



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14137-14143

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Muhammad Alif Ghazafa¹, Burhanuddin², Rezky Amalia Hamka³, Agung Widhi Kurniawan⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

¹ghazafa10@gmail.com

Abstrak

Muhammad Alif Ghazafa, 2026. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Burhanuddin dan Rezky Amalia Hamka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan probability sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 146 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 60 responden dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan, (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, menekankan bahwa untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik, dimana pegawai membutuhkan kenyamanan fisik sekaligus kenyamanan psikologis untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, baik fisik maupun non fisik, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Sebuah lembaga pemerintah ialah organisasi yang terdiri atas sekelompok orang khusus dipilih untuk memenuhi tanggung jawab tersebut yang melibatkan negara dan pemerintahan. Pegawai negeri sipil adalah individu yang ditugaskan untuk memberikan layanan kepada publik dengan cara yang profesional, transparan, dan adil. Mereka diharuskan untuk menjaga netralitas, menghindari pengaruh dari partai politik atau kelompok, dan harus memberikan layanan tanpa diskriminasi. Tindakan mereka harus mencerminkan pengabdian kepada Pancasila dan kepatuhan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang kuat di dalam sebuah perusahaan karena mereka adalah komponen paling vital dari setiap organisasi. Tanpa keterlibatan manusia bahkan dengan ketersediaan faktor-faktor penting lainnya, sebuah institusi atau perusahaan tidak dapat beroperasi secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Manusia berfungsi sebagai penggerak dan pengambil keputusan yang membentuk arah organisasi, sehingga sangat penting bagi institusi atau perusahaan untuk memberikan bimbingan konstruktif guna mencapai tujuan mereka. Aset yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak dapat menghasilkan hasil optimal hanya akan tercapai dengan dukungan sumber daya manusia sangat efektif. Setiap organisasi dan institusi bergantung pada pegawai yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi.

Inspektorat yang berfungsi sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), memegang posisi penting dalam administrasi pemerintahan daerah. Selain perannya sebagai badan pengawasan internal, Inspektorat diharapkan dapat bertindak sebagai katalisator untuk perbaikan, meningkatkan kualitas layanan Organisasi Perangkat Daerah. Untuk mencapai hal ini, tindakan tertentu harus dilakukan seperti memajukan fungsi pengawasan Inspektorat dan mengembangkan struktur organisasi, praktik manajemen, dan sumber daya manusia (auditor) nya. Pengembangan ini sangat penting untuk menambah nilai pada berbagai kegiatan dan program, serta mendorong lingkungan pengendalian yang kuat dalam pemerintahan daerah.

Lingkungan dalam bekerja dapat memberikan dampak pada kondisi psikologis pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungannya bekerja, maka pegawai yang bersangkutan dapat merasa nyaman pada tempatnya melakukan pekerjaan, kemudian pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja. hal di sekitar pegawai yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang diberikan bagi seseorang, tersedianya penyejuk udara (AC), faktor penempatan lampu yang sesuai, dan lain lain Al Hakim et al., (2022:54). Menurut Muhraweni (2017:57) Lingkungan kerja bisa dikategorikan jadi 2, ialah lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang terdapat di dekat para pekerja yang bisa pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, temperatur hawa, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik serta lain- lain.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik ikatan dengan atasan ataupun ikatan dengan bawahan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah artinya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, misalnya ikatan dengan sesama karyawan serta dengan pemimpinnya. Apabila ikatan seseorang karyawan dengan karyawan lain serta dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik hingga hendak bisa membuat karyawan merasa lebih aman terletak di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan hendak bertambah serta kinerja juga turut bertambah dalam Natania & Martha, (2023:2125).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dapat muncul dalam bentuk perasaan positif maupun negatif, tergantung sejauh mana seseorang merasa nyaman, dihargai, serta terpenuhi kebutuhannya selama berada di lingkungan kerja. Seorang yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan antusiasme dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Hal ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung, suasana kerja yang harmonis, serta hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, faktor yang menjadi indikasi penyebab utama masalah ketidakpuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja Robbins dan Judge, (2016:55).

Gambar 1.1 Lingkungan Fisik pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan



DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5249>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pada gambar diatas, ruang kerja yang sempit akan mempengaruhi kepuasan kerja, yang dimana kepuasan kerja pegawai merupakan faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas dan keberlangsungan kinerja pegawai. Terdapat dua aspek utama yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Ketika faktor tersebut terpenuhi, maka akan tercipta rasa memiliki dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, jika seseorang merasa tidak nyaman, sering mengalami konflik, atau merasa tidak dihargai, maka kepuasan kerjanya akan menurun dan berpotensi menimbulkan stres, bahkan turnover. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dimana melalui (Wawancara dengan pimpinan Inspektorat Daerah Sulawesi Selatan). “Non fisik itu interaksi sesama pegawai atau komunikasi sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang kita inginkan dan ada namanya tupoksi atau aturan yang berlaku di tempat kerja yang mampu menjaga keharmonisan dalam tim *work* sehingga tidak ada kesenjangan antar pegawai, Jadi Dilihat dari cara kepemimpinan dengan sistem dan aturan yang baik itu dapat membuat kita merasa puas”. Pendapat ini mencerminkan bahwa Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga tidak ada kesenjangan antar pegawai maupun atasan.

