provinsi Jambi menunjukkan bahwa jumlah pegawai honorer laki-laki dengan persentase 47% dan jumlah pegawai honorer Perempuan sebesar 53% dari total 85 pegawai honorer. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer yang berjenis kelamin Perempuan lebih dominan dari pada pegawai honorer laki-laki.

B. Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 5. 3
Usia Responden

Usia Responden			
No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25	18	21%
2	26-31	50	59%
3	32-37	12	14%
4	38-43	3	4%
5	44-46	2	2%
Total		85	100%

(Sumber : Data primer,diolah 2024)

Berdasarkan pada tabel 5.3 menunjukkan jumlah usia pegawai honorer yang menjadi responden di Dinas PUPR Provinsi Jambi, menunjukkan bahwa usia terbanyak yaitu *range* pada usia 26-31 tahun sebanyak 50 responden dengan persentase 59%. Hal ini menunjukkan angka usia yang memiliki produktivitas yang tinggi untuk semangat bekerja.

C. Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan sebagai berikut :

Tabel 5. 4
Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	15	18%
2	D/III	14	16%
3	D/IV / S1	52	61%
4	S2	4	5%
Total		85	100%

(Sumber : Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa jumlah pegawai honorer yang menjadi responden pada Dinas PUPR Provinsi Jambi paling banyak menempuh Pendidikan akhir di DIV/ S1 yaitu sebanyak 52 responden dengan persentase sebanyak 61%.

D. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 5. 5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1- 6 tahun	64	75%
7-12 tahun	14	16%
13-18 tahun	5	6%
19-24 tahun	2	2%
Total	85	100%

(Sumber : Data Primer, diolah 2024)

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa jumlah pegawai honorer yang menjadi responden di Dinas PUPR Provinsi Jambi, pada *range* masa kerja di 1-6 tahun memiliki persentase tertinggi yaitu 75% sebanyak 64 responden.

5.2 Deskripsi Hasil

Deskripsi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan dengan Menyusun tabel distribusi frekuensi untuk menilai Tingkat skor jawaban variabel yang diteliti, guna menentukan kelayakan data untuk pengolahan dan analisis lebih lanjut.

5.2.1 Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Pada tabel 5.6 yang menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan jawaban dari 85 responden pegawai honorer Dinas PUPR Provinsi Jambi. Pernyataan terkait lingkungan kerja fisik diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. 6
Penilaian Tanggapan Responden
Terhadap Lingkungan Kerja

No	Indikator	f	Alternatif Jawaban				Jumlah	Kategori
			STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Penerangan / cahaya di tempat kerja sudah memadai	f	0	2	31	52	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.59	
2	Sirkulasi dan ventilasi udara di tempat kerja sudah optimal	f	0	2	35	48	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.54	
3	warna dinding lingkungan kerja mendukung pikiran dan semangat ketika mengerjakan pekerjaan	f	0	2	22	61	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.69	
4	Kebersihan ruang kerja mendukung produktivitas dan kenyamanan saat bekerja	f	0	1	23	61	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.71	
5	Adanya jaminan keselamatan pegawai ketika sedang melaksanakan tugas membuat rasa nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	f	0	1	19	65	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.75	
Rata-rata seluruh :							3.66	Sangat Positif

(Sumber : Data Primer, diolah 2024)

Tabel 5.6 menunjukkan pendapat responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik, dengan skor terbanyak pada kolom Sangat Setuju. Berdasarkan rentang pengklasifikasian 3.26 – 4,00, lingkungan kerja fisik bernilai sangat positif dengan hasil pada indikator dominan sangat setuju. Nilai tertinggi yaitu 3.75, terdapat pada pernyataan ke-5, "Adanya jaminan keselamatan pegawai ketika sedang melaksanakan tugas membuat rasa nyaman sehingga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja".

dalam bekerja," yang menunjukkan bahwa keselamatan dan keamanan sangat penting bagi produktivitas dan kenyamanan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan keamanan di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kenyamanan pegawai. Dengan adanya jaminan keselamatan yang baik, pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Rata-rata jawaban dari lingkungan kerja fisik adalah 3.66, yang artinya bernilai sangat positif. Hal ini menunjukkan bahwa, para pegawai merasa lingkungan kerja fisik mereka sangat mendukung, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang positif, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

