

Peran Interaksi Interpersonal Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Usmaida Septisary Usman¹, Samdin², Mahmudin³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

usmaidaseptisary@gmail.com¹, samsudin61@gmail.com², mahmudinstie66@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap interaksi interpersonal pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, 3) Pengaruh interaksi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dan 4) Peran interaksi interpersonal dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 154 Orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Sehingga sampel dalam penelitian adalah sebanyak 60 Orang. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif dan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi interpersonal pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan interaksi interpersonal yang tercermin pada keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan

Article Info

Article History

Received : Mey12th, 2023

Revised : July14th, 2023

Accepted : Agustus 3rd, 2023

Published : Oktober 10nd, 2023

Copyright © 2023 by the author



pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung, 3) Interaksi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik interaksi interpersonal yang dipersepsi pada indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung dan 4) Interaksi interpersonal memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa interaksi interpersonal dapat dijadikan variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu juga lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Keyword: Lingkungan Kerja, Interaksi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pengertian ASN telah ditetapkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PNS memiliki status sebagai pegawai tetap, sedangkan PPPK merupakan pegawai kontrak yang bekerja hanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan di perjanjian kerja. ASN sebagai sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan elemen utama atau sebagai aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. ASN mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, umur dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya PNS sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan berbagai media hampir setiap hari

memberitakan tentang buruknya kinerja ASN. Pasalnya para ASN dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada ASN di hampir seluruh instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi.

Fungsi ASN menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 10 yaitu pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan tugas ASN menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 11 yaitu Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penilaian kinerja ASN pun tak jauh dari tugas, pokok, dan fungsi serta tata aturan birokrasi yang sudah ada yaitu berorientasi kepada pelayanan publik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia pada instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntunan dan kemampuan organisasi. Dengan mengatur manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara maksimal sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam hal ini ASN sebagai unsur utama dalam instansi. Keberhasilan dapat dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari dalam instansi saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam suatu instansi. Sumber Daya Manusia (*human resource*) yang dimaksud merujuk kepada orang-orang yang berada didalam instansi. Mengacu pada hal tersebut maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya secara maksimal demi mencapai output yang diinginkan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang mempelajari suatu hubungan dan peranan manusia dalam suatu instansi, manajemen sumber daya manusia, mengatur tenaga kerja yang berada dalam suatu instansi. Sumber daya manusia sebagai sebuah faktor sentral suatu organisasi, seperti apapun bentuknya atau tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan tersebut, misi dikelola oleh manusia, jadi manusia sebagai faktor yang strategis dalam suatu kegiatan organisasi atau instansi (Hadari Nawawi, 2017). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2014), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Maulana dan Gumelar (2013:11) mengemukakan kepuasan kerja dapat terbentuk apabila sesama karyawan di dalam lingkungan kerja yang sama melakukan sikap saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2011:110) bahwa lingkungan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasannya. Suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya dalam usaha untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhannya. Salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh para karyawan di dalam organisasi yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Lingkungan kerja terutama lingkungan kerja yang buruk, dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja tetap harmonis di dalam organisasi, dapat menjadi pemicu terjalinnya kerjasama kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Chandrasekar (2011) berpendapat bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjadi lebih produktif untuk meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Dia juga berpendapat bahwa interaksi manusia dan manusia memainkan peran yang lebih dominan dalam kepuasan kerja keseluruhan daripada uang sedangkan keterampilan manajemen, waktu dan energi, semua diperlukan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi di era saat ini. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah interaksi interpersonal. Hubungan antar manusia tidak terlepas dari adanya komunikasi. Komunikasi inilah yang membantu manusia dalam berinteraksi tidak terkecuali dalam bekerja. Komunikasi interpersonal yang baik diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, semakin baik komunikasi Interpersonal yang terjalin semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, karena komunikasi interpersonal yang terjalin antara pegawai bertujuan agar dapat saling mendukung sehingga dengan dukungan yang baik akan tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan

