

**PENGARUH PENERAPAN *DYNAMIC WORKING ARRANGEMENT* DAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PNS DI BPKAD PROVINSI JAWA BARAT**

Agung Setiyawan¹⁾, Mochamad Vrans Romi²⁾

¹Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani

¹E-mail: agungsetiyawan_2450097009@mn.unjani.ac.id

²Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani

²E-mail: vransromi@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is one of the factors in obtaining and achieving maximum performance. When employee at all levels from lower level to upper feels satisfied, it positively impacts the development of the organization. BPKAD of West Java Province, there is indication of a high level of employee tardiness which may contribute to a decline in job satisfaction. Factors that can increase job satisfaction include the implementation of Dynamic Working Arrangement (DWA) and an ideal non-physical work environment. This study aims to examine the effect of the implementation of DWA and a non-physical work environment on the job satisfaction of civil servants in BPKAD of West Java Province, both partially and simultaneously. This research is quantitative research, the sample consists of 60 civil servants at BPKAD of West Java Province using the Slovin formula. The sampling technique applied was probability sampling, Data were collected through library research and field research. The data analysis methods used include descriptive and associative analysis, with multiple regression analysis conducted using SPSS version 24. The results show that the implementation of DWA and non-physical work environments, both partially and simultaneously, have an impact on the job satisfaction of civil servants at the BPKAD of West Java Province. It can be concluded that the increasing implementation of DWA and non-physical work environments.

Keywords: *Dynamic Working Arrangement, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Dalam era birokrasi yang telah modern dan berkembangnya teknologi serta sistem informasi menciptakan tuntutan pelayanan publik menjadi semakin tinggi dan menjadi indikator utama pada pemerintahan dan masyarakat. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah optimalisasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja yang baik dari para PNS akan berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik, tata kelola keuangan, serta pengelolaan aset daerah yang akuntabel dan transparan.

Instansi pemerintahan juga dituntut untuk lebih efektif dan efisien terlebih setelah diterbitkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 oleh Presiden ke-8 Republik Indonesia. Dengan dikeluarkannya Instruksi Presiden tersebut mendorong penyesuaian tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing perangkat pemerintah dalam rangka efisiensi atas anggaran belanja. Efisiensi yang dilakukan ini diharapkan tidak mengurangi pelayanan, *output*, dan target kinerja dengan melakukan penyesuaian jam kerja dan fasilitas kantor demi menunjang efisiensi belanja yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai kinerja yang maksimal. Pada dasarnya, Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih nyaman dan lebih setia pada organisasi mereka (Ibrahim & Romi, 2024). Perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya digambarkan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja (Nurpratama & Yudianto, 2022). Menurut (Romi & Tonia, 2025) kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk situasi kerja, hubungan antar pegawai, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh, secara umum tingkat keterlambatan pegawai BPKAD Provinsi Jawa Barat pada triwulan I tahun 2024 dibanding triwulan I tahun 2025 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 3,43% dari 56,87% menjadi 59,37% dari total pegawai atau kenaikan rata-rata 91 pegawai per bulan pada triwulan I tahun 2024 menjadi rata-rata 95 pegawai per bulan pada triwulan I tahun 2025. Dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pegawai tergolong tinggi dan menunjukkan gejala penurunan kepuasan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja masih menjadi masalah penting dalam instansi pemerintahan. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak optimal. Menurut (Sedarmayanti, 2011) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa aman dan mendukung produktivitas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi kerja, produktivitas, dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Menurut (Fauzi & Romi, 2024) meningkatnya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa adanya keterangan menunjukkan tidak adanya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah mengenakan skema mekanisme kerja dinamis sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 102 Tahun 2022 Tentang Waktu Kerja Dan Lokasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat pada Pasal 6 Ayat 1 dijelaskan bahwa lokasi kerja dibagi menjadi dua yaitu kantor dan di luar kantor dan pada Ayat 2 di luar kantor yang dimaksud berdasarkan surat perintah dan berdasarkan kondisi tertentu, sebagai penerapan mekanisme kerja dinamis yang dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan penjenjangan kinerja organisasi dan pencapaian kinerja organisasi serta berdasarkan kriteria tertentu.

