

The Effect Of Non Physical Work Environment And Organizational Culture On Job Satisfaction And Performance Of The Office Of The National Land Agency (BPN) Pekanbaru City

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru

Reni Kosvera¹, Zulfadil², Tri Sukirno Putro³

Universitas Riau^{1,2,3}

renikosvera@yahoo.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of non-physical work environment and culture on employee job satisfaction. Analyzing the influence of the non-physical and cultural work environment on employee performance through employee job satisfaction. and the effect of job satisfaction on employee performance. In this study, the population of Pekanbaru City National Land Agency (BPN) employees was 50 people. The sample in this study were 50 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is SEM. The results of the study indicate that organizational culture has an effect on employee innovation behavior. Non-physical work environment has an effect on job satisfaction. Organizational culture has an effect on job satisfaction. work has a significant effect on employee performance. Non-physical work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Organizational culture has a significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords : Non-Physical Work Environment, Organizational Culture, Work Goals, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Dan dengan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini populasi statistik adalah 50 pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) dan sampel penelitian ini adalah 50 orang. Data yang digunakandalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dan metode pengumpulan datanya adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Disini menunjukkan sumber daya manusia memiliki peran penting dan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam organisasi, baik instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial atupun organisasi swasta. Untuk mencapai hasil yang maksimal maka sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan haruslah memiliki kemampuan atau kualitas yang baik.

Personil (ASN) merupakan sumber daya manusia kunci dari suatu organisasi nasional dan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pengembangannya. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang No 5

Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Pegawai sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan Pegawai sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip dalam pelaksanaan Manajemen Pegawai.

Dalam menggunakan *theory of goal setting* ini, kinerja pegawai merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi itu faktor penentu. Semakin tinggi limiter, semakin besar kemungkinan Anda untuk mencapai target. kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan setiap tahunnya dilakukan penilaian yang dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai. Penilaian ini nantinya akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan pembinaan ASN, antara lain dalam hal mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain.

Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Untuk melihat rata-rata nilai dari Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru tahun 2016-2020 pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru Tahun 2016-2020

No	Nilai	2016	2017	2018	2019	2020
1	Sangat Baik (>80-100)	4	5	4	4	3
2	Baik (>60-80)	27	29	31	30	33
3	Cukup (>40-60)	5	9	11	13	14
4	Kurang (>20-40)	-	-	-	-	-
5	Sangat tidak baik (0-20)	-	-	-	-	-
Jumlah		39	43	46	47	50

Sumber : Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru, 2021

Dari table 1, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pegawai yang ada du Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru dalam lima tahun terakhir menunjukkan Pegawai yang mendapat nilai sangat baik dan baik cenderung turun, sedangkan pegawai yang mendapat nilai baik dan buruk naik. SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Salah satu syarat dalam pengurusan kenaikan pangkat adalah mendapatkan nilai sekurang-kurangnya baik. Dari data terlihat bahwa masih semakin meningkatnya jumlah pegawai yang termasuk kategori cukup baik yang akan menghambat kenaikan pangkat Pegawai tersebut. Tentu ini salah satu tantangan bagi Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru dalam hal mekomitmen untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan budaya organisasi. Juga, (Robbins dan Judge, 2015) Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Addison, Anwar, & (Komariyah, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Pada tataran inilah dirasakan kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Kepuasan karyawan dapat diukur dengan kehadiran karyawan yang dapat dideteksi dengan datang terlambat dan pulang lebih awal., untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi (kali)		Jumlah
		Datang Terlambat	Pulang Cepat	
2016	39	70	61	131
2017	43	75	75	150
2018	46	81	77	158
2019	47	92	81	173
2020	50	102	90	192

Sumber : Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru, 2021

Tabel 2 memperlihatkan bahwa tingkat absensi pegawai menunjukkan peningkatan setiap tahunnya. Hal ini terlihat dari tingkat pegawai jumlah pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat setiap tahun semakin meningkat. Hal ini apabila terus menerus dibiarkan tentu akan mengakibatkan terhambatnya proses pekerjaan dikarenakan pegawai yang tidak hadir, datang terlambat serta pulang lebih cepat pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan. Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas talenta, dan untuk itu diperlukan lingkungan kerja dan budaya kinerja karyawan untuk dapat mendayagunakan talenta untuk memenuhi kebutuhan organisasi. organisasi atau organisasi..