oleh Busro (2018:281), komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara salah satu organisasi perangkat daerah yang didalamnya terdapat pegawai. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, didapatkan informasi bahwa dari 154 pegawai dengan rata-rata umur pegawai berada pada 30-50 Tahun memiliki tingkat kepuasan yang cukup. Hal tersebut nampak pada kepuasan pegawai yang berpendidikan SMA memiliki tingkat kepuasan lebih rendah dibanding yang berpendidikan Sarjana, hal tersebut dapat dilihat pada kepuasan terhadap gaji atau upah, dimana pegawai yang berpendidikan Sarjana memiliki gaji yang lebih tinggi daripada yang berpendidikan SMA. Pemberian TPP juga terjadi ketidakadilan, dimana pegawai dengan beban tugas yang tidak sama mendapatkan TPP yang besarnya sama. Hal ini dikarenakan pemberian TPP didasarkan pada kelas jabatan, bukan pada beban kerja pegawai, kondisi tersebut membuat pemberian TPP dirasakan tidak adil bagi pegawai. Selain itu bahwa pegawai yang sering terlambat masuk kantor masih menerima TTP yang sama dengan pegawai lainnya yang memiliki pangkat yang sama. Padahal secara teoritis, pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) berbasis kompetensi dan kinerja adalah mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada masukan (*input*) dan hasil (*output*). Selain itu juga pada riwayat perjalanan dinas pegawai terdapat pegawai yang lebih sering melakukan perjalanan dinas dibanding pegawai lainnya, hal tersebut membuat sebagian pegawai merasa iri.

Disamping itu kepuasan kerja pegawai pada aspek tingkat kepuasan dengan rekan kerja masih perlu diperbaiki, hal ini dikarenakan kerjasama antar pegawai yang belum maksimal, sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dalam penyelesaian tugas-tugas kantor, disamping itu juga bahwa absensi kehadiran pegawai yang kurang disiplin dan kualitas SDM yang masih kurang memadai dalam penyelesaian tugas-tugas kantor, sehingga perlu adanya pelatihan dan bintek (Wawancara, Nur Wal' Afni, SE., M.Si) Kondisi kepuasan kerja tersebut terjadi bukan tanpa alasan, seperti pada aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas kantor yang kurang, fasilitas yang kurang menunjang pekerjaan pegawai, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, bahkan terdapat pegawai juga yang hubungannya dengan pimpinan kurang baik, Pada aspek interaksi interpersonal, nampak bahwa sering terjadi miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor sehingga kesalahpahaman persepsi antara sesama pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang berakibat pada pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deddy Novie Citra Arta dkk (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Qisthio Wibiseno¹ dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Deddy Novie Citra Arta (2022) yang menemukan bahwa interaksi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Marselina Suciwati dan Sutarto Wijono (2018) menemukan bahwa interaksi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini termasuk kategori penelitian surey karena dalam pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis, (Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian adalah pada Sekterariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang beralamat di Jl Drs H Abdullah Silondae No 02, Mandonga, Kendari, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Waktu pelaksanaan penelitian sampai dengan ujian tutup dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut: penyusunan proposal, pelaksanaan seminar proposal, perbaikan/ revisi proposal, pengurusan izin penelitian, penyusunan instrumen, pengujian instrumen, pengumpulan data lapangan, pengolahan/ analisis data, penyusunan laporan penelitian, pelaksanaan seminar hasil, perbaikan laporan penelitian dan yang terakhir adalah penyajian laporan (ujian tesis).

Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak. Teknik pengolahan data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrumen akan dijawab dengan format:

SS	=	Sangat Setuju	Diberi Skor 5
S	=	Setuju	Diberi Skor 4

- N = Netral Diberi Skor 3
- TS = Tidak Setuju Diberi Skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju Diberi Skor 1

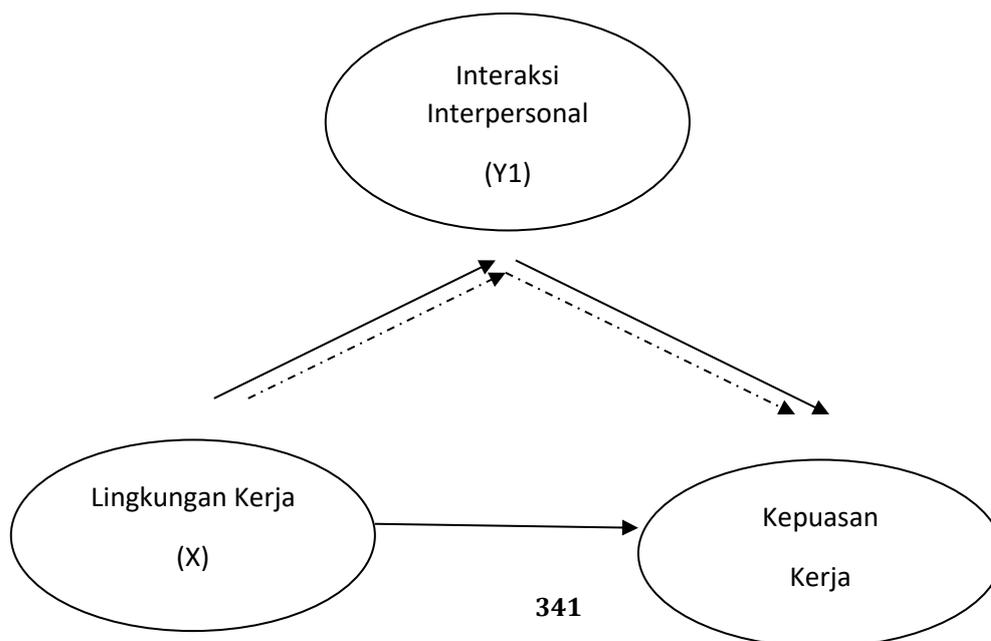
Angka 5 (lima) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat sangat tidak setuju (sangat negatif) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukkan tanggapan yang bersifat sangat setuju (sangat positif). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner

Interval Skor	Tingkat Hubungan
4,22 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Kerangka Konseptual Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Interaksi Interpersonal Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi interpersonal pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan interaksi interpersonal yang tercermin pada keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sudah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pencahayaan yang baik diruangan membantu dalam penyelesaian tugas, sirkulasi udara diruangan sudah baik, tata letak ruangan sudah baik, warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan pegawai saat bekerja, tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan dan tersedia perlengkapan kantor apabila digunakan. Selain itu indikator lingkungan kerja non fisik juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa hubungan dengan pimpinan belum sepenuhnya terjalin dengan baik, hubungan dengan sesama rekan kerja belum sepenuhnya terjalin harmonis, pimpinan menghargai belum sepenuhnya pendapat bawahan dan sesama rekan kerja saling belum sepenuhnya menghargai dalam berpendapat.

Kondisi lingkungan kerja tersebut mempengaruhi interaksi interpersonal. Dimana indikator dukungan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mendukung rekan dalam mengambil keputusan, pegawai memberikan dukungan kepada rekan kerjanya dalam bertindak dan pekerjaan yang dilakukan selalu diberikan dukungan oleh sesama rekan kerja. Indikator kepositifan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu berpikiran positif mengenai pekerjaan yang dilakukan, pegawai dengan senang hati menerima perintah atasan dan dengan berfikir positif akan terjalin kerjasama yang baik diantara pegawai. Disamping itu indikator keterbukaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai terbuka dengan sesama rekan kerja apabila ada kendala dalam bekerja, pegawai menerima saran dari sesama rekan kerja dan pegawai menerima sering berdiskusi dengan sesama rekan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan. Indikator empati juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai membantu rekan kerja apabila rekan kerja menghadapi masalah, pegawai memberikan umpan balik apabila sesama rekan kerja memberikan interaksi dan pegawai memberikan respon yang baik apabila rekan kerja bertanya mengenai pekerjaan. Selain itu juga indikator kesamaan dipersepsi baik, namun memiliki skor rata-rata terendah. Artinya bahwa pegawai belum sepenuhnya bercerita

apabila terdapat masalah didalam kantor, pegawai belum sepenuhnya memiliki persepsi yang sama mengenai pemecahan suatu masalah dan pegawai bekerja kurang baik apabila tidak diawasi oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Diana Aprianty (2021) bahwa komunikasi sangat penting bagi sebuah organisasi. Komunikasi terjadi antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan bawahan dimana aktifitas sehari-hari yang dilakukan tiap pegawai adalah berkomunikasi antar sesamanya yang saling bertukar pemikiran untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Komunikasi sebagai sarana bertukar informasi dalam organisasi dapat di tingkatkan apabila masing-masing sumber daya manusianya memiliki kemampuan untuk berbaaur terhadap lingkungan kerjanya. Organisasi memiliki beberapa unsur yaitu orang yang merupakan faktor yang mendasar dalam organisasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, dan teknologi yang digunakan dalam mencapai tujuan. Badan pemerintahan termasuk bentuk organisasi, dimana memiliki struktur organisasi yang terbagi atas beberapa tingkatan. Pemimpin dalam suatu badan pemerintahan itu tidak bisa bekerja sendiri tanpa bantuan dari bawahannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin membutuhkan kerjasama yang baik dengan bawahannya agar tujuannya tercapai. Yang menjadi faktor terpenting dalam menjalankan kerja sama ini merupakan komunikasi yang baik dan sesuai, karena dengan komunikasi yang sesuai akan menimbulkan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi interpersonal pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan interaksi interpersonal yang tercermin pada keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sudah diperspepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pencahayaan yang baik diruangan membantu dalam penyelesaian tugas, sirkulasi udara diruangan sudah baik, tata letak ruangan sudah baik, warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan pegawai saat bekerja, tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan dan tersedia perlengkapan

kantor apabila digunakan. Selain itu indikator lingkungan kerja non fisik juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa hubungan dengan pimpinan belum sepenuhnya terjalin dengan baik, hubungan dengan sesama rekan kerja belum sepenuhnya terjalin harmonis, pimpinan menghargai belum sepenuhnya pendapat bawahan dan sesama rekan kerja saling belum sepenuhnya menghargai dalam berpendapat.

