

PERAN INTERAKSI SOSIAL DAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KOTA METRO LAMPUNG

Dewi karyati¹⁾, Deny Edy Widodo²⁾, Dharmawan³⁾
dewi.umm22@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Implementasi dan upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja fisik pada kantor Dinas Kesehatan Kota Metro, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan antara interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian penyebaran angket kuesioner *google form* yang dibagikan kepada pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 57 responden setelah perhitungan. Teknik analisis data memakai uji regresi berganda dengan pengambilan keputusan uji parsial, uji simultan f , dan koefisien determinan. Hasil analisa yang didapatkan menyatakan bahwa Interaksi sosial pegawai dengan indikator kerjasama dan keterbukaan terhadap pegawai masih perlu mendapat perhatian dan belum menunjukkan hasil kuesioner yang optimal guna meningkatkan kepuasan kerja ekstrinsik setiap pegawai. Lingkungan kerja dengan indikator penggunaan ruang serta ruang gerak kantor masih dirasa kurang maksimal. Kepuasan kerja ekstrinsik pada indikator rekan kerja terlihat masih kurang baik dan tidak optimal jika ditinjau dari hasil kuesioner yang telah dibagikan. Secara simultan, baik interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja sudah menunjukkan hasil yang baik pada kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Kata Kunci: Interaksi Sosial Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja.

Abstract

Implementation and efforts to increase job satisfaction through employee social interaction and the work environment at the Metro Lampung City Health Service office, the aim of this research is to find out both partially and simultaneously between employee social interaction and the work environment on job satisfaction. This research uses a quantitative method with a research design of distributing Google Form questionnaires distributed to employees who were sampled as many as 57 respondents after calculations. The data analysis technique uses multiple linear regression tests with decision making partial t tests, simultaneous f tests, and coefficient of determination. The analysis results obtained prove that employee social interactions with indicators of cooperation and openness towards employees still need attention and have not shown optimal questionnaire results in order to increase the extrinsic job satisfaction of each employee. The work environment with indicators of use of space and office space is still considered less than optimal. Extrinsic job satisfaction in terms of co-workers' indicators still seems to be not good and not optimal if viewed from the results of the questionnaires that have been distributed. Simultaneously, both employee social interactions and the work environment have shown good results at the Metro City Health Service office.

Keywords: Employee Social Interaction, Work Environment, and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai ialah kunci utama dalam diri pegawai yang bisa menghasilkan perilaku serta sikap pegawai buat berperan ramah dalam membagikan pelayanan, bekerja lebih produktif serta berprestasi, disiplin, absensi, produktivitas, kecurangan serta sebagainya. Oleh karena itu, yang menjadi aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dia akan merasa puas dengan terdapatnya kesesuaian antara keahlian, serta harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi. Kepuasan kerja adalah sekumpulan emosi karyawan, apakah mereka menyukai pekerjaannya atau tidak (Febriyanto, DE Widodo : 2024). Memandang peranan kepuasan kerja pegawai, institusi telah sepatutnya mencermati hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan semacam menyangkut pendapatan ataupun upah, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif serta nyaman buat kerja pegawai

serta berbagai ragam alasan ketidakpuasan yang pegawai rasakan.

Sebagai momen optimalisasi dan pengembangan layanan kesehatan di kantor Dinas Kesehatan Kota Metro Lampung pihak Dinas kesehatan mengakui pentingnya mempertahankan layanan bermutu tinggi oleh pimpinan dan jajaran stafnya, Aslam, A., dkk. (2013:167). Dan berikut ini data peneliti tentang pernyataan aspek dari kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro-Lampung 2022. Adapun perhitungan indek kepuasan kerja menurut Tuningrat, I. A. M, dkk. (2012) adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata kolom kepentingan (I) dijumlahkan sehingga diperoleh Y, dan hasil kali I dengan P pada skor (S) diperoleh T. Indeks kepuasan karyawan diperoleh dari perhitungan $(T/5 \times Y) \times 100\%$. Nilai 10 (pada $5 \times Y$) adalah nilai maksimum yang digunakan pada skala, sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria penilaian Indeks Kepuasan kerja

No	Persentase	Kategori
1	80% atau > 80%	Puas
2	50% Sampai < 80%	Cukup Puas
3	50% atau <50%	Tidak Puas

Sumber: Bhote 1996 dalam Tuningrat, I. A. M, dkk. (2012)