5.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Tabel 5.7 menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik berdasarkan jawaban dari 85 responden pegawai honorer di Dinas PUPR Provinsi Jambi. Pernyataan terkait lingkungan kerja non fisik diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. 7
Penilaian Tanggapan Responden
Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	f	Alternatif Jawaban				Jumlah	Kategori
			STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Mekanisme pelaporan tugas dari atasan jelas	f	0	1	24	60	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.69	
2	Atasan bersikap adil terhadap semua pegawai	f	0	1	24	60	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.69	
3	Terjalin komunikasi yang baik dengan atasan secara formal maupun tidak formal	f	0	2	25	58	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.66	

4	Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	f	0	2	21	62	85	Sangat Positif
		Rata-rata						
5	Hubungan keakraban dan kerjasama terjalin baik antar pegawai	f	0	1	23	61	85	Sangat Positif
		Rata-rata						
Rata-rata seluruh							3.69	Sangat Positif

(Sumber : Data primer, diolah 2024)

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata 3.69, yang artinya dominan menjawab sangat setuju pada kolom indikator lingkungan kerja non fisik. Nilai tertinggi yaitu 3.71, terdapat pada pernyataan ke-5, "Hubungan keakraban dan kerjasama terjalin baik antar pegawai." Hal ini menunjukkan bahwa hubungan keakraban dan kerjasama yang baik antar pegawai sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang baik, kolaborasi, dan kerjasama antar pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan emosional dan moral mereka. Akibatnya, pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja non fisik mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja non fisik yang positif merupakan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

5.2.3 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pada tabel 5.8 menunjukkan variabel kepuasan kerja pegawai berdasarkan jawaban dari 85 responden pegawai honorer Dinas PUPR Provinsi Jambi. Jawaban terkait kepuasan kerja pegawai diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. 8
Penilaian Tanggapan Responden
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

No	Indikator	f	Alternatif Jawaban				Jumlah	Kategori
			STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)		
1	Pekerjaan sesuai dengan tugas,pokok, dan fungsi (tupoksi) pegawai.	f	0	1	16	68	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.79	
2	Pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai	f	0	2	21	62	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.71	
3	Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja	f	0	2	19	64	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.73	
4	Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja	f	0	1	20	64	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.74	
5	Pekerjaan yang dilakukan memerlukan keterampilan khusus	f	0	1	21	63	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.73	
6	Pegawai memiliki kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja	f	0	2	19	64	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.73	
7	Pegawai memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasan	f	0	2	23	60	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.68	
8	Kondisi fasilitas kerja memadai	f	0	5	27	53	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.56	
9	Kondisi ruang kerja memadai	f	1	4	27	53	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.55	
10	Pekerjaan sesuai dengan kondisi fisik pegawai	f	0	3	29	53	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.59	
11	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	f	2	3	27	53	85	Sangat Positif
		Rata-rata					3.54	
Rata-rata seluruh :							3.67	Sangat Positif

(Sumber : Data primer, diolah 2024)

Tabel 5.8 menunjukkan pendapat responden terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, dengan mayoritas menjawab sangat setuju pada pernyataan dalam kuesioner. Berdasarkan rentang pengklasifikasian 3.26-4.00, kepuasan kerja pegawai bernilai sangat positif atau sangat setuju dengan pernyataan dalam kuesioner. Nilai tertinggi yaitu 3.79, ditunjukkan pada pernyataan ke-1, "Pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) pegawai," yang menunjukkan bahwa kesesuaian pekerjaan dengan tupoksi sangat penting bagi kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai merasa tugas mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditetapkan, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja.