Kondisi lingkungan kerja tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana indikator gaji atau upah yang pantas telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima saat ini, gaji dan tunjangan yang pegawai terima dapat memenuhi kebutuhan dan gaji dan tunjangan yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab jabatan yang diemban. Indikator rekan sekerja yang mendukung juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa atasan/rekan kerja/bawahan memberikan dukungan sosial yang sangat baik, rekan kerja dapat dipercaya dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan atasan/rekan kerja/bawahan sangat menghargai prestasi kerja pegawai. Disamping itu indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa kepribadian pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, kepribadian pegawai dapat mendukung penyelesaian yang diberikan dan pegawai merasa berhasil dalam melaksanakan tanggungjawab karena kepribadian yang dimiliki. Indikator pekerjaan yang secara mental menantang juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, pegawai diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan pegawai. Selain itu juga indikator kondisi kerja yang mendukung juga telah dipersepsi baik. Artinya bahwa pegawai belum sepenuhnya merasa nyaman bekerja pada lingkungan kerja saat ini, pegawai belum sepenuhnya menyukai keadaan lingkungan yang aman dan pegawai belum sepenuhnya peduli dengan keadaan sekitar kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maulana dan Gumelar (2013:11) mengemukakan kepuasan kerja dapat terbentuk apabila sesama karyawan di dalam lingkungan kerja yang sama melakukan sikap saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2016:110) bahwa lingkungan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Deddy Novie Citra Arta dkk (2022) dan Rafia Hasan Taheri dkk (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekteriat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin

baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung

Pengaruh Interaksi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui interaksi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik interaksi interpersonal yang dipersepsi pada indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. Fakta empiris menunjukkan bahwa indikator dukungan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mendukung rekan dalam mengambil keputusan, pegawai memberikan dukungan kepada rekan kerjanya dalam bertindak dan pekerjaan yang dilakukan selalu diberikan dukungan oleh sesama rekan kerja. Indikator kepositifan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu berpikiran positif mengenai pekerjaan yang dilakukan, pegawai dengan senang hati menerima perintah atasan dan dengan berfikir positif akan terjalin kerjasama yang baik diantara pegawai.

Disamping itu indikator keterbukaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai terbuka dengan sesama rekan kerja apabila ada kendala dalam bekerja, pegawai menerima saran dari sesama rekan kerja dan pegawai menerima sering berdiskusi dengan sesama rekan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan. Indikator empati juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai membantu rekan kerja apabila rekan kerja menghadapi masalah, pegawai memberikan umpan balik apabila sesama rekan kerja memberikan interaksi dan pegawai memberikan respon yang baik apabila rekan kerja bertanya mengenai pekerjaan. Selain itu juga indikator kesamaan dipersepsi baik, namun memiliki skor rata-rata terendah. Artinya bahwa pegawai belum sepenuhnya bercerita apabila terdapat masalah didalam kantor, pegawai belum sepenuhnya memiliki persepsi yang sama mengenai pemecahan suatu masalah dan pegawai bekerja kurang baik apabila tidak diawasi oleh pimpinan. Kondisi interaksi interpersonal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana indikator gaji atau upah yang pantas telah dipersepsi baik oleh. Artinya bahwa pegawai puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima saat ini, gaji dan tunjangan yang pegawai terima dapat memenuhi kebutuhan dan gaji dan tunjangan yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab jabatan yang diemban. Indikator rekan sekerja yang mendukung juga telah dipersepsi baik oleh responden.

Disamping itu indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa kepribadian pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, kepribadian pegawai dapat mendukung penyelesaian penyelesaian yang diberikan dan pegawai merasa berhasil dalam melaksanakan tanggungjawab karena kepribadian yang dimiliki. Indikator pekerjaan yang secara mental menantang juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, pegawai diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan pegawai. Selain itu juga indikator kondisi kerja yang mendukung juga telah dipersepsi baik. Artinya bahwa pegawai belum sepenuhnya merasa nyaman bekerja pada lingkungan kerja saat ini, pegawai belum sepenuhnya menyukai keadaan lingkungan yang aman dan pegawai belum sepenuhnya peduli dengan keadaan sekitar kantor. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Busro (2018:281), komunikasi interpersonal yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat diketahui bahwa ada pengaruh interaksi interpersonal terhadap kepuasan kerja dalam hal ini semakin baik interaksi interpersonal maka semakin baik pula kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Deddy Novie Citra Arta dkk (2022), Yulia Pertiwi dkk (2019) dan Emalia Sembiring dan Sukarman Purba (2019) yang menemukan bahwa interaksi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui interaksi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik interaksi interpersonal yang dipersepsi pada indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung.