Tabel 2. Jawaban atas tanggapan pegawai dari aspek kepuasan kerja

No	Aspek	Jumlah pegawai	Persentase (%)	Kategori
1	Gaji	19	23,75	Puas
2	Pekerjaan itu sendiri	15	18,75	Puas
3	Kesempatan Promosi	17	21,25	Puas
4	Pengawasan	10	12,5	Cukup Puas
5	Patner Kerja	8	10	Cukup Puas
6	Kondisi kerja	11	13,75	Cukup Puas
Skala Indeks Pengukuran		< 80%		

Sumber: Observasi peneliti tahun 2023.

dapat dijelaskan bahwa pada aspek gaji terdapat 19 pegawai atau persentase sebesar 23,75% memilih gaji meyakini puas, menyukai pekerjaan itu sendiri sebanyak 15 pegawai atau 18,75% menyatakan puas, kesempatan promosi sebanyak 17 pegawai atau 21,25% menyatakan puas, untuk pengawasan yang dilakukan 10 pegawai atau 12,5% menyatakan cukup puas, rekan/patner kerja 8 pegawai atau 10% menyatakan cukup puas dan yang tidak menyukai kondisi tempat kerja sebanyak 11 pegawai atau 13,75% menyatakan cukup puas. Artinya bahwa ke enam aspek penilaian dari kepuasan kerja di kantor Dinas kesehatan Kota Metro yang dilakukan oleh penulis yang masih perlunya evaluasi ialah tentang pengawasan kerja, patner kerja yang baik dan kondisi kerja, sehingga Keinginan pegawai untuk bergabung dengan organisasi tergantung pada tujuan apa yang ingin dicapainya.

Rumusan Masalah

- Apakah interaksi sosial pegawai berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro ?
- Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro?

- Apakah interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Metro?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji analisis pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja apakah memiliki pengaruh dalam mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro-Lampung.

KAJIAN TEORI

Interaksi Sosial

Men, L. R., O'Neil, J., & Ewing, M. (2020) menyatakan bahwa "*Interaction communication is the communication between an organization and employees that can help create trust*", yang artinya bahwa komunikasi interaksi adalah komunikasi antara organisasi dan karyawan yang dapat membantu menciptakan kepercayaan.

Karimah, T. P. S. (2012) mengemukakan bahwa Interaksi Sosial Pegawai adalah jenis hubungan sosial yang selalu berubah yang mencakup hubungan antara individu, antara kelompok manusia, dan antara individu dengan kelompok manusia.

Shintaviana, F. V., & Yudarwati, G. A. (2014) interaksi

Sosial Pegawai adalah “hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi antara individu dengan individu lain, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok lain”. Jadi, dapat disintesis bahwa interaksi Sosial Pegawai diukur dalam kontak sosial dan komunikasi karena kedua aspek tersebut sudah memiliki elemen internal Sosial Pegawai. Interaksi Sosial Pegawai dianggap sebagai ukuran dari teori lain dengan indikator seperti kerjasama, persaingan, konflik, dan akomodasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan keadaan-keadaan yang terjadi dan yang ada disekitar tempat kerja seperti sarana dan prasaran pekerjaan. Termasuk dalam sarana dan prasarana pekerjaan yaitu ruangan, meja-kursi, kebisingan, kebersihan lingkungan, dan berbagai penataan lainnya. Hal-hal semacam ini akan dapat menciptakan kinerja (KB Riyanto : 2023). Lis, EY, et. all (2022) “*The work environment is a situation where employees or workers do their daily work*” yang artinya bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana pegawai atau pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Srinovita, I. (2018) Manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan semangat kerja untuk mencapai produktivitas dan efisiensi kerja untuk meningkatkan Pada saat yang sama manfaat pekerjaan Orang yang termotivasi adalah tugas yang bisa dilakukan sesuai Itu berarti pekerjaan dilakukan dengan standar yang tepat dan dalam skala waktu yang ditentukan. Pelaksanaan pekerjaan dikendalikan oleh orang yang bertanggung jawab dan tidak menyebabkan terlalu banyak kontrol dan semangat juang tinggi.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang terkait dengan

seorang pekerja di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di sana. Beberapa indikator yang diamati oleh peneliti termasuk penerangan, suhu udara, penggunaan warna ruangan, ruang gerak di kantor, dan kondisi kerja.

Kepuasan Kerja

Davidescu, et.all. (2020), “*Job Satisfaction is an essential criterion that cannot be overestimated, representing a combination of psychological, physiological, and environmental circumstances that determine an employee’s satisfaction with their job*, artinya bahwa Kepuasan kerja merupakan kriteria penting yang tidak dapat ditaksir terlalu tinggi, mewakili kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menentukan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya”.