Indikator kepuasan kerja pegawai memiliki rata-rata 3.67 yang artinya sangat positif, menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, pegawai merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kesesuaian pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang diemban, kondisi kerja, serta dukungan yang diterima dari lingkungan kerja yang memadai, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

5.3 Uji Instrumen

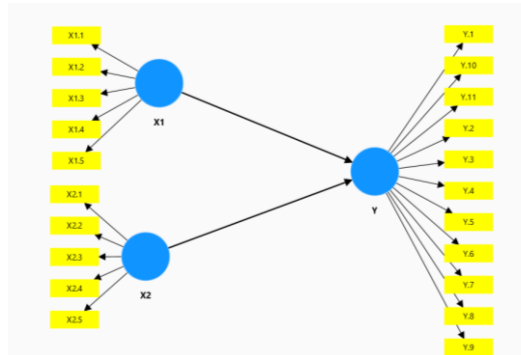
5.3.1 Evaluasi *Outer Model*

Agar dapat menilai validitas atau reabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif pada evaluasi melalui validitas *convergent* dan validitas *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya (Ghozali Imam, 2023).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu pernyataan kuesioner. Penelitian ini menggunakan model PLS-SEM dengan bantuan aplikasi *SmartPLS* versi 4.1.0.2. Sebelum melakukan pengujian validitas, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut:

Gambar 5. 1
Model Penelitian



(Sumber : *Output SmartPLS*,diolah 2024)

Pada gambar tersebut, terdapat variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebagai variabel independen. Panah yang menunjukkan arah menuju variabel kepuasan kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen menggambarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji validitas ini menilai keabsahan setiap variabel dan indikatornya. Suatu indikator dianggap valid jika nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel > 0,5. Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap indikator, pada tabel 5.9 berikut :

Tabel 5. 9
Hasil Perhitungan *Outer Loading*

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.794			Valid
	X1.2	0.744			Valid
	X1.3	0.867			Valid
	X1.4	0.895			Valid
	X1.5	0.855			Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1		0.814		Valid
	X2.2		0.874		Valid
	X2.3		0.800		Valid
	X2.4		0.866		Valid
	X2.5		0.846		Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y1			0.644	Tidak Valid
	Y2			0.773	Valid

	Y3			0.796	Valid
	Y4			0.749	Valid
	Y5			0.848	Valid
	Y6			0.758	Valid
	Y7			0.715	Valid
	Y8			0.727	Valid
	Y9			0.728	Valid
	Y10			0.713	Valid
	Y11			0.495	Tidak Valid

(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Berdasarkan perhitungan menggunakan SEM-PLS, hasil uji validitas konvergen menunjukkan adanya indikator yang tidak valid. Hal ini terlihat pada tabel 5.9 , di mana nilai *outer loading* beberapa indikator $< 0,7$, sehingga dianggap tidak valid. Indikator Y1 dengan nilai *outer loading* 0.644 dan indikator Y11 dengan nilai *outer loading* 0.495 tidak valid yang artinya, pada pernyataan Y1 mengenai pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi (tupoksi) pegawai dan Y11 gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan pada realitanya pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi yang diberikan kepada pegawai, dan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu, nilai yang tidak valid akan dihapus dan tidak diikutsertakan dalam pengolahan kedua pada SEM-PLS. Berikut pada tabel 5.10 hasil olahan SEM-PLS kedua :

Tabel 5. 10
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Kedua

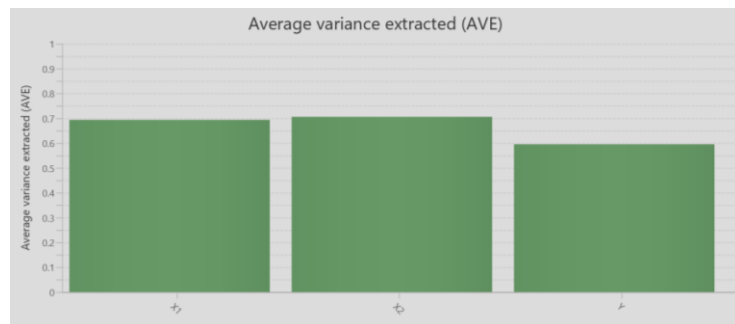
Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.794			Valid
	X1.2	0.744			Valid
	X1.3	0.867			Valid
	X1.4	0.895			Valid
	X1.5	0.855			Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1		0.814		Valid
	X2.2		0.874		Valid
	X2.3		0.800		Valid
	X2.4		0.866		Valid
	X2.5		0.846		Valid
	Y2			0.773	Valid
	Y3			0.796	Valid
	Y4			0.749	Valid