Lingkungan kerja dapat menentukan kinerja seseorang. Hal ini disebabkan lingkungan kerja suatu organisasi akan memberikan dampak langsung pada kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (dalam Fitriana Rizal, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari keberadaan alat dan bahan yang dihadapi dimana seseorang tersebut bekerja sehingga memberikan dampak pada kinerjanya. Dan pendapat yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang dekat dengan tempat kerja seseorang dan mempengaruhi dia dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Lingkungan kerja mengacu pada semua kondisi yang terjadi di sekitar tempat kerja dan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Pengetahuan yang akurat tentang kondisi lingkungan kerja karena tersedianya fasilitas kerja, sehingga apabila lingkungan kerja tidak nyaman dalam pengelolaan lahan Kabupaten Pekanbaru maka akan mempengaruhi kinerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3. Fasilitas Kerja Kantor Pertanahan Kota Pekanbaru

No	Fasilitas	Jumlah	Keadaan		
			Baik	Sedang	Buruk
1	Kendaraan Operasional	5	3	1	1
2	Meja Biro	33	18	10	5
3	Meja 1/2 Biro	23	11	7	5
4	Kursi Putar	65	36	17	12
5	Wireless	5	2	2	1
6	AC	15	8	4	3
7	Laptop	25	15	6	4
8	Printer Jet Canon	11	6	3	2
9	Printer Laser	7	4	3	1
10	Infokus	4	3	1	1

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Pekanbaru, 2021

Dari table 3 terlihat bahwa fasilitas yang disediakan oleh Kantor Pertanahan Kota Pekanbaru sebagian besar berada dalam kondisi sedang hingga genting, tentunya jika hal ini tidak segera diperbaiki, hal ini jelas dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan akan mempersulit karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Selain lingkungan kerja non fisik, kerja suatu organisasi dapat lebih efisien jika didukung oleh unsur-unsur yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya merupakan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku atau bertindak dalam kehidupan sehari-hari, sehingga karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, bawahan dan atasannya. Dengan demikian, waktu penuh akan tercipta guna menciptakan lingkungan atau lingkungan kerja yang nyaman. Situasi seperti itu memberikan kenyamanan bagi kelas pekerja. Hal positif ini dapat meningkatkan kinerja staf dalam rangka mencapai tujuan bisnis. Budaya organisasi departemen dan manajemen sumber daya manusia dan struktur organisasi mempengaruhi kinerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil pra survey pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru tentang budaya organisasi terhadap 30 orang pegawai atas variabel budaya organisasi secara keseluruhan diperoleh hasil sebesar 42.27% menyatakan tinggi, 57.3% menyatakan menyatakan budaya organisasi rendah. Dengan banyaknya pernyataan rendah dari pegawai atas budaya organisasi, maka perlu mendapatkan perhatian oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru, agar dapat memenuhi harapan dari pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan temuan yang tidak konsisten dan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu yang beragam penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yang mana hasil dari penelitian tersebut ditemukan adanya inkonsistensi (*research gap*) antara peneliti sebelumnya.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Suatu instansi atau organisasi tentunya memiliki tujuan, tujuan inilah yang membuat instansi atau organisasi tersebut ada namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka organisasi harus mendorong pegawai untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut (Kasmir, 2016), kinerja adalah hasil kerja dan etos kerja yang diperoleh dengan melakukan tugas dan tugas yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Simanjuntak, 2016) kinerja suatu organisasi atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja organisasi dilakukan melalui peningkatan kinerja masing-masing individu.

Kinerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja. (Anita, Aziz, & Yunus, 2013). Dasar penilaian Kinerja adalah uraian pekerjaan dari setiap individu pegawai karena didalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap pegawai. Tolak ukur yang dipergunakan untuk mengukur Kinerja pegawai adalah standar (Noor, 2013).

Kinerja adalah hasil kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan seperti waktu, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pekerjaan ini biasanya melibatkan tiga hal penting, yaitu kemampuan dan preferensi karyawan, kemampuan menerima deskripsi pekerjaan, dan pekerjaan dan motivasi karyawan, ditambah ketiga di atas, kinerja tinggi. pengguna yang terpengaruh (Azikin, 2014).

