



Pengaruh Suasana Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Surakarta

Muhammad Zulfikar R^{1*}, Indra Hastuti², Esti Dwi Rahmawati³

¹⁻³Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135, Indonesia.

Korespondensi penulis: 202030321@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work atmosphere and interpersonal conflict on employee performance at the Surakarta City Population and Civil Registration Office (Dukcapil). The research population includes all employees of Dukcapil Surakarta, totaling 74 people. The variables studied include work atmosphere, interpersonal conflict, and employee performance. Data collection was conducted through a combination of primary and secondary data. Primary data collection methods used interviews and questionnaires, while secondary data were obtained through documentation. Data analysis used Structural Equation Modeling method with Partial Least Squares (SEM-PLS) approach, and data processing was done using SmartPLS software. The results showed that. Interpersonal conflict and work atmosphere are proven to have a significant impact on the performance of employees of the Surakarta City Dukcapil Office.*

Keywords: *Work Atmosphere, Interpersonal Conflict, and Human Resources*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh suasana kerja dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Surakarta. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dukcapil Surakarta yang berjumlah 74 orang. Variabel yang diteliti meliputi suasana kerja, konflik interpersonal, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data primer menggunakan wawancara dan kuesioner, sementara data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares* (SEM-PLS), dan pengolahan data dilakukan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Konflik interpersonal dan suasana kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kota Surakarta.

Kata kunci: Suasana Kerja, Konflik Interpersonal, dan Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Public Service Of The Year adalah penghargaan yang diberikan oleh MarkPlus. Inc kepada instansi atau dinas pemerintahan yang telah memberikan pelayanan publik yang istimewa dan berkualitas. IKM merupakan tolak ukur kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah. MSDM juga dilihat sebagai alat strategis yang dapat membantu instansi mencapai tujuannya melalui pengelolaan potensi dan kinerja pegawai dengan efektif.



Gambar 1. Penghargaan yang diberikan oleh MarkPlus. Inc
(Sumber : dispendukcapil.surakarta, 2022)

Dinas Dukcapil Kota Surakarta memiliki tiga kategori pegawai yang berperan dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan yaitu, Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berjumlah 26 pegawai serta Tenaga Kerja Pemerintah Kontrak yang berjumlah 50 pegawai. PNS merupakan pegawai yang diangkat oleh negara melalui proses seleksi dan memiliki status kepegawaian tetap, PPPK merupakan pegawai yang diangkat karena perjanjian kerja tertentu yang telah disepakati. Dinas Dukcapil berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang inklusif dan merangkul seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi, termasuk dalam hal batasan umur. Batas usia pada Dinas Dukcapil Surakarta ditentukan berdasarkan fungsi jabatan yang diemban masing-masing PNS.

Dinas Dukcapil Surakarta memberikan *reward* berupa penghargaan mengenai predikat terbaik yang diberikan setiap satu bulan sekali. Selain ada reward, pada Dinas Dukcapil terdapat juga *punishmen* yang bertujuan untuk menjaga standar pelayanan yang tinggi serta integritas dan disiplin kerja pegawai. Pertama hukuman ringan, hukuman ini dapat diberikan atas pelanggaran-pelanggaran minor, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang dapat diterima. Hukuman ini bisa berupa teguran lisan atau tertulis yang diberikan oleh Kepala Dinas, Kedua hukuman sedang, hukuman ini ditujukan untuk pelanggaran yang lebih serius, seperti kelalaian dalam tugas yang mengakibatkan kerugian atau ketidaknyamanan. Ketiga hukuman berat, hukuman ini dikenakan untuk pelanggaran yang sangat serius dan berulang, seperti tindak korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau pelanggaran kode etik berat yang dapat mencoreng nama baik Dukcapil.

Suasana kerja pada Dukcapil Surakarta sudah terstruktur dengan baik, dapat dilihat dari ruangan yang dibagi menjadi area front office dan back office. Ruangan ini didesain tata ruang kantor bilik yang memudahkan pemohon dalam mengurus dokumen kependudukan. Desain ini biasanya menciptakan suasana yang terbuka, kolaboratif, dan inspiratif bagi para pekerja. Ruangan ini diatur dengan cara yang memungkinkan pegawai bekerja bersama dalam lingkungan yang fleksibel dan produktif.

