

## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

**Elias Binosa Nopecain**

Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [eliasbinosa@gmail.com](mailto:eliasbinosa@gmail.com)

**Tan Evan Tandiyono**

Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [tanevan@untag-sby.ac.id](mailto:tanevan@untag-sby.ac.id)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II; serta untuk membuktikan dan menganalisis Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai jawaban. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan PLS sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi sampel adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II; dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II; dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Saran yang diberikan dalam penelitian ini, agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja serta dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang terjadi maka kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II, serta diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti promosi, kepemimpinan, dan lainnya.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract.** The purpose of this study was to prove and analyze the influence of non-physical work environment and workload have a significant effect on employee performance and job satisfaction at the Surabaya II Rayon Fire and Rescue Service; as well as to prove and analyze Job satisfaction has a significant effect on the performance of the Surabaya II Rayon Fire and Rescue Service employees. This type of research used is quantitative research. How to collect data using a questionnaire and using a Likert scale as an answer. Sampling using saturated samples and PLS as analytical tools. Source of data used is primary data. The sample population is the Surabaya II District Fire and Rescue Service employees. Based on the results of data analysis, it shows that the Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance and Job Satisfaction at the Surabaya II Rayon Fire and Rescue Service; and Workload has no significant effect on Employee Performance, but Workload has a significant effect on Job Satisfaction of employees of the Surabaya II Rayon Fire and Rescue Service; and Job Satisfaction has a

Received April 27, 2023; Revised Mei 30, 2023; Accepted Juni 06, 2023

\* Elias Binosa Nopecain , [eliasbinosa@gmail.com](mailto:eliasbinosa@gmail.com)

*significant effect on Employee Performance at the Surabaya II Rayon Fire and Rescue Service. The advice given in this study, in order to increase Job Satisfaction, refers to previous research that by improving the Non-Physical Work Environment and Workload will increase Job Satisfaction and by improving organizational culture, work motivation and job satisfaction that occur, the performance of the Fire Department employees and Rescue Rayon Surabaya II, and are expected to be able to add or develop other variables apart from the variables used in this study which are thought to affect employee performance such as promotion, leadership, and others.*

**Keywords:** *Non-Physical Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat persaingan dunia kerja yang ketat di era sekarang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki skill, kompetensi, dan kinerja yang baik. Upaya untuk mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan adalah dengan memiliki kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Hal ini karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, kinerja yang baik akan menciptakan rasa kepuasan terhadap pekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan grafik realisasi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa data realisasi kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II selama 5 tahun terakhir tidak seimbang. Pada tahun 2018 jumlah terjadi kebakaran 85,92%, dan bencana 70,59%, Pada tahun 2019 jumlah kebakaran 83,10% dan bencana 82,35%, pada tahun 2020 jumlah kebakaran 71,83% dan bencana 76,47%, pada tahun 2021 jumlah kebakaran 78,87% dan bencana 88,24%, pada tahun 2022 jumlah kebakaran 80,28% dan bencana 82,35%.

Lingkungan merupakan komponen yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja amat penting dalam menunjang kepuasan kerja dan produktivitas kinerja pegawai. karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga tercapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:26).

Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban Kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah. Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumberdaya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:33).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sumber daya manusia yang handal memiliki profesionalisme, integritas dan sinergi yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal yang membentuk kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi dimasa yang akan datang (Afandi, 2018).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardina, 2015). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Furgon, 2015). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Jika tingkat perbedaan terlalu tinggi akan menyebabkan energi yang berlebihan yang akan menyebabkan *overstress* pada karyawan tersebut (Astianto & Suprihadi, 2014). Beban kerja adalah salah satu aspek yang diperhatikan oleh setiap perusahaan (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan dan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu (menpan, 2018).