Adapun pertanyaan terkait penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Inspektorat (Wawancara dengan Pegawai Inspektorat Daerah Sulawesi Selatan). “Semakin bagus lingkungan kerja maka kepuasan kerja meningkat, yang dimana cara kepemimpinan kerja dan disiplin kerja, dan semua aturan aturan yang mengikat akan mempengaruhi hasil kerja, contoh seperti kita mau kerja sementara sarana dan prasarana tidak tersedia pasti tidak puas sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan target”. Kenyamanan serta keakraban hubungan sesama rekan kerja dalam sebuah instansi atau kantor sangat penting melihat adanya beberapa sarana dan prasarana masih kurang terpenuhi sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dalam mengerjakan sesuatu atau pekerjaannya, ada nya fasilitas kantor serta kenyamanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sementara itu melihat lingkungan kerja non fisik seperti pendekatan antara atasan serta bawahan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ketika pegawai jauh dari lingkungan sosial dan dukungan keluarga juga dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Sehingga kondisi ini akan berdampak pada penurunan semangat pegawai pada sebuah perusahaan atau instansi. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

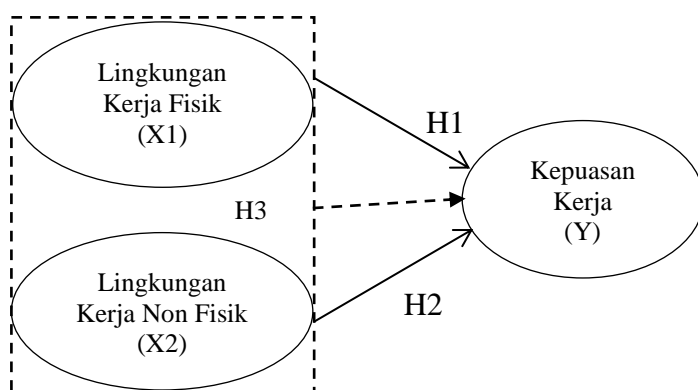
2. Metode Penelitian

2.1 Jenis penelitian

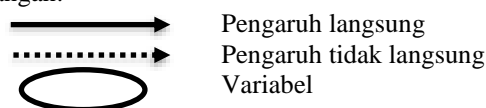
Jenis penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif, Penelitian ini menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di jalan A. P. Pettarani No. 100, Bua kana, Kecamatan. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dan berlangsung dalam rentang waktu tiga bulan pada tahun 2025.

Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 146 pegawai dan sampel 60 pegawai, menggunakan teknik simple random sampling (sampel sederhana. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert 4 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju), yang mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja mereka. Indikator untuk variabel lingkungan kerja fisik mencakup kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara ruangan, fasilitas, dan dekorasi tempat kerja. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik mencakup pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, rasa aman, dan hubungan dengan pegawai lain. Sementara kepuasan kerja mencakup menyenangi pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows 27*. Agar memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, dapat disusun sebuah kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:



Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terdapat beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Lingkungan kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2 : Lingkungan kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3 : Lingkungan kerja Fisik (X1) dan Non Fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

2.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

2.3 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika alat ukur validitas benar maka variabel yang diukur benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Instrument penelitian dikatakan valid jika apabila memiliki kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2017, p. 17):

- (1) Jika $r \geq 0,5$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- (2) Jika $r \leq 0,5$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Tabel 2.1 Uji Validitas

| Indikator | Lingkungan Kerja Fisik (X1) | Lingkungan Kerja Fisik (X2) | Kepuasan Kerja (Y) | Keterangan |
|-----------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|------------|
| X11 | 0,001 | | | Valid |
| X12 | 0,001 | | | Valid |
| X13 | 0,001 | | | Valid |
| X14 | 0,005 | | | Valid |
| X15 | 0,010 | | | Valid |
| X16 | 0,023 | | | Valid |
| X17 | 0,001 | | | Valid |
| X18 | 0,001 | | | Valid |
| X19 | 0,006 | | | Valid |
| X110 | 0,001 | | | Valid |