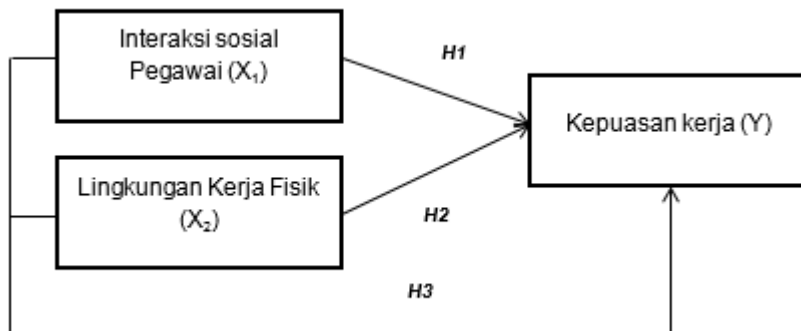
Suharto et.al (2022) kepuasan kerja adalah “penilaian yang mendeskripsikan rasa suka atau tidak senang, puas atau kurang puas ketika menyelesaikan pekerjaan. Setiap perseorangan mempunyai strata kepuasan yang tidak sama sesuai standar nilai yang diikuti”.

Dari beberapa pendapat para ahli, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan atau sikap karyawan terhadap dimensi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari pekerjaan yang sesuai. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa cara, seperti 1) kesesuaian dengan harapan, 2) persepsi kinerja, dan 3) penilaian rekan kerja.

Kerangka Konseptual

kerangka konseptual yang dapat disajikan oleh peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti adalah

sebagaimana berikut:



Dengan Hipotesisnya berikut ini:

- H₁ = Pengaruh interaksi sosial dengan kepuasan kerja
- H₂ = Pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja
- H₃ = pengaruh secara simultan interaksi sosial dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan data statistik dari berbagai aspek yaitu pengumpulan angket kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 57 pegawai. Sedangkan teknik sampling

yang dipakai adalah (*simple random sampling*), atau dengan artian secara acak dan ada strata tingkatan pada sub bidang kantor. dan berikut cara pengambilan sampel terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kota Metro. (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Purposi teknik sampling

No	Nama Bagian	Populasi	Purposi	Total Sampel
1	Bagian Sekretariat	23	23/80x57	17
2	Bidang Pelayanan Kesehatan	13	13/80x57	9
3	Bidang Sumber Daya Manusia	13	13/80x57	9
4	Bidang P3 (Pencegahan dan Pengendalian Penyakit)	13	13/80x57	9
5	Bidang Kesehatan Masyarakat	18	18/80x57	13
Total		80		57

Sumber: Data diolah dari hasil survei 2023.

PEMBAHASAN

Uji validitas tiap instrumen

Validitas instrumen interaksi sosial dengan 20 pernyataan yang dibuat dan diisi oleh pegawai. Nilai pembanding atau r tabel (57; 0,05) = 0.2564 ditemukan dalam interpretasi berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen interaksi Sosial (X₁)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
item1	81.70	58.999	.335	.911	Sahih
item2	81.72	57.920	.397	.909	Sahih
item3	81.37	56.380	.637	.903	Sahih
item4	81.49	55.826	.642	.903	Sahih
item5	81.32	57.398	.578	.905	Sahih
item6	81.82	57.647	.363	.911	Sahih
item7	81.46	57.110	.579	.905	Sahih
item8	81.26	56.269	.672	.903	Sahih
item9	81.23	56.108	.732	.901	Sahih
item10	81.26	55.126	.730	.901	Sahih
item11	81.44	56.322	.630	.903	Sahih
item12	81.44	55.393	.669	.902	Sahih
item13	81.49	56.862	.590	.904	Sahih
item14	81.39	56.848	.621	.904	Sahih
item15	81.35	55.910	.724	.901	Sahih
item16	81.56	57.643	.504	.906	Sahih
item17	81.35	56.768	.590	.904	Sahih
item18	81.26	58.412	.453	.908	Sahih
item19	81.88	57.003	.345	.914	Sahih
item20	81.54	56.967	.517	.906	Sahih

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Namun, hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja dengan 20 pernyataan yang disusun dan diisi oleh pegawai menunjukkan bahwa nilai pembanding atau rtabel ($57; 0,05$) = 0.2564 yang ditemukan pada interpretasi berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X₂)