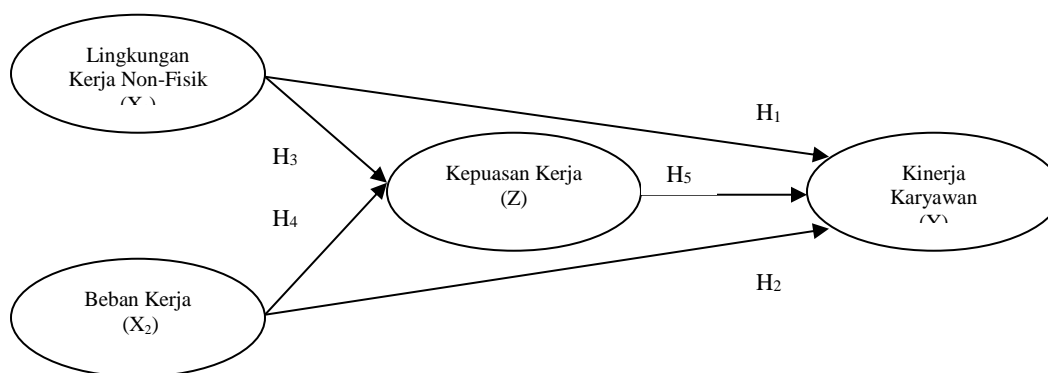
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Kepuasan kerja dirasakan dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan komunikasi antara keduanya (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya (Robbins, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya (Handoko, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang ketika melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk emosional yang memiliki sifat positif dan merupakan hasil dari sebuah penilaian pada saat karyawan melakukan pekerjaan (Pandey, 2019). Kepuasan kerja memberikan energi baik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan bersedia mempertahankan pekerjaannya (Jayawardena & Kappagoda, 2020).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat (Effendy, 2018). Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuata dalam situasi tertentu (Samsuddin, 2018).

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

H<sub>2</sub>: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

H<sub>4</sub>: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

## **METODE PENELITIAN**

Informasi yang akan diambil dalam penelitian ini berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Cara pengambilan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai jawaban. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan PLS sebagai alat analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Berlokasi di Jl. Kenjeran, No.120, Tambakrejo, Kecamatan Simokerto, Kota Surabaya, Jawa Timur 60142. Waktu pelaksanaan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan April 2023 sampai selesai.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II yang berjumlah 41 Orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dimana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Pengukuran kuesioner diukur menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan *software SmartPLS*. SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	100.0
	Perempuan	0	0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
Usia	< 20 tahun	0	0
	20 – 30 tahun	16	39.0
	30 – 40 tahun	16	39.0
	40 – 50 tahun	9	22.0
	>50 Tahun	0	0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	SD/SMP	0	0
	SMA/SMK	34	82.9
	D3	0	0
	S1	0	0
	S2	5	12.2
	S3	2	4.9
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja	< 2 tahun	1	2.4
	2 – 5 tahun	8	19.5
	5 – 10 tahun	17	41.5
	> 10 tahun	15	36.6
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Berdasarkan Tabel 1. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (100%). Ditinjau dari usia menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II, memiliki usia 20 – 30 tahun dan 30 – 40 tahun sebanyak 16 orang (39%). dan sisanya Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II yang memiliki usia 40 – 50 Tahun sebanyak 9 orang (22%).

Ditinjau dari Pendidikan Terakhir menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang (82,9%), sedangkan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (12.2%) dan sisanya berpendidikan S3 sebanyak 2 orang (4,9%)

Ditinjau dari Lama Bekerja menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II memiliki Lama bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang (41.5%), untuk Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon

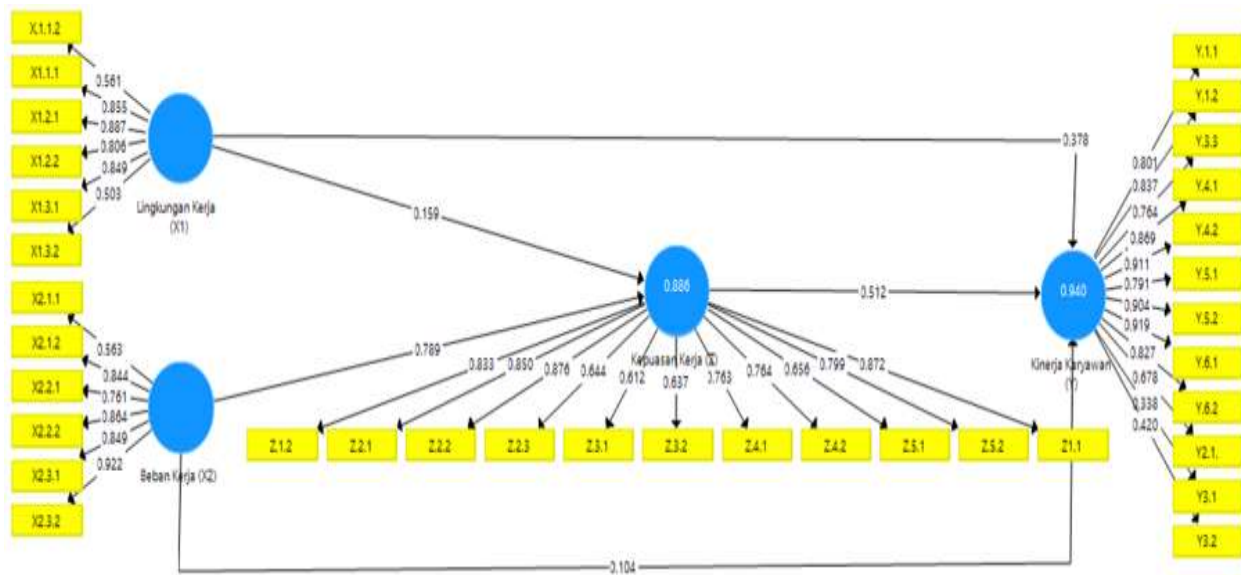
Surabaya II dengan lama bekerja selama >10 Tahun sebanyak 15 orang (36.6%), untuk Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II dengan lama bekerja 2 – 5 Tahun sebanyak 8 orang (19.5%) dan sisanya Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II dengan lama bekerja selama <1 Tahun sebanyak 1 orang (2.4%).

### Analisis Partial Least Square

Analisis model menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program Smart PLS dijelaskan sebagai berikut:

#### Evaluasi Outer Model

*Outer model* sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya. Analisis *Outer Model* digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap validitas dan reliabilitas dari masing-masing indikator pada variabel. Berikut hasil pengujian *Outer Model* pada gambar *Measurement* berikut ini:



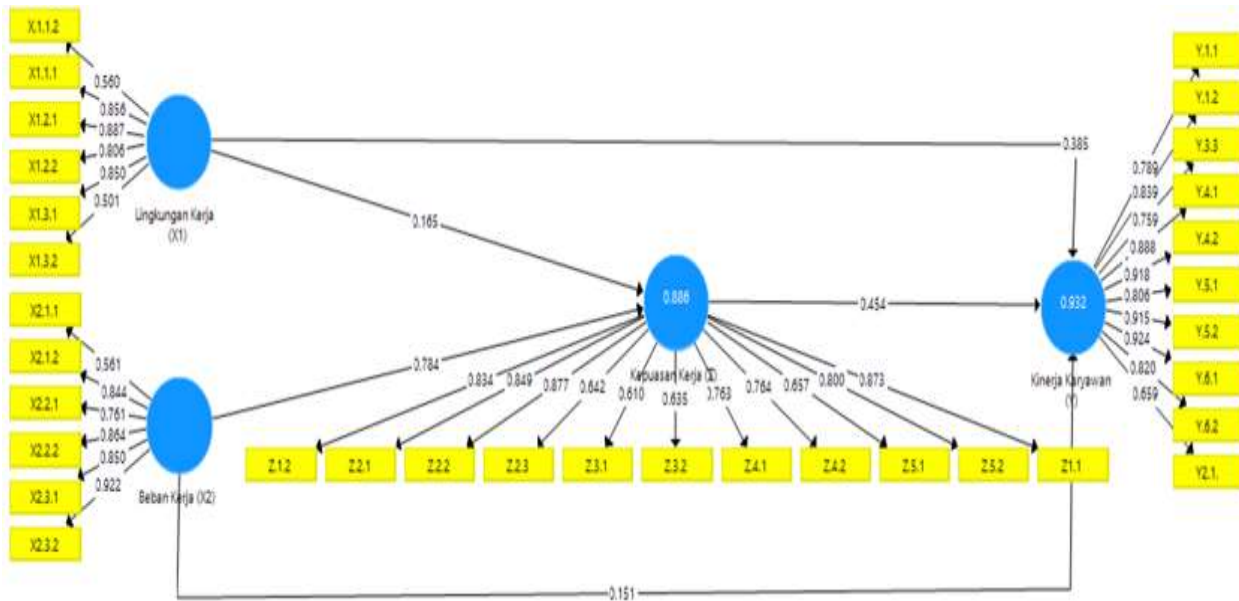
Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