Menurut (Rivai, 2016), kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan ketika mengerjakan berbagai peluang, seperti prinsip suatu peristiwa, suatu tujuan atau merupakan tujuan atau kriteria tertentu. terus menyambut individu. Menurut (Mahsun, 2015), kinerja adalah definisi tingkat pelaksanaan program, program, prakiraan untuk mencapai tujuan, sasaran, informasi dan visi serta perencanaan strategis. Meskipun (Bangun, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil aktivitas manusia sebagai fungsi aktivitas. Suatu pekerjaan yang juga memiliki persyaratan tertentu untuk mencapai tujuannya disebut juga dengan etos kerja.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai/pegawai dalam jangka waktu tertentu terhadap berbagai peluang, seperti tujuan yang baku, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati dalam kesepakatan. Jika karyawan tidak melakukan tugasnya, satu organisasi akan gagal.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah urusan setiap orang. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang terlibat. Ini karena ada perbedaan pada setiap orang. Aspek lain dari pekerjaan tergantung pada aspirasi individu, sedangkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka terima.

(Wibowo, 2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai pengaruh positif terhadap kinerja dari uji kinerjanya. Proyek ini mengharuskan dia untuk berinteraksi dengan kolega dan penyeliannya, mematuhi aturan dan kebijakan peraturan, memenuhi standar kinerja, kondisi kerja yang kurang ideal, dll. Kreitner dan Kinicki (2016) menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional dan fungsional yang mempengaruhi bagian dari pekerjaan atau hasil kinerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang yang tidak menyukai pekerjaannya. Sikap positif karyawan dan sikap positif mereka di tempat kerja dapat dilihat pada semua yang ditemui di lingkungan kerja. Menurut Locke (Luthans. 2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diperoleh dari pengalaman kerja atau penelitian. Selanjutnya kepuasan kerja dikatakan sebagai gagasan tentang kualitas kerja untuk menghasilkan sesuatu yang berharga. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya meningkat (Robbins dan Judge, 2015).

Untuk itu, melalui penelitian ini akan diketahui dan dievaluasi apakah kepuasan kerja karyawan mempengaruhi tempat kerja fisik dan non fisik organisasi saat ini, serta dampaknya dan kinerja staf. (Bangun, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gabungan dari etos kerja. Sikap orang tentang pekerjaan mereka mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak memuaskan dalam lingkungan perawatan kesehatan karyawan yang bekerja dalam situasi dan situasi yang berbeda, termasuk upah, status sosial, status fisik, danantisipasi pengalaman masa depan. Fakta menunjukkan bahwa mereka yang ingin bekerja tidak hanya mencari dan mencari nafkah (finansial), tetapi dengan melakukan pekerjaan mereka berharap untuk menemukan kepuasan kerja.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Banyak ahli telah mencoba memberikan gambaran tentang lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2015), tempat kerja non fisik mencakup semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik interaksinya dengan atasan maupun interaksinya dengan pekerja, maupun hubungan dengan bawahan. Meskipun (Nitesemito, 2015) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong dukungan di antara para eksekutif, bawahan, dan mereka yang memiliki situasi posisi yang sama dalam organisasi. Peduli akan mampu menciptakan suasana kerja yang penuh nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

Menurut K(artono, 2015), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung kinerja suatu organisasi atau organisasi. (Sedarmayati, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan multidisiplin yang memiliki sejumlah lembaga pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2015) lingkungan kerja adalah sekumpulan hal atau hal yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi suatu organisasi atau organisasi yang akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, (Wursanto, 2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja yang diartikan sebagai “faktor yang mempengaruhi lingkungan mental lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa tempat kerja non fisik disebut juga sebagai tempat kerja mental, yaitu lingkungan kerja non fisik. Jenis lingkungan kerja ini tidak dapat langsung ditangkap emosi seseorang, tetapi keberadaannya dapat dilihat. Dengan demikian, tempat kerja non fisik adalah tempat kerja yang hanya dapat diakses melalui emosi (Hendri, 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja non fisik adalah semua yang penting bagi para eksekutif, bawahan dan rekan kerja untuk berkomunikasi atau tidak bekerja sama dengan baik dan saling menghormati. staf. dan pertemuan.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah, (2017), budaya organisasi adalah hasil dari proses pengintegrasian budaya dan/atau perilaku setiap individu yang pertama kali diperkenalkan ke dalam nilai dan filosofi baru, yang memiliki energi dan kebanggaan yang sama. dalam menangan. dan hal-hal dan tujuan tertentu. .