2. KAJIAN TEORITIS

Suasana Kerja

Teori Estetika Lingkungan mengaitkan aspek estetika dan keindahan dalam lingkungan binaan maupun alami. Teori ini membahas bagaimana elemen-elemen desain dan lingkungan dapat menciptakan suasana tertentu yang mempengaruhi pengalaman manusia (Nasar, 1992). Teori Psikologi Lingkungan mengkaji hubungan timbal balik antara lingkungan fisik dan perilaku manusia. Teori ini membahas bagaimana lingkungan dapat mempengaruhi emosi, kognitif, dan perilaku individu, serta bagaimana individu memaknai dan merespon lingkungan tersebut (Proshansky, 1976). Definisi Suasana atau *Atmospherics* membahas tentang penciptaan suasana atau atmosfer di dalam lingkungan terbangun seperti toko, restoran, atau kantor. Teori ini membahas bagaimana elemen-elemen seperti cahaya, warna, aroma, musik, dan tata letak dapat mempengaruhi suasana serta perilaku konsumen atau pengguna ruang tersebut (Kotler, 2001). Indikator suasana kerja fisik biasanya melibatkan hal-hal yang bisa dirasakan secara langsung (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Selengkapnya, berikut beberapa indikator suasana kerja fisik, antara lain :

a. Kebersihan

Kenyamanan yang dihasilkan dari suasana kerja yang bersih membuat pegawai menjadi lebih produktif dan lebih betah bekerja. Selain itu, tempat kerja yang bersih dapat membantu menghindari berbagai resiko penyakit.

b. Fasilitas

Fasilitas kantor juga merupakan indikator suasana kerja fisik yang harus diperhatikan. Alat kerja yang mumpuni sangat membantu kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Ukuran Ruang

Kenyamanan pegawai juga dapat dipengaruhi oleh ukuran ruangan yang ditempati. Ruang yang sempit tentu akan membuat pegawai merasa tidak nyaman, karena kurangnya *personal space*.

d. Desain ruangan

Desain ruangan memiliki daya Tarik tersendiri bagi pegawai, sehingga membantu mereka untuk merasa nyaman ketika berkerja. Desain ruangan ini termasuk pemilihan warna cat, tata letak alat-alat kantor, dan pencahayaan.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi pegawai. Sirkulasi udara yang bagus dapat membantu tubuh untuk mendapatkan cukup oksigen, sehingga bisa meningkatkan

konsentrasi. Sebaliknya, sirkulasi udara yang buruk menyebabkan ruangan terasa sesak dan menimbulkan rasa tidak nyaman.

Konflik Interpersonal

Teori konflik Lewis Coser melihat konflik sebagai sesuatu yang fungsional dan diperlukan untuk menciptakan perubahan sosial. Konflik dibedakan menjadi dua jenis, yaitu konflik realistik dan non-realistik. Konflik realistik terjadi akibat pertentangan kepentingan nyata, sedangkan konflik non-realistik lebih bersifat emosional dan tidak rasional (Coser, L. A. , 2006). Teori konflik C. Wright Mills menganalisis konflik dari perspektif kekuasaan dan dominasi elit dalam masyarakat. Mills berpendapat bahwa masyarakat dikuasai oleh elit yang terdiri dari pemegang kekuasaan di bidang ekonomi, politik, dan militer (A.J.Trevino, 2011). Konflik interpersonal merupakan perseteruan yang melibatkan dua orang atau lebih. Konflik ini dapat terjadi karena adanya perbedaan kepribadian, sikap, nilai, dan harapan dalam pemecahan masalah (Pekik, 2021). Berikut beberapa indikatornya, antara lain:

- a. Kesalahpahaman: Konflik interpersonal sering kali terjadi karena kesalahpahaman antara individu yang terlibat. Orang-orang yang terlibat dalam konflik ini mungkin memiliki tujuan yang sama, tetapi berbeda