Peran Interaksi Interpersonal Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji Sobel *online* maka dapat diketahui bahwa interaksi interpersonal memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa interaksi interpersonal dapat dijadikan variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi

Tenggara, selain itu juga lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal tersebut disebabkan karena interaksi interpersonal telah dipersepsi baik oleh responden dimana indikator dukungan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai mendukung rekan dalam mengambil keputusan, pegawai memberikan dukungan kepada rekan kerjanya dalam bertindak dan pekerjaan yang dilakukan selalu diberikan dukungan oleh sesama rekan kerja. Indikator kepositifan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai selalu berpikiran positif mengenai pekerjaan yang dilakukan, pegawai dengan senang hati menerima perintah atasan dan dengan berfikir positif akan terjalin kerjasama yang baik diantara pegawai.

Disamping itu indikator keterbukaan juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai terbuka dengan sesama rekan kerja apabila ada kendala dalam bekerja, pegawai menerima saran dari sesama rekan kerja dan pegawai menerima sering berdiskusi dengan sesama rekan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan. Indikator empati juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai membantu rekan kerja apabila rekan kerja menghadapi masalah, pegawai memberikan umpan balik apabila sesama rekan kerja memberikan interaksi dan pegawai memberikan respon yang baik apabila rekan kerja bertanya mengenai pekerjaan. Selain itu juga indikator kesamaan dipersepsi baik, namun memiliki skor rata-rata terendah. Artinya bahwa pegawai belum sepenuhnya bercerita apabila terdapat masalah didalam kantor, pegawai belum sepenuhnya memiliki persepsi yang sama mengenai pemecahan suatu masalah dan pegawai bekerja kurang baik apabila tidak diawasi oleh pimpinan.

Kondisi interaksi interpersonal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana indikator gaji atau upah yang pantas telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima saat ini, gaji dan tunjangan yang pegawai terima dapat memenuhi kebutuhan dan gaji dan tunjangan yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab jabatan yang diemban. Indikator rekan sekerja yang mendukung juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa atasan/rekan kerja/bawahan memberikan dukungan sosial yang sangat baik, rekan kerja dapat dipercaya dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan atasan/rekan kerja/bawahan sangat menghargai prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Jihan Aulia Rohadatul'aisy (2023) yang menemukan bahwa interaksi interpersonal dapat dijadikan variabel mediasi. Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa interaksi interpersonal memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa interaksi interpersonal dapat dijadikan variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu juga lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi interpersonal pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan interaksi interpersonal yang tercermin pada keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dipersepsi pada indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. Interaksi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa semakin baik interaksi interpersonal yang dipersepsi pada indikator keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tercermin pada pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung. Interaksi interpersonal memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa interaksi interpersonal dapat dijadikan variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu juga lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

REFERENCES

- Ahmad Tanzeh. 2014. Pengantar Metode penelitian. Yogyakarta: Teras.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Ahyari, A., 2015. Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi). Yogyakarta:
- Badeni.2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Bandung, Alfabeta
- Budyatna, Muhammad dan Leila Mona Ganiem. 2011. Teori Komunikasi. Antar pribadi. Jakarta:Kencana.

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cangara, Hafied. 2017. Perencanaan & Strategi Komunikasi Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chandrasekar. 2011. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1 (1).
- Darmawan, C., Silvana, H., Zaenudin, H. N., dan Effendi, R. 2019. Pengembangan Hubungan Interpersonal Remaja Dalam Penggunaan Media Sosial Di Kota Bandung. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(2). <https://doi.org/10.24198/jkk.v7i2.21163>.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Devito, A Joseph. 2019. Komunikasi Antar manusia. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Deddy Novie Citra Arta dkk. 2022. Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pelayaran Swasta di DKI Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan* Vol. 6 No. 2 September 2022P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Emalia Sembiring dan Sukarman Purba (2019) "Influence Of Interpersonal Communication, Work Environment And Locus Of Control On Teachers' Job Satisfaction
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, T. Hani dan As'ad Mohammad. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hantula, D.A. 2015. Job satisfaction: the management tool and leadership responibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81-94.
- Hasibuan, MalayuS.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksar
- Isabella Jasmine dan Edalmen. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 2/2020 Hal: 450-46. October 2019, Volume 7, ISSUE 4, 64-81E-ISSN NO: 2289 –4489.