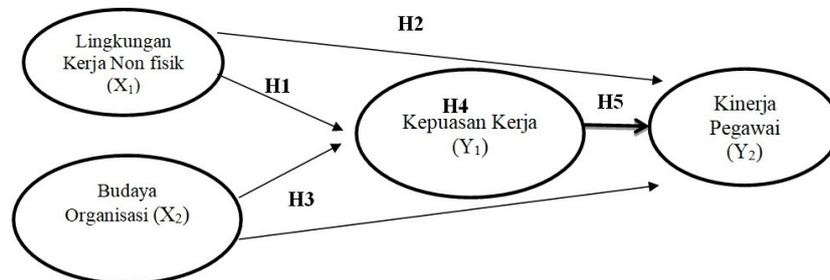
Machasin (2018: 178) budaya organisasi adalah suatu filosofi organisasi yang berisi tentang konsep, prinsip dan prinsip yang menjadi ciri inti bagaimana bertindak dalam suatu organisasi. Keyakinan, prinsip, dan prinsip ini menjadi landasan keseluruhan kerja organisasi dan pemenuhan misi mereka. Selain itu, (Robbins dkk. Robbins dan Judge, 2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Selanjutnya menurut (Nawawi, 2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut (Koskinen et al., 2015) budaya organisasi adalah dasar, asumsi dan pola dalam makna bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering disebut sebagai alasan utama atas kegagalan pelaksanaan program perubahan organisasi (Griffiths, 2015) Budaya organisasi merupakan sistem media kepercayaan dan nilai-nilai yang tumbuh dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku anggotanya.

Menurut Luthans (2011), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan prinsip yang mengatur perilaku anggota suatu organisasi dimana setiap peserta bertindak sebagai budaya yang mengatur yang diterima oleh lingkungan. Kreitner dan Kinicki (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai persepsi berbagi elemen penting yang memanifestasikan dirinya secara verbal, kolaboratif, dan emosional.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi inti dari sebuah tim yang memiliki nilai-nilai, prinsip dan norma yang menjadi inti dari bagaimana bertindak dalam sebuah organisasi. Keyakinan akan prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan tanggung jawab organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka pemikiran diatas maka dapat digambarkan paradigma sebagai berikut ini :



Gambar 1 : Model Penelitian

Sumber : Kasmir (2016), Amstrong dan Baron (Wibowo, 2014)

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai
2. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai
3. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja
4. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai
5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Kuesioner tes SEM memungkinkan pemeriksa untuk menjawab pertanyaan diagnostik kekambuhan dan efek samping. Ketika seorang peneliti dihadapkan pada pertanyaan penelitian berupa mengidentifikasi bagian dari konsep atau konstruksi dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur dampak dan tingkat elemen yang diidentifikasi, SEM adalah masalah lain. alat yang digunakan untuk analisis ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya SEM merupakan perpaduan antara analisis berorientasi objek dan analisis titik ganda (Ferdinand, 2011).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari seperangkat nilai dan karakteristik yang peneliti tentukan untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi penelitian ini adalah Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru yang berjumlah sekitar 50 orang Menurut (Sugiyono, 2015), sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik populasi. Metode pemodelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pemodelan komprehensif (numerical modeling) yaitu sistem pengambilan sampel ketika semua partisipan dijadikan sampel seperti (Sugiyono, 2015) ujanya. Dalam penelitian ini, peserta survei adalah seluruh 50 pegawai Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Metode diagnostik yang digunakan untuk menanggapi dan mengklasifikasikan masalah seperti yang dijelaskan dalam bab pertama adalah prosedur diagnostik. Teknik ini mencoba untuk berinteraksi dengan perubahan dan menguji efeknya. Oleh karena itu, analisis akan melalui proses untuk mengkaji realitas akibat antara perubahan dan proses interpretasi dimana pengaruh tersebut menerima penjelasan atau makna. Jenis data yang dibutuhkan dalam survei ini adalah jenis data pertama dan kedua berupa jawaban yang ditulis dalam kuesioner.