Secara umum, data menunjukkan bahwa rata-rata pegawai yang mengajukan DWA pada triwulan I tahun 2025 menurun jumlahnya dibandingkan dengan triwulan I tahun 2024. Penurunan rata-rata tiap bulannya sebesar 30% dibanding triwulan I tahun 2024. Penurunan ini dikarenakan beberapa alasan seperti atasan yang tidak menyetujui, tidak terdapat beda antara DWA dan kerja offline, lingkungan tidak kondusif, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *dynamic working arrangement* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada BPKAD Provinsi Jawa Barat.

2. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Jawa Barat merupakan Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggabungan tugas dan fungsi dari Biro Keuangan dan Biro Pengelolaan Barang Milik Daerah. BPKAD memberikan pelayanan di bidang pengelola keuangan dan aset daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dengan dukungan struktur terdiri atas Kepala Badan,

Sekretariat, 4 (empat) Bidang yaitu: Perencanaan Anggaran Daerah, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi dan Pelaporan dan Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah dan 1 (Satu) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengamanan dan Pemanfaatan Aset Daerah.

Metode Penelitian

Metode penelitian mengandung uraian tentang bahan atau materi penelitian, alat, prosedur pelaksanaan penelitian atau cara kerja, variabel dan data yang akan dikumpulkan, serta analisa hasil penelitian. Sedangkan pendapat menurut (Sugiyono, 2018). Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:16)

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 160 Orang. Menurut (Sugiyono, 2018:81) sampel adalah bagian dari dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Menurut pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dan diseleksi sehingga dapat menyimpulkan populasi itu sendiri. Sampel yang akan digunakan adalah pegawai negeri sipil di lingkungan BPKAD Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin didapatkan jumlah sampel 60 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur atau metode atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti dengan langkah strategis dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid dan sesuai kenyataan (Mochamad Nasrullah, 2023). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah

1. Studi Kepustakaan

Literature review merupakan aktivitas yang dilakukan dengan mengkaji atau meninjau kembali berbagai literatur yang telah dikeluarkan atau dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik sama yang akan kita teliti (Mahanum, 2021).

2. Penelitian Lapangan

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:199). Kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Penerapan DWA (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kepuasan kerja (Y) kepada PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yang diperoleh adalah data dari BPKAD Provinsi Jawa Barat dari bagian kepegawaian dan umum berupa jumlah pegawai negeri sipil, data keterlambatan pada tahun 2024 dan tahun 2025, struktur organisasi, dan data penawaran izin belajar/tugas belajar.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

KONSEP VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA UKUR
Variabel X1: DWA adalah sistem kerja yang memberikan seseorang bekerja fleksibel dimana saja sesuai dengan waktu kerja efektif berdasarkan kondisi dan kriteria tertentu.	Kerja	• Fleksibilitas memilih tempat kerja ideal selama DWA	Interval
	Fleksibel	• Ketersediaan fasilitas kerja di luar kantor	
	Ketersediaan teknologi dan informasi	• Frekuensi penggunaan aplikasi kolaboratif (zoom, gmeet, dll) selama DWA • Akses teknologi pendukung kerja selama DWA	Interval
Variabel X2: lingkungan kerja non fisik adalah keadaan atau situasi dalam pekerjaan yang berhubungan dengan psikologis yang dapat berupa relasi antar sesama individu di tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja	Otonomi kerja	• Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>) selama DWA • Adanya gangguan/hambatan saat melakukan DWA	Interval
	Hubungan kerja antar pegawai	• Hubungan antar rekan kerja • Komunikasi dan kerja sama rekan kerja	Interval
	Hubungan kerja dengan pimpinan	• Pimpinan yang mendengarkan saran/ide bawahannya • Pimpinan yang mengayomi para bawahannya	Interval
	Waktu kerja	• Kesesuaian jam kerja • Tekanan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja	Interval
	Waktu istirahat kerja	• Waktu istirahat yang diberikan cukup • Tingkat stres yang dapat dilepaskan ketika beristirahat	Interval
	Kebosanan	• Ketertarikan terhadap pekerjaan • Distraksi dalam melakukan pekerjaan	Interval
	Tingkat pekerjaan	• Repetisi dalam melakukan suatu pekerjaan • Interaksi sosial dalam melakukan pekerjaan	Interval
	Pekerjaan itu sendiri	• Kepuasan hasil pekerjaan dan tugas yang diberikan • Kesesuaian pekerjaan dengan jabatan yang dimiliki	Interval
	Gaji	• Kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dan risiko yang ditanggung • Ketepatan pemberian penghasilan	Interval
	Peluang	• Peluang promosi sesuai keinginan	Interval