	Y5			0.848	Valid
	Y6			0.758	Valid
	Y7			0.715	Valid
	Y8			0.727	Valid
	Y9			0.728	Valid
	Y10			0.713	Valid

(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Setelah indikator yang tidak valid yaitu Y.1 dan Y.11 dihapus maka dilakukan perhitungan ulang dengan SEM-PLS. Oleh karena itu, dilakukan perhitungan ulang uji validitas pada setiap variabel dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada gambar 5.2 , nilai AVE dari setiap variabel > 0,5, sehingga dapat dinyatakan valid.

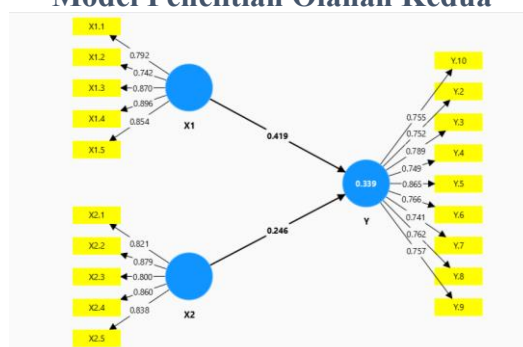
Gambar 5. 2
Hasil Perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE)



(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Dari hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE), berikut adalah model penelitian dari *Output SmartPLS* pada gambar 5.3 :

Gambar 5. 3
Model Penelitian Olahan Kedua



(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Berdasarkan gambar 5.3 menunjukkan model penelitian dengan nilai *R-Square* sebesar 0.339. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor selain lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti kompensasi, peluang pengembangan karier, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan banyak lagi. Mengingat kompleksitas ini, menjelaskan 0.339 dalam kepuasan kerja pegawai (Y) sudah memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran, serta memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan. Indikasi reliabilitas terlihat dari jawaban yang konsisten atau stabil dari seorang responden terhadap beberapa kali tes. Metode yang digunakan adalah *internal consistency*, yang diukur melalui *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut (Ghozali Imam, 2023), nilai reliabilitas yang dianggap reliabel adalah *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,7$. Berikut adalah hasil perhitungan uji reliabilitas :

Tabel 5. 11
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.889	0.902
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.896	0.908
Kepuasan kerja Pegawai (Y)	0.915	0.921

(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Pada tabel 5.11 menunjukkan hasil yang baik, dengan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* $> 0,7$ yang artinya memiliki konsistensi dan stabilitas instrumen yang tinggi. Hal ini menyimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang valid dan memiliki reliabilitas yang baik.

5.3.2 Evaluasi Inner Model

a. *Coefficient Determination* (R^2)

Menurut (Ghozali Imam, 2023) *Coefficient Determination* atau Koefisien determinasi merupakan indikator statistik yang mengukur sejauh mana variabel

independen mampu menjelaskan variasi yang terdapat dalam variabel dependen dalam konteks model regresi. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan model untuk memprediksi hasil yang terjadi.

Tabel 5. 12
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

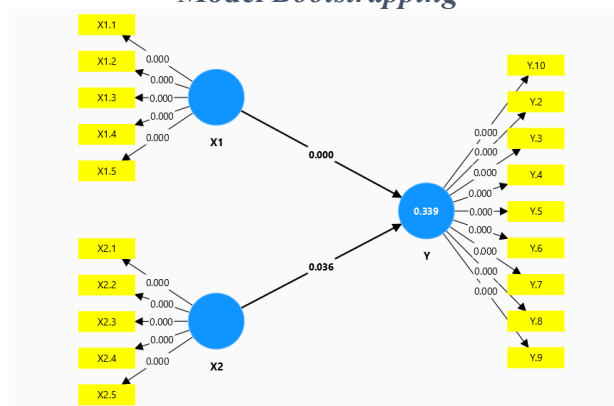
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Y	0.339	0.323	Moderat

(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Koefisien determinasi konstruk endogen adalah nilai ini. Variasi antara variabel endogen dan eksogen juga dijelaskan oleh nilai *R-Square*. Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi kebeberapa kriteria yakni R-Square sebesar 0.67 artinya kuat, 0,33 artinya moderat, dan 0,19 artinya lemah (Ghozali Imam, 2023).