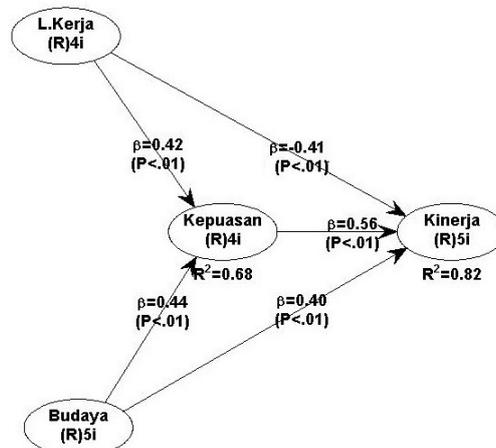
Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS Structural Equation Modeling (SEM) yang dilakukan oleh WarpPLS 7.0. Penelitian ini memerlukan analisis data dan deskripsinya yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian untuk mengidentifikasi peristiwa sosial tertentu. Dengan demikian, analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan visual atau empiris untuk menguji konsep yang diajukan, kemudian metode diagnostik yang digunakan adalah SEM. Sebagai alat konfigurasi, model WarpPLS 7.0 telah digunakan secara paralel dalam analisis kontrol.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Untuk hasil penelitian dalam model persamaan struktural (*structural equation model*) dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Model Persamaan Struktural Dengan *Path Coefficients*, *P Values* dan *Effect Sizes*

Sumber: Data Olahan WarpPLS 5.0

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menjelaskan adanya hubungan sebab akibat pada SEM-PLS dengan menggunakan WarpPLS 5.0 dapat dilakukan dengan menganalisis jumlah T yang terdapat pada tabel nilai, nilai p, simpangan baku dan ukuran pengaruh untuk plat nomor. Berikut akan ditampilkan Tabel 5, yaitu hasil uji efek spesifik.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	P-Value	Effect Size	Path Coefficient	Standard Error	Keputusan
Lingkungan kerja non fisik → Kepuasan Kerja	<0,001	0.332	0.416	0.121	Signifikan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	<0,001	0,349	0,436	0,120	Signifikan
Lingkungan kerja non fisik → Kinerja Pegawai	<0,001	0.327	0.413	0,119	Signifikan
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	<0,001	0.335	0.397	0.121	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	<0,001	0.496	0.565	0.114	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0

Isi dari rencana yang diusulkan memberikan informasi yang sangat berguna tentang dampak perubahan dalam analisis. Dasar pengujian konsep ini adalah nilai dalam metode produksi berikut:

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja lebih tinggi secara signifikan pada nilai berpasangan sebesar 0,416, p-value < 0,001, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara aktivitas non fisik berpasangan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini klaim bahwa “kondisi kerja non-fisik mempengaruhi kepuasan kerja” diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya pengolahan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai indeks sebesar 0,436, p-value < 0,001 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya pengolahan dengan kepuasan pengguna. Jadi dalam penelitian ini yang mendukung bahwa “budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja” diterima.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 5 di atas, pengaruh lingkungan kerja non fisik berperan signifikan dengan nilai nominal 0,413, p-value < 0,001, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara tempat kerja non fisik dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini klaim bahwa “kondisi kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan dengan pluralitas 0,397, p-value < 0,001, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan tenaga kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini hipotesis bahwa “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5 menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pengguna signifikan pada indeks lintasan 0,565, p-value < 0,001, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja pengguna. Oleh karena itu, dalam penelitian ini klaim bahwa “kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan” diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil *Direct* dan *Indirect Effect*

Hipotesis	<i>P-Value</i>	<i>Effect Size</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>Standard Error</i>	Keputusan
Lingkungan kerja non fisik → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,007	0.190	0.235	0.091	Signifikan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,005	0,208	0,246	0,091	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja adalah signifikan dengan mean threshold sebesar 0,235, p-value 0,007 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kondisi kerjanon fisik. kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa “tempat kerja non-fisik mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja signifikan dengan nilai nominal 0,246, p-value 0,005, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja staf melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut: Tempat kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan tempat kerja yang aman, positif dan positif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif meningkatkan perasaan dan kepuasan karyawan, sehingga meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja kembali. dan baik. Jadi, semakin baik kondisi kerja, semakin baik kepuasan kerja. Budaya kustomisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi akan membuat karyawan bangga terhadap organisasinya, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan. Kebanggaan terhadap organisasi ini akan meningkatkan kecintaan terhadap organisasi sehingga mereka akan menampilkan perilaku lain selain pekerjaan dan tanggung jawab mereka dalam organisasinya. Kepuasan karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang buruk terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Tempat kerja non fisik memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam menentukan dampak tempat kerja non fisik dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih baik, diikuti dengan kepuasan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kustomisasi memiliki dampak