dilakukannya

promosi

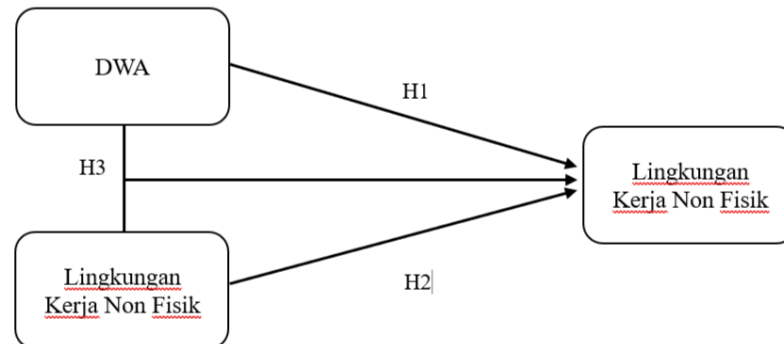
- Kesempatan izin belajar

Rekan kerja
dan atasan

- Kerja sama dalam tim
- Lingkungan sosial dalam pekerjaan

Interval

Hipotesis Penelitian



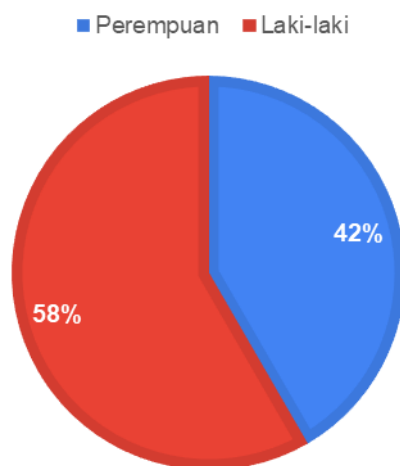
Gambar 1 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

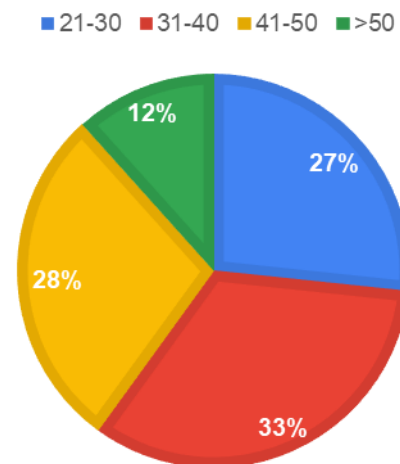
- Hipotesis 1 : DWA berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat
- Hipotesis 2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat
- Hipotesis 3 : Penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian



Gambar 2 Jenis Kelamin Responden Penelitian



Gambar 3 Usia Responden Penelitian

Berdasarkan data kuesioner, total responden berjumlah 60 orang dengan persentase laki-laki sebesar 58% dan perempuan 42%. Sedangkan untuk usia mayoritas responden 31-40 tahun sebanyak 33% dan usia >50 paling kecil hanya sebesar 12%.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Data Kuantitatif

Variabel	Nilai	Interpretasi
Penerapan DWA	3,92	Sesuai
Lingkungan Kerja Non Fisik	3,96	Sesuai
Kepuasan Kerja	3,915	Puas

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui total skor rata-rata setiap sub variabel penerapan DWA pada BPKAD Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,92. Rata-rata sub variabel penerapan DWA pada BPKAD Provinsi Jawa Barat ini termasuk ke dalam kriteria sesuai yang berarti menurut beberapa pegawai, penerapan DWA ini dirasa sesuai baik dalam pelaksanaannya maupun peraturan yang mengatur penerapan DWA tersebut.

Berdasarkan tabel 2 diketahui total skor rata-rata setiap sub variabel lingkungan kerja non fisik pada BPKAD Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,96. Rata-rata sub variabel lingkungan kerja non fisik pada BPKAD Provinsi Jawa Barat ini termasuk ke dalam kriteria sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Barat mempunyai lingkungan kerja non fisik yang sesuai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk organisasi.