Sebelum melakukan *bootstrapping*, yang merupakan metode pengujian hipotesis untuk mengevaluasi pengaruh langsung dalam penelitian ini, prosedur *bootstrapping* dilakukan dengan memeriksa koefisien jalur (*path coefficients*) dari setiap hipotesis menggunakan nilai *t-values*.

Gambar 5. 4
Model *Bootstrapping*



(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

b. Uji Hipotesis

Disebabkan pengujian hipotesa yang dilakukan oleh pendekatan PLS, metode penjelasan umumnya digunakan. Nilai t-statistik dan nilai probabilitas dapat

digunakan untuk melihat pengujian hipotesis. Kriteria pengujian ini bisa dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. 13
Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1-> Y	0.419	0.428	0.114	3.686	0.000
X2-> Y	0.246	0.254	0.117	2.093	0.036

(Sumber : *Output SmartPLS*, diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah pengujian hipotesis pada penelitian:

1. Uji Hipotesis 1

Merujuk pada hasil uji hipotesis pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan Kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai sebagai berikut :

1. Nilai *T-Statistics* sebesar 3.686 . Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y memiliki taraf signifikansi 1% karena nilai *T-Statistics* > 2.58 .
2. Nilai *P-Values* 0.000. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y dinyatakan **signifikan** berada pada nilai antara < 0.05

Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sehingga **H1 diterima**.

2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 5.13, lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai sebagai berikut :

1. Nilai *T-Statistics* sebesar 2.093. Nilai tersebut dapat diartikan bawah X2 dan Y memiliki taraf signifikan 5% nilai *T-Statistic* $> 1,96$.
2. Nilai *P-Values* 0.036 . Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X2 dan Y dinyatakan **signifikan** karena berada pada nilai $< 0,05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis berikut, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sehingga **H2 diterima**.

3. Uji Hipotesis 3

Pengukuran *F-Square* digunakan untuk menilai dampak relatif variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel dipengaruhi (endogen). Kriteria *F-Square* : (1) jika nilai = 0.02 (kecil dari variabel eksogen terhadap endogen), (2) jika nilai 0.15 (sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen) dan (3) jika nilai = 0.35 (besar/kuat dari variabel eksogen terhadap endogen).

Tabel 5. 14
F-Square

	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X1)			0.199
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)			0.069
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)			

(Sumber : *Output SmartPLS*,diolah 2024)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F-Square* yang tertera pada tabel 5.14, di mana X1 memiliki nilai moderat terhadap Y dan X2 memiliki nilai kecil terhadap Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), sehingga **H3 diterima**.

Ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti fasilitas yang memadai dan kenyamanan tempat kerja, memberikan kontribusi moderat terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik, seperti faktor

psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan non fisik bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hal ini berarti bahwa kedua aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

5.4.1 Gambaran Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja Pegawai

Keterkaitan antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan pegawai sangat penting dalam konteks produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang optimal, warna dinding yang mendukung, kebersihan yang mendukung kenyamanan, serta adanya jaminan keselamatan pegawai memberikan dasar yang kokoh bagi pegawai untuk bekerja dengan efisien dan tanpa gangguan. Ketika lingkungan fisik mendukung, pegawai cenderung merasa lebih nyaman dan aman, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus pada pekerjaan mereka di Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik mencakup pola Kerjasama antara atasan ke bawahan, bawahan ke atasan, dan rekan kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan mendukung. Pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Kepuasan kerja pegawai, sebagai hasil dari keseimbangan antara lingkungan kerja fisik yang optimal dan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung, sangat

penting untuk produktivitas dan retensi pegawai. Berdasarkan *loading factor* Y1 dan Y11 yang menunjukkan bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja, Dinas PUPR harus melakukan reevaluasi tupoksi dan pembagian tugas, meninjau serta menyesuaikan skala gaji, menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karir, meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan, serta mendukung lingkungan kerja yang positif. Langkah-langkah ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi pegawai.

Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan loyalitas yang lebih besar terhadap Dinas PUPR Provinsi Jambi. Oleh karena itu, Dinas PUPR Provinsi perlu memperhatikan baik aspek fisik maupun non fisik dari lingkungan kerja, untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi pegawai agar dapat memberikan kontribusi maksimal dan merasa dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

5.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil olah data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai di dalam penelitian ini. Selain itu, nilai *T-Statistics* yang diperoleh adalah 3.686, dan nilai *P-Values* adalah 0.000. Nilai *T-Statistics* yang signifikan dan *P-Values* yang rendah (0.000 artinya sangat signifikan) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai secara statistik signifikan. Dengan kata lain, faktor penerangan yang baik, tata warna yang bagus, kebersihan yang terjaga serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi nilai signifikan positif lingkungan kerja fisik suatu organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan pegawainya. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa perbaikan atau perhatian pada lingkungan kerja fisik dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Pangestu et al. (2017) yang menunjukkan adanya dampak positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan

kerja pegawai, penelitian Aruan & Fakhri (2015) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, serta penelitian Kusumastuti et al. (2019) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berperan positif secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini serta penelitian terdahulu menggarisbawahi peningkatan dan perbaikan dalam lingkungan kerja fisik sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi atau instansi yang mampu memberikan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan memadai cenderung akan memiliki pegawai yang lebih puas, produktif, dan berkomitmen.

5.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Selain itu, nilai *T-Statistics* yang signifikan sebesar 2.093, serta nilai *P-Values* yang rendah yaitu 0.036, mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan dengan bawahan yang baik, seperti mekanisme pelaporan tugas dari atasan jelas, atasan yang bersikap adil dalam pendistribusian tugas terhadap semua pegawai, terjalinnya komunikasi yang baik antara atasan secara formal maupun tidak formal. Berserta hubungan antar sesama pegawai seperti terjalinnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, hubungan keakraban dan kerjasama terjalin baik antar pegawai membuat pengaruh lingkungan kerja non fisik meningkat terhadap kepuasan kerja pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja non fisik dapat efektif meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian Pangestu et al. (2017) yang menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu sama halnya dengan penelitian Rosento

et al. (2022) penelitiannya menunjukkan adanya dampak positif signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, baik hasil penelitian ini maupun temuan dari penelitian terdahulu menegaskan pentingnya perhatian pada faktor-faktor non fisik dalam lingkungan kerja seperti aspek kerjasama dan komunikasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi yang berfokus pada peningkatan aspek-aspek non fisik dalam lingkungan kerja cenderung memiliki pegawai yang lebih puas dan produktif.

5.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut hasil uji *path coefficient*, variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0.428, dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0.246 . Artinya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Pada penelitian terdahulu oleh Pangestu et al. (2017) lingkungan fisik dan non fisik secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Nilai *F-Square* menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sedang terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai 0.199, sementara lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lemah dengan nilai 0.069. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, aspek non fisik seperti budaya kerja, komunikasi, dukungan dari atasan, dan hubungan antar pegawai memiliki dampak yang lebih kecil. Nilai pengaruh lingkungan kerja non fisik lemah karena pegawai lebih cepat merasakan dampak langsung dari perbaikan kondisi fisik seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, sedangkan aspek non fisik seperti budaya kerja dan komunikasi memerlukan waktu lebih lama untuk dirasakan dampaknya.

Oleh karena itu, perhatian pada aspek fisik dapat memberikan hasil yang lebih cepat, namun perbaikan pada aspek non fisik tetap penting untuk dampak jangka panjang terhadap kepuasan kerja.