besar pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi diikuti dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut: Pada kinerja salah satu yang masih dianggap belum sesuai dengan harapan yaitu target, capaian dan hasil. Tingkat pekerjaan yang dilakukan belum sesuai yang berkaitan dengan indikator keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Disarankan untuk pihak instansi meningkatkan standar dari kualitas dari hasil kerja pegawainya agar semakin baik, tidak hanya berada pada standar baik saja, tetapi dapat meningkat sampai standar sangat baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, hendaknya organisasi memberikan bimbingan kepada pegawai yang dengan tingkat kehadiran yang berada dibawah 90%, seperti dengan cara memberikan bimbingan atau pelatihan tentang pentingnya kerjasama tim serta berperilaku yang baik, bukan hanya dalam penerapan insentif yang tepat namun juga dalam segala aspek kehidupan pegawai juga harus diperhatikan agar mampu memberikan yang terbaik bagi instansi. Dalam hal lingkungan kerja non fisik, pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pegawai merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan fasilitas. Untuk meningkatkan budaya organisasi, menjaga hubungan antara sesama pegawai agar selalu kompak dan selalu saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, hal ini bisa dilakukan dengan cara melakukan *breafing* sebelum melakukan pekerjaan yang telah diberikan agar komunikasi antara mereka terjalin dengan baik. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai serta memperkuat kepuasan kerja seperti kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Agustini, Fauzia. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Niagawan*.7(1). Maret 2018
- Ahyari. (2014). *Manajemen Produksi Edisi Kedua*. BPFE UGM.Yogyakarta
- Anita, Julia, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 67-77.
- Azikin, Sitti Sulhan., Masjaya, H., Noor., Mohammad. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform Journal*, 2 (1), 922-933
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga,
- Edison, Emron, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta,
- Fauza, Desy Herma. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Media Ekonomi & Teknologi Informasi*. 22(1) Maret 2014 : 71 – 89
- Ferdinand, Augusty. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fidyah, Diana Nurul. (2022). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*. 9(4)

- Fitriana Rizal, (2015). Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT Statika Mitrasarana Padang. *Jurnal Tidak dipublikasikan Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. (2012). *Organsisasi*. Jakarta : Erlangga
- Griffin, Moerhead. 2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta. Hasibuan, S. P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 9(3). 4
- Herdiana, Heri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 6(2) (November 2022) 135-142
- Janicijevic, (2018). The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction. *Economic Annals*. (LXIII), No. 219 / October – December 2018
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta : ANDI
- Kartono Kartini. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Perkasa
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner R & Kinicki A. (2016). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Kurniawan, Rizki. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. 5(1), Edisi Juli 2019, hal 115-134
- Li, Xiaoxia Zhang and Bing. (2016). Organizational Culture and Employee Satisfaction: An Exploratory Study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 4(1), February 2013
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Ahmad, Sumarno), Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Machasin, (2018). *Perilaku Organisasi*. UR. Press Pekanbaru : Riau.
- Mahsun, Mohammad. (2015). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Mullins, Laurie J. (2010). *Management & Organisational Behaviour*. Ninth Edition. Prentice Hall., Harlow
- Nawawi, Hadari. (2008). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan. Delapan. Jakarta.
- Nongo, Ezekiel Saasongu. (2013). The Influence of Corporate Culture on Employee Performance. *International Journal of Business and Management*. 7(22) 2012
- Noor, Any. (2013). *Manajemen Event*, Bandung : Alfabeta
- Noorainy, Fitria. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal Of Management Review*. 1(2). 75-85
- Nurjihan, (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Peralihan Hak Sertipikat. *Center of Economic Student Journal*. 3(2).2022. Hal. 238-257
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 167

- Rivai, Viethzal, dkk. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 3*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, Timothy A.. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rozanna, Neza. (2019). Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency. *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 21(1). Ser. IV (January. 2019) 45-51
- Sedarmayanti, (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas*, , Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak. Payaman J. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakart : Fakultas. Ekonomi UI
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukamto, Mashul Akbar. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma*. 2(2). 2013: 341 – 351
- Sulistiawan, Deni. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*.14(2) 2017, 61-69
- Sunarso. (2019). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 9(1) April 2009 : 75 – 85
- Suparno. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten sragen. *Jurnal Paradigma*. 12(01), Februari – Juli 2014
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press,
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi Edisi Dua*. Yogyakarta : Andi
- Yulian, Ferry. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Kinerja*. 12(1). 2015