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
item1	79.16	70.671	.501	.923	Sahih
item2	79.16	70.671	.537	.923	Sahih
item3	79.35	70.018	.530	.923	Sahih
item4	79.21	69.348	.631	.921	Sahih
item5	79.14	69.051	.604	.921	Sahih
item6	79.21	67.348	.766	.918	Sahih
item7	79.14	68.659	.644	.921	Sahih

item8	79.39	68.456	.592	.921	Sahih
item9	79.32	66.898	.758	.918	Sahih
item10	79.60	67.352	.539	.923	Sahih
item11	79.53	65.825	.618	.922	Sahih
item12	79.72	69.277	.501	.923	Sahih
item13	79.75	66.796	.565	.923	Sahih
item14	79.53	68.004	.622	.921	Sahih
item15	79.19	69.016	.538	.923	Sahih
item16	79.37	68.451	.638	.921	Sahih
item17	79.18	66.683	.750	.918	Sahih
item18	79.04	68.784	.616	.921	Sahih
item19	79.47	69.647	.484	.924	Sahih
item20	79.23	69.215	.583	.922	Sahih

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Namun, hasil uji validitas instrumen Kepuasan Kerja Ekstrinsik (Y) dengan 20 item pernyataan yang dibuat dan diisi oleh karyawan lebih tinggi. Nilai perbandingan, atau $r_{tabel} (57; 0,05) = 0.2564$ yang ditemukan pada interpretasi berikut ini, adalah nilai yang lebih tinggi:

Tabel 6. Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Ekstrinsik (Y)

Item-Total Statistics					kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
item1	83.09	70.439	.687	.949	Sahih
item2	83.00	69.536	.860	.946	Sahih
item3	82.95	71.015	.708	.948	Sahih
item4	83.14	71.159	.699	.948	Sahih
item5	82.95	71.301	.758	.948	Sahih
item6	82.91	71.796	.665	.949	Sahih
item7	82.93	71.281	.681	.949	Sahih
item8	83.02	71.625	.653	.949	Sahih
item9	83.02	71.160	.737	.948	Sahih
item10	82.93	71.709	.760	.948	Sahih
item11	83.09	71.867	.644	.949	Sahih
item12	82.93	70.566	.792	.947	Sahih
item13	82.98	71.910	.621	.950	Sahih
item14	83.00	72.571	.666	.949	Sahih
item15	83.04	71.213	.697	.948	Sahih
item16	83.21	70.705	.708	.948	Sahih
item17	83.07	71.888	.715	.948	Sahih

item18	83.39	72.491	.485	.952	Sahih
item19	83.37	71.665	.652	.949	Sahih
item20	83.33	72.440	.581	.950	Sahih

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan regresi dan Parsial (t)

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.626	6.672		1.443	.155
	Interaksi Sosial Pegawai	.183	.129	.163	2.422	.161
	Lingkungan kerja	.744	.117	.728	6.333	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Ekstrinsik

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Berikut ini ialah ringkasan persamaan regresi dari regresi berganda dari variabel interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Ekstrinsik, sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,626 + 0,183X_1 + 0,744X_2$$

Interpretasi Persamaan regresinya ialah:

Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,183 menunjukkan peningkatan sebesar 18,3% dalam kepuasan kerja jika variabel interaksi sosial pegawai meningkat sebesar 1% terhadap kepuasan kerja, dan koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,744 menunjukkan peningkatan sebesar 18,3% dalam kepuasan kerja jika variabel independen dianggap konstan.

Tabel 8. Keputusan Uji t parsial.

Sampel	Koefisien β	t- hitung	t- tabel	Keputusan
57	$\beta_1 X_1$	2,422	2.004	Memiliki pengaruh
57	$\beta_2 X_2$	6,333	2.004	Memiliki pengaruh

Sumber: SPSS di Lampiran. 2024.

b. Uji Secara bersama-sama (f)

Nilai F hitung didapatkan dari Software SPSS 25 for Windows seperti terlihat pada tabel 9. di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Anova (simultan f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3303.476	2	1651.738	79.883	.000 ^b
	Residual	1116.559	54	20.677		
	Total	4420.035	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Ekstrinsik

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Interaksi Sosial Pegawai

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Dengan tingkat $\alpha = 0,05$ (5%), persamaan berikut dapat digunakan untuk menentukan jumlah variabel: Df 1 = jumlah variabel, yang berarti df1 = 2 dan df2

= $n - k - 1$, yang berarti $df_2 = 57 - 2 - 1 = 54$. Dengan demikian, $F_{table} = 3,18$. Ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 10. Uji hipotesis F Simultan

F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
79,883	3,18	Memiliki pengaruh

Sumber: SPSS versi 26, 2024.