Berdasarkan tabel 2 diketahui total skor rata-rata setiap sub variabel kepuasan kerja pada pegawai di BPKAD Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,915. Rata-rata sub variabel kepuasan kerja pada BPKAD Provinsi Jawa Barat ini termasuk ke dalam kriteria puas. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Barat merasa puas pada variabel kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, dan rekan kerja serta atasan.

Uji Validitas

Menurut Juanda dalam (Purwanza, 2022) Validitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan nilai peubah yang ingin diukur, bukan mengukur peubah yang lain. Pada penelitian ini, dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Penerapan DWA

Butir	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	0,6	0,2542	0,000	Valid
2	0,821	0,2542	0,000	Valid
3	0,72	0,2542	0,000	Valid
4	0,824	0,2542	0,000	Valid
5	0,739	0,2542	0,000	Valid
6	0,607	0,2542	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	0,732	0,2542	0,000	Valid
2	0,765	0,2542	0,000	Valid
3	0,633	0,2542	0,000	Valid
4	0,736	0,2542	0,000	Valid
5	0,692	0,2542	0,000	Valid
6	0,463	0,2542	0,000	Valid
7	0,742	0,2542	0,000	Valid
8	0,697	0,2542	0,000	Valid
9	0,714	0,2542	0,000	Valid

10	0,451	0,2542	0,000	Valid
11	0,58	0,2542	0,000	Valid
12	0,662	0,2542	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai

Butir	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	0,795	0,2542	0,000	Valid
2	0,688	0,2542	0,000	Valid
3	0,775	0,2542	0,000	Valid
4	0,76	0,2542	0,000	Valid
5	0,754	0,2542	0,000	Valid
6	0,671	0,2542	0,000	Valid
7	0,802	0,2542	0,000	Valid
8	0,891	0,2542	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel di atas, semua sub variabel dinyatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Menurut (Purwanza, et al., 2022:71) reliabilitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai pengukuran yang konsisten. Penelitian ini dinyatakan reliabel apabila Cronbach alpha $> 0,60$

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Penerapan DWA	0,60	0,806	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,875	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,60	0,900	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters	Mean	0,0000
	Std. Deviation	3,3745
	Absolute	0,101
	Positive	0,048
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai sig. $0,200 > 0,005$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Penerapan DWA	0,617	1,620
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,617	1,620

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai tolerance $>0,100$ dan nilai VIF <10 untuk total_x1 yang diinterpretasikan sebagai variabel penerapan DWA dan total_x2 yang diinterpretasikan sebagai variabel lingkungan kerja non fisik sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(constant)	6,023	1,840		3,273	0,002
Penerapan DWA	-0,157	0,079	-0,318	-1,979	0,053
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,005	0,048	0,017	0,105	0,917

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai sig. untuk kedua variabel memiliki nilai $>0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Prob.</i>	<i>Keterangan</i>
Penerapan DWA	2,677	2,00247	0,010	0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik	4,748	2,00247	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

1. Besarnya pengaruh dari variabel penerapan DWA terhadap kepuasan kerja pegawai dari nilai t_{hitung} sebesar $2,677 > t_{tabel}$ 2,00247 dan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa penerapan DWA berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dari nilai t_{hitung} sebesar $4,748 > t_{tabel}$ 2,00247 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>f_{hitung}</i>	<i>f_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Prob.</i>	<i>Keterangan</i>
Penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai	36,816	3,159	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Perhitungan statistik uji F memberikan nilai f_{hitung} sebesar $36,816 > 3,159$ Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(constant)	6,727	2,989		2,251	0,028
Penerapan DWA	0,345	0,129	0,298	2,677	0,010
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,370	0,078	0,529	4,748	0,000

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 12, diketahui hasil regresi berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,727 + 0,345X_1 + 0,370X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,727 menunjukkan jika variabel penerapan DWA (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai bernilai 6,727.
2. Nilai koefisien regresi variabel penerapan DWA (X1) sebesar 0,345. Hal ini menyatakan bahwa jika penerapan DWA mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,345.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,370. Hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,370.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,751	0,564	0,548	3,43320