**Gambar 1. Measurement PLS Putaran Pertama**

Berdasarkan hasil pengujian *Measurement* PLS Putaran Pertama dapat diketahui bahwa pada indikator Y3.1 dan Y3.2 memiliki nilai *Loading Factor* sebesar 0,338 dan 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Y3.1 dan Y3.2 tidak memenuhi kriteria validitas dikarenakan kurang dari 0,5. Maka akan dilakukan pengujian *Measurement* PLS Putaran Kedua untuk dapat



memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan. Berikut hasil pengujian *Measurement* PLS Putaran Kedua, yaitu:



Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

**Gambar 2. Measurement PLS Putaran Kedua**

Berdasarkan hasil pengujian *Measurement* kedua dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada tiap variabel telah memiliki *Loading Factor* diatas 0,5 sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Berikut pengujian pada *Outer Model* antara lain:

#### *Convergent Validity*

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila memiliki nilai *loading factor* > 0.50. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 2. Uji Validitas (*Convergent Validity*)**

<b>Indikator</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>					
<b>X1.1.1</b>	0,856	0,820	0,099	8,646	<b>0,000</b>
<b>X1.1.2</b>	0,560	0,565	0,129	4,342	<b>0,000</b>
<b>X1.2.1</b>	0,887	0,859	0,076	11,732	<b>0,000</b>
<b>X1.2.2</b>	0,806	0,798	0,075	10,793	<b>0,000</b>
<b>X1.3.1</b>	0,850	0,801	0,116	7,334	<b>0,000</b>
<b>X1.3.2</b>	0,501	0,497	0,138	3,616	<b>0,000</b>
<b>Beban Kerja (X2)</b>					
<b>X2.1.1</b>	0,561	0,592	0,130	4,329	<b>0,000</b>
<b>X2.1.2</b>	0,844	0,804	0,108	7,811	<b>0,000</b>
<b>X2.2.1</b>	0,761	0,706	0,171	4,461	<b>0,000</b>
<b>X2.2.2</b>	0,864	0,820	0,118	7,352	<b>0,000</b>
<b>X2.3.1</b>	0,850	0,800	0,120	7,102	<b>0,000</b>
<b>X2.3.2</b>	0,922	0,907	0,047	19,518	<b>0,000</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>					
<b>Z1.1</b>	0,873	0,857	0,069	12,657	<b>0,000</b>
<b>Z1.2</b>	0,834	0,817	0,073	11,425	<b>0,000</b>
<b>Z2.1</b>	0,849	0,826	0,096	8,815	<b>0,000</b>
<b>Z2.2</b>	0,877	0,855	0,074	11,820	<b>0,000</b>
<b>Z2.3</b>	0,642	0,666	0,092	6,952	<b>0,000</b>
<b>Z3.1</b>	0,610	0,576	0,171	3,569	<b>0,000</b>
<b>Z3.2</b>	0,635	0,635	0,117	5,408	<b>0,000</b>
<b>Z4.1</b>	0,763	0,779	0,057	13,381	<b>0,000</b>
<b>Z4.2</b>	0,764	0,751	0,091	8,412	<b>0,000</b>
<b>Z5.1</b>	0,657	0,637	0,131	5,011	<b>0,000</b>
<b>Z5.2</b>	0,800	0,771	0,128	6,267	<b>0,000</b>

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>					
<b>Y1.1</b>	0,789	0,803	0,050	15,780	<b>0,000</b>
<b>Y1.2</b>	0,839	0,810	0,093	9,072	<b>0,000</b>
<b>Y2.1</b>	0,659	0,702	0,118	5,590	<b>0,000</b>
<b>Y3.3</b>	0,759	0,710	0,153	4,951	<b>0,000</b>
<b>Y4.1</b>	0,888	0,860	0,074	11,917	<b>0,000</b>
<b>Y4.2</b>	0,918	0,904	0,044	20,979	<b>0,000</b>
<b>Y5.1</b>	0,806	0,768	0,131	6,166	<b>0,000</b>
<b>Y5.2</b>	0,915	0,894	0,055	16,672	<b>0,000</b>
<b>Y6.1</b>	0,924	0,906	0,048	19,095	<b>0,000</b>
<b>Y6.2</b>	0,820	0,813	0,067	12,177	<b>0,000</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Berdasarkan pengujian *convergent validity* yang terlihat pada Tabel diatas diketahui bahwa seluruh indikator pada setiap dinyatakan sahih sebagai alat ukur konstruk tersebut sehingga seluruh indikator layak atau valid untuk digunakan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena seluruhnya memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5.