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5249>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| X111 | 0,001 | | | Valid |
| X112 | 0,003 | | | Valid |
| X21 | | 0,001 | | Valid |
| X22 | | 0,001 | | Valid |
| X23 | | 0,016 | | Valid |
| X24 | | 0,001 | | Valid |
| X25 | | 0,001 | | Valid |
| X26 | | 0,001 | | Valid |
| X27 | | 0,001 | | Valid |
| X28 | | 0,001 | | Valid |
| X29 | | 0,001 | | Valid |
| X210 | | 0,005 | | Valid |
| Y1 | | | 0,001 | Valid |
| Y2 | | | 0,004 | Valid |
| Y3 | | | 0,001 | Valid |
| Y4 | | | 0,001 | Valid |
| Y5 | | | 0,001 | Valid |
| Y6 | | | 0,001 | Valid |
| Y7 | | | 0,022 | Valid |
| Y8 | | | 0,001 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja non Fisik (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, hasil dari pengujian dengan menggunakan *software SPSS 27 (statistical packages social studies)*. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ;

Tabel 2.1 Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 17.279 | 3.143 | | 5.498 | <0.001 |
| 1 | Lingkungan Kerja Fisik | 0.038 | 0.064 | 0.084 | 0.599 | 0.551 |
| 2 | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.263 | 0.106 | 0.350 | 2.495 | 0.016 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Sumber: Hasil Olah Data (2025)

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubah (sesuatu yang nilainya dapat berubah-ubah dalam suatu hal tertentu), reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (2010:78), (Sumadi Suryabata, 2004, p. 28).

Tabel 2.2 Uji Reliabilitas

| Indikator | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|----------------------------|------------------|----------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,792 | >0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,742 | >0.60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,577 | >0.60 | Reliabel |

4. Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) merupakan uji mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. *R Square*

| Indikator | <i>R Square</i> |
|---|-----------------|
| Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,159 |

3. Hasil dan Diskusi

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Meskipun banyak literatur yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini dapat terjadi Ketika semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang di rasakan oleh pegawai maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja dikarenakan Lingkungan kerja fisik yang meningkat justru menurunkan kepuasan kerja karena perubahan tersebut dirasakan tidak memberikan kenyamanan tambahan, atau bahkan menambah ketidaknyamanan, misalnya tata letak baru yang kurang efektif, suhu ruangan yang tidak sesuai, atau peningkatan fasilitas yang tidak sesuai kebutuhan pegawai. Hal ini menyebabkan persepsi negatif terhadap perubahan fisik sehingga kepuasan kerja menurun. begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan pegawai yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Dalam konteks kantor, komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika informasi yang disampaikan dengan jelas dan terbuka akan merasa dihargai ketika terlibat dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Untuk memaksimalkan pengaruh kepuasan dimana semakin bagus lingkungan kerja non fisik pegawai maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, dukungan atasan, komunikasi yang efektif, serta budaya kerja yang positif, mampu menciptakan rasa nyaman dan aman secara psikologis. Kondisi tersebut meningkatkan motivasi, mengurangi stres, dan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga tingkat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. begitupun sebaliknya semakin semakin rendah lingkungan kerja pegawai maka semakin rendah juga kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Serta pada uji R^2 menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 15,9% dan sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain diluar variabel yang diteliti. Ketika dikombinasi antara lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang sangat menentukan tingkat kenyamanan pegawai secara keseluruhan. Dari hasil tersebut mencerminkan pentingnya lingkungan yang kerja yang nyaman dan komunikasi antar pegawai akan memberikan dampak bagi para pegawai yang dimana pemimpin juga perlu memperhatikan pada pengembangan kedua aspek ini untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menekankan bahwa untuk mencapai tingkat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, dimana pegawai membutuhkan kenyamanan fisik sekaligus kenyamanan psikologis untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, baik fisik maupun non fisik, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor inspektorat daerah provinsi Sulawesi selatan. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dalam lingkungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pada pegawai kantor inspektorat daerah provinsi Sulawesi selatan. Kombinasi antara peran lingkungan fisik maupun non fisik yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan kepuasan pegawai.

Referensi

1. AlHakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>.
2. Arikunto S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Ayuhana, W. A., Syamsurizaldi, S., & Wandra, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179-194.
4. Barnawi & M. Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan dan penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
5. Creswell, Jhon W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
6. Firjatullah, J., Christian, W. W., & Marsofiyati M., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>.
7. Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Keempat). Semarang: Universitas Diponegoro.
8. Irma Muhammad, A. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258.
9. Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>.
10. Kurniawan W. A dan Puspitaningtyas Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku: Yogyakarta
11. Muhraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*.
12. Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>.
13. Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
14. Simanullang, M., & Karneli, O. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Hutahaean Group Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 10(3), 580–589. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i3.1915>.
15. Suhali, A., & Amelia, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.58344/jii.v1i4.45>.
16. Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>.
17. Sumadi S. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
18. Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
19. Surjaweni. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
20. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). ALFABET: Bandung.
21. Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan-Anggait Parluhutan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
22. Wursanto, Ignas. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi dua, Yogyakarta .