Dalam kasus ini, ketika dua variabel diuji secara bersamaan, keduanya berdampak pada variabel kepuasan kerja luar Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro. Nilai $F_{hitung} = 78,883$, setelah uji f , lebih besar dari nilai F_{tabel} ($\alpha = 5\%$, $42: 57$)* = 3,18, atau (F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.747	.738	4.547
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Interaksi Sosial Pegawai				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja Ekstrinsik				

Sumber: data diolah, 2024.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen antara interaksi sosial (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja luar (Y). Angka koefisien determinasi (R persegi) adalah 0,747. Ini adalah hasil yang ditemukan dalam tabel 20. Ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel interaksi sosial pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menjelaskan 74,7% variasi variabel Y , dan variabel lain memengaruhi 25,3% dari total variasi variabel Y .

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Interaksi sosial pegawai dengan indikator kerjasama dan keterbukaan terhadap pegawai masih perlu mendapat perhatian dan belum menunjukkan hasil kuesioner yang optimal guna

meningkatkan kepuasan kerja ekstrinsik setiap pegawai.

2. Lingkungan kerja dengan indikator penggunaan ruang serta ruang gerak kantor masih dirasa kurang maksimal terlihat dari hasil sebaran kuesioner yang terjawab.
3. Kepuasan kerja ekstrinsik pada indikator rekan kerja terlihat masih kurang baik dan tidak optimal jika ditinjau dari hasil kuesioner yang telah dibagikan.
4. Secara simultan, baik interaksi sosial pegawai dan lingkungan kerja sudah menunjukkan hasil yang baik pada kantor Dinas Kesehatan Kota Metro

SARAN

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kota Metro untuk lebih memperhatikan pegawai atau memediasi pegawai dalam hal pekerjaan yang bisa kerja Tim atau kerjasama dengan baik sehingga dapat tercapai secara optimal dalam mencapai apa yang menjadi visi misi kantor Dinas Kesehatan.
2. Disarankan kepada kepala Dinas Kesehatan agar tata kelola ruangan lebih diperhatikan, pewarnaan cat dinding dan desain ukuran kantor lebih diperhatikan.
3. Disarankan kepada pimpinan Dinas Kesehatan untuk meningkatkan secara serentak dalam hal kerja tim/kerjasama tiap pegawai, tata kelola ruangan, serta rekan kerja yang masih kurang baik, agar lebih ditinjau dan dievaluasi guna mencapai visi misi kantor Dinas Kesehatan Kota Metro

LITERATUR

- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal of Management and Pharmacy Practice)*, 3(3), 167-174.
- Davidescu, AAM, Apostu, SA, Paul, A, & Casuneanu, I (2020). Work flexibility, job satisfaction,

and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, mdpi.com, <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>

- lis, EY, Wahyuddin, W, Thoyib, A, & ... (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And *International Journal of ...*, radjapublika.com, <http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/191>

Karimah, T. P. S. (2012). *Hubungan Antara Interaksi Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. PLN APJ Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Men, LR, O'Neil, J, & Ewing, M (2020). Examining the effects of internal social media usage on employee engagement. *Public Relations Review*, Elsevier, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0363811120300011>

Riyanto, K. B., Dupri, M. D., & Safitri, D. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam, Hubungan Antar Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Islam Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(4), 772-778.

- Shintaviana, F. V., & Yudarwati, G. A. (2014). Konsep Diri serta Faktor-faktor Pembentuk Konsep Diri berdasarkan Teori Interaksionisme Simbolik. *Online*.(uajy.ac. id, diakses 30 Juni 2016).
- Srinovita, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Di Kabupaten Kuantan Singingi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Suharto dan Marhaban Sigaliging. (2022). *Analisis Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Kampung Negeri Kepadayungan Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah*. Derivatif: Jurnal Manajemen ., Vol. 16 No. 1 April 2022. (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X).
- Tuningrat, I. A. M., Satriawan, I. K., & Lestari, I. G. A. S. L. (2012). *Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi* Analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan (studi kasus di Perusahaan Kopi Banyuatis). *Jurnal Kependudukan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 3(2), 114-120.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhadi, Suhadi, Febriyanto Febriyanto, and Deny Edy Widodo. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur." *SIMPLEX: Journal of Economic Management* 5.1 (2024): 155-167.