Sumber: Hasil Analisis Data Program SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 12 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,548 Artinya variabel penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 56,4% termasuk ke dalam kriteria pengaruh kuat. Sedangkan 43,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Penerapan DWA terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari uji hipotesis (uji t), diketahui nilai sig. $0,010 < 0,05$ yang berarti penerapan DWA berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada BPKAD Provinsi Jawa Barat. Artinya semakin sering atau ketika pegawai sedang melakukan DWA, maka semakin puas kerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sejalan dengan *Theory of Working Adjustment* (Dawis, England, & Lofquist, 1964) yang menyatakan bahwa individu dan lingkungannya saling memengaruhi untuk mendapatkan kondisi yang ideal sehingga meningkatkan kepuasan kerja dari individu tersebut.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mandasari & Asmanita, 2022) dan (Kusworo & Fauzi, 2022) yang menyatakan bahwa penerapan DWA/WFA berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari uji hipotesis (uji t), diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada BPKAD Provinsi Jawa Barat. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik pada BPKAD Provinsi Jawa Barat, maka semakin puas kerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Barat.

Hal ini sejalan dengan *Theory of Working Adjustment* (Dawis, England, & Lofquist, 1964) yang menyatakan bahwa individu dan lingkungannya saling memengaruhi untuk mendapatkan kondisi yang ideal sehingga meningkatkan kepuasan kerja dari individu tersebut.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2015) dan (Pratama & Badar, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PNS di BPKAD Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Menurut persepsi pegawai tentang penerapan DWA pada BPKAD Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kriteria sesuai dengan sub variabel yang memiliki nilai tertinggi yaitu fleksibilitas kerja dengan kriteria fleksibel dan sub variabel yang memiliki nilai terendah yaitu ketersediaan teknologi dan informasi dengan kriteria baik.
2. Menurut persepsi pegawai tentang lingkungan kerja non fisik pada BPKAD Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kriteria sesuai dengan sub variabel yang memiliki nilai tertinggi yaitu waktu istirahat kerja dengan kriteria sesuai dan sub variabel yang memiliki nilai terendah yaitu waktu kerja dengan kriteria sesuai.
3. Kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada BPKAD Provinsi Jawa Barat termasuk ke dalam kriteria puas dengan sub variabel yang memiliki nilai tertinggi yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri dengan kriteria puas dan sub variabel yang memiliki nilai terendah yaitu gaji dan peluang promosi dengan kriteria puas.
4. Pengaruh penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah baik secara parsial dan simultan:
 - a. Penerapan DWA berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
 - b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.
 - c. Penerapan DWA dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan jurnal ini, khususnya kepada orang tua penulis, dosen pembimbing, dosen penelaah, pegawai pada BPKAD Provinsi Jawa Barat, dan rekan-rekan yang telah memberikan bantuan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian dan penulisan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Pemerintah Indonesia, (2025). *Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Dan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025*. Jakarta: Pemerintah Indonesia.
- Pemerintah Provinsi Jawa Barat, (2019). *Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkatdaerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Pemerintah Provinsi Jawa Barat, (2022). *Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Jawa Barat Nomor 102 Tahun 2022 tentang Waktu Kerja Dan Lokasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- Pemerintah Provinsi Jawa Barat, (2024). *Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 17 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Kedudukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Bandung: Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
- Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). *A Theory of Work Adjustment*. Minnesota: University of Minnesota.
- Fauzi, R. N., & Romi, M. V. (2024). Optimalisasi Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja di Bagian Produksi PT YXZ Subang. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 382-386.
- Ibrahim, F. M., & Romi, M. V. (2024). Pengembangan Kepuasan Kerja Kurir Jasa Ekspedisi Yang Ditinjau Dari Kebijakan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 141-145.
- Kusworo, D. L., & Fauzi, M. K. (2022). Work From Anywhere (WFA) : Formulation of Policy Design For the Work System of State CivilApparatus as Government Bureaucratic Efficiency In The New Normal Era. *Jurnal FH Unila*, 121-130.
- Mahanum, S. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY:Journal Of Education Volume 1, Issue 2, 2*.
- Mandasari, M., & Asmanita. (2022). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Jimmulya. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 1008-1012.
- Mochamad Nasrullah, e. a. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 36-46.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal kinerja Volume 19*, 172-191.

- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, 398-412.
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinas*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Romi, M. V., & Tonia, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Loufie Collection Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 1141-1150.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.