#### *Average Variance Extracted (AVE)*

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika  $> 0,5$ . Hasil uji AVE nampak pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 3. Nilai AVE**

	<i>Average Variance Extracted</i>
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>	0,576
<b>Beban Kerja (X2)</b>	0,654
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,579
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,698

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Hasil AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* baik karena nilai AVE  $> 0,5$ . Hal ini berarti semua variabel konstruk dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

*Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

**Tabel 4. Cross Loadings**

	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>	<b>Beban Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
<b>X1.1.1</b>	0,856	0,849	0,818	0,788
<b>X1.1.2</b>	0,560	0,444	0,478	0,471
<b>X1.2.1</b>	0,887	0,882	0,826	0,887
<b>X1.2.2</b>	0,806	0,735	0,730	0,763
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>	<b>Beban Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
<b>X1.3.1</b>	0,850	0,831	0,775	0,818
<b>X1.3.2</b>	0,501	0,376	0,323	0,387
<b>X2.1.1</b>	0,573	<b>0,561</b>	0,570	0,544
<b>X2.1.2</b>	0,781	<b>0,844</b>	0,731	0,791
<b>X2.2.1</b>	0,732	<b>0,761</b>	0,751	0,701
<b>X2.2.2</b>	0,819	<b>0,864</b>	0,823	0,798
<b>X2.3.1</b>	0,798	<b>0,850</b>	0,768	0,788
<b>X2.3.2</b>	0,847	<b>0,922</b>	0,880	0,898

Z1.1	0,839	0,855	<b>0,873</b>	0,858
Z1.2	0,741	0,802	<b>0,834</b>	0,809
Z2.1	0,712	0,785	<b>0,849</b>	0,772
Z2.2	0,809	0,862	<b>0,877</b>	0,862
Z2.3	0,511	0,519	<b>0,642</b>	0,561
Z3.1	0,563	0,669	<b>0,610</b>	0,524
Z3.2	0,522	0,589	<b>0,635</b>	0,531
Z4.1	0,692	0,677	<b>0,763</b>	0,737
Z4.2	0,659	0,684	<b>0,764</b>	0,708
Z5.1	0,665	0,610	<b>0,657</b>	0,675
Z5.2	0,772	0,730	<b>0,800</b>	0,760
Y1.1	0,715	0,738	0,745	<b>0,789</b>
Y1.2	0,828	0,799	0,786	<b>0,839</b>
Y2.1	0,577	0,566	0,649	<b>0,659</b>
Y3.3	0,770	0,800	0,756	<b>0,759</b>
Y4.1	0,883	0,870	0,793	<b>0,888</b>
Y4.2	0,826	0,841	0,856	<b>0,918</b>
Y5.1	0,799	0,744	0,763	<b>0,806</b>
Y5.2	0,882	0,866	0,850	<b>0,915</b>
Y6.1	0,828	0,879	0,874	<b>0,924</b>
Y6.2	0,680	0,706	0,748	<b>0,820</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Nilai *cross loadings* pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

*Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 5. *Composite Reliability***

	<i>Composite Reliability</i>
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>	0,887
<b>Beban Kerja (X2)</b>	0,918
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,937
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,958

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Berdasarkan sajian data pada Tabel 5. di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memadai dalam mengukur variabel laten/ konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *Cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 6. *Cronbach Alpha***

	<i>Cronbach Alpha</i>
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)</b>	0,845
<b>Beban Kerja (X2)</b>	0,889
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,925
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,951

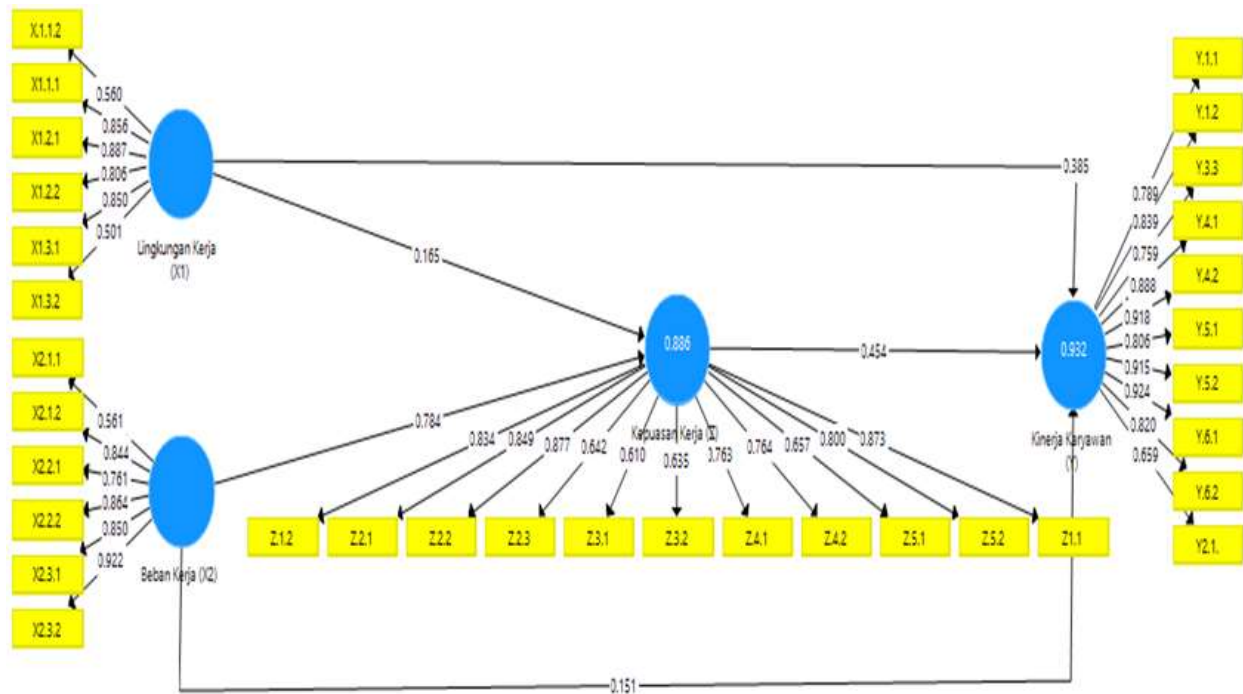
Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha*

dari masing-masing variabel penelitian adalah  $> 0,60$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### Uji Inner Model

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program *Smart PLS*. Berikut adalah gambar model PLS yang diajukan.



Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

**Gambar 3. Uji Inner Model**

Hasil nilai *inner weight* Gambar 3. di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $x_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Z). Berikut ini persamaan struktural dari hubungan tersebut yakni:

$$Z = 0,165 X_1 + 0,784 X_2$$

$$Y = 0,385 X_1 + 0,151 X_2 + 0,454 Z$$

### R-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang

*substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil  $R^2$  sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model “kuat”,  $R^2$  sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model “moderet”,  $R^2$  sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2016). Adapun *output* PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

**Tabel 7. Nilai R-Square**

	<i>R-Square</i>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,886
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,932

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R-Square* diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.886 yang mengindikasikan bahwa model “Kuat”. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0.932 yang mengindikasikan bahwa model “Kuat”. Kesesuaian *model structural* dapat dilihat dari  $Q^2$ , sebagai berikut:

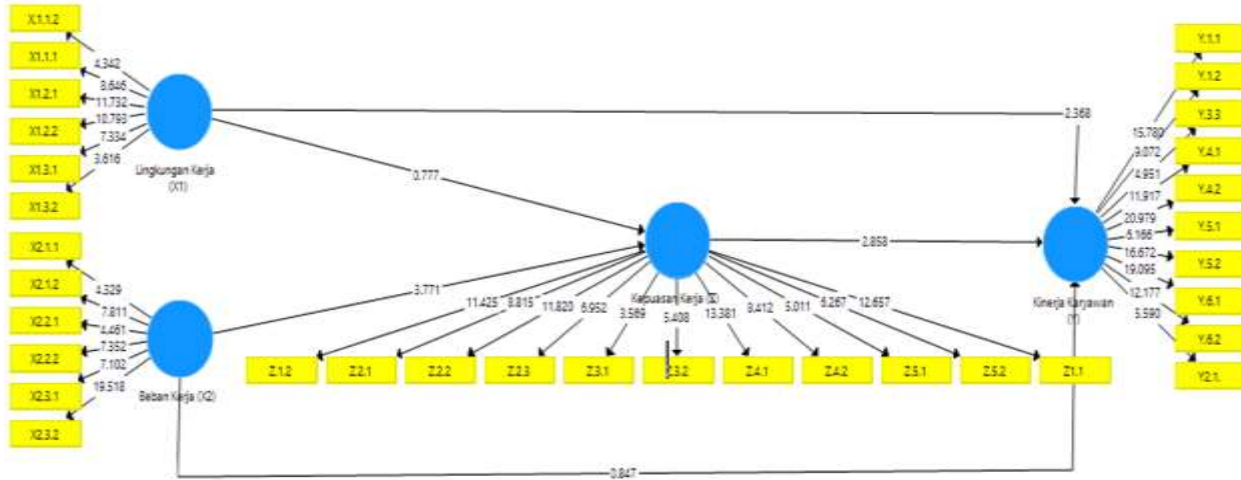
$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - [(1 - R1) * (1 - R2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,886) * (1 - 0,932)] \\ &= 1 - [(0,114) * (0,068)] \\ &= 1 - 0,007 \\ &= 0,993 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  adalah 0,993 yang menunjukkan bahwa nilai  $Q^2$  berada dalam kategori “Kuat”. Menurut Ghozali (2016), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Sehingga nilai  $Q^2$  prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah memiliki *predictive relevance*.

### **Pengujian Hipotesis**

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Gambar Model Bootstrapping berikut ini:





Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

**Gambar 4. Bootstrapping Penelitian PLS**

Selain itu, pada *t-statistic* juga dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,385	0,383	0,163	2,368	0,018	Signifikan
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,151	0,166	0,179	0,847	0,397	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,165	0,155	0,213	0,777	0,438	Tidak Signifikan
Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,784	0,794	0,208	3,771	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,454	0,437	0,159	2,858	0,004	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, maka diperoleh hasil adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai T statistik sebesar 2,368 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar positif 0,385 menunjukkan adanya hubungan yang searah dimana semakin baik Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai T statistik sebesar 0,847 yang berarti lebih kecil dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,397 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar positif 0,151 menunjukkan adanya hubungan yang searah dimana semakin baik Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai T statistik sebesar 0,777 yang berarti lebih kecil dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,438 yang lebih besar dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar positif 0,165 menunjukkan adanya hubungan yang searah dimana semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.
4. Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), karena nilai T statistik sebesar 3,771 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar positif 0,784 menunjukkan adanya hubungan yang searah dimana semakin baik Beban Kerja akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.
5. Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai T statistik sebesar 2,858 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* sebesar positif 0,454 menunjukkan adanya hubungan yang searah dimana semakin baik Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,368 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis pertama penelitian yang

menyatakan “Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,385 yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja sangat diperhatikan karena lingkungan merupakan suatu hal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan atau kondisi kerja menyangkut semua aspek fisik kerja dan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rangsangan yang kuat pada perasaan, ide, pikiran, dan energi terhadap karyawan. Hal ini dapat memicu kinerja yang baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Krisna Duta Putra (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II A Pontianak” yang menunjukkan bahwa variabel dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 0,847 yang lebih kecil dari 1,96. Maka hipotesis kedua penelitian yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” adalah tidak terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,151 yang berarti Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pengaruh kecil. Beban kerja dapat diartikan sebagai beban yang harus ditanggung oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas atau pekerjaan atau jabatan dan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja akan menjadi beban bagi karyawan ketika harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, semakin tepat dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan fungsi dan peran akan mampu mendukung pelaksanaan kegiatan pada perusahaan menuju tercapainya tujuan. Hal tidak selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Elperida Juniarni Sinurat & Mayawi Doloksaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan” yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 0,777 yang lebih kecil dari 1,96. Maka hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan “Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” adalah tidak terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,165 yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dalam pengaruh kecil. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan perasaan positif kepada seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan memberikan gairah kepada karyawan dan memberikan motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyo (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Camba Kabupaten Maros” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 3,771 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis keempat penelitian yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,784 yang berarti Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik beban kerja yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dilakukan dan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2018). Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan

seseorang. Beban kerja yang tinggi cenderung akan memiliki pengaruh yang negatif bagi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kegiatan atau tugas-tugas yang dibebankan sehari-hari. Kepuasan kerja akan dirasakan ketika beban kerja yang diberikan lebih rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja, Herman Sjahruddin (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kejenuhan Sebagai Intervening Pada Kantor Indonesia Cabang Makassar” yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana hubungan tersebut memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,858 yang lebih besar dari 1,96. Maka hipotesis kelima penelitian yang menyatakan “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” adalah terbukti. Nilai Original Sample adalah sebesar positif 0,454 yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan dominasi antara keduanya (Hasibuan, 2017). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik. Hal ini karena kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kerja dibutuhkan dalam perusahaan untuk membantu kinerja kepuasan karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari gaji, hubungan antar karyawan, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, adanya kejelasan, dan keterampilan karyawan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini selaras dengan penelitian Iwan Kunia Wijaya (2018)” yang membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” dinyatakan tidak terbukti dan tidak diterima kebenarannya.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” dinyatakan tidak terbukti dan tidak diterima kebenarannya.
4. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. Dengan demikian dugaan hipotesis yang berbunyi ”Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II” dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran kepada organisasi maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban kerja yang terjadi agar dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja serta

dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang terjadi maka kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti promosi, kepemimpinan, dan lainnya.

## REFERENSI

- Afrimarta, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar*.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *JIM*. Vol.1, No.1, <https://greenpub.org/JIM>.
- Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaru Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada art Industries Boyolali. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang. <http://jurnal.unimus.ac.id>
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pawirosumarto, S. (2016). Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Penggunaan Sistem E-Learning. *Merceu Buana*, Vol.6, No.3, Hal. 416-433. DOI: 10.22441/jurnal\_mix.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *UNSRI JEMBATAN :Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV*, No.2.
- Diana, Y. (2019). Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Laggon Resort. ISSN 2088-3145. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol.11, No.2.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.III, No.3, Hal: 680- 687.
- Hair, J. F., Risher J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M., (2019). *When to Use and How to Report The Results of PLS-SEM*. *Europa Bussines Review*, Vol.31, No.1, PP.2-24.
- Handoko, H. (2017). *Kasus-kasus Manajemen Perusahaan Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, Vol.6, No.1.

- Zaki, M. H. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VIII. No.3.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malino, D. S., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, Vol.9, No.2.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, Vol.1, No.1, Hal. 270-283.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, No.2, Hal.170-183.
- Nasution, M. I., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA*. Vol.1, No.2, Hal.44-50. DOI: <https://doi.org/10.56799/ekoma.v1i2.245>.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu*. Vol.15, No.1, Hal.95-106. DOI: <https://doi.org/10.31869/mi.v15i1.2459>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Zulaspan, T. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.5, No.1, Hal.245-261. DOI: [10.36778/jesya.v5i1.618](https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ricardianto, P. (2019). *Manajemen Operasi Bidang Transportasi & Logistik*. Bogor: In Media.
- Putra, K. D., & Daud, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak. *OPTIMISM: Journal of Management Business Entrepreneurship and Organization*, Vol.1, No.1, Hal.1-13.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol.7, No.1, Hal.68-77. DOI: <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.
- Sari, D. P. N. (2022). *Praktik Human Resource Management Strategis dan Technology Untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Karyawan PT. Trio Eangle Logistic*. Surabaya: Skripsi FE Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Sari, T. I. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Jakarta: Skripsi FE Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.



- Satriawan, D. G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi II. Denpasar: CV Aksara Global Akademia.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.10, No.1, Hal.291-301. DOI: <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyon, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesia Journal of Business and Management*, Vol.3, No.2, Hal.81-88. DOI: <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, Vol.6, No.2.
- Yudiana, Y., Effendy, F., & Ratnasari, T., (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Website Pusat Informasi dan Koordinasi Covid 19 (Pikobar) Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Metode Webqual 4.0. LPPM STMIK ROSMA. *Prosiding Seminar Nasional: Inovasi & Adopsi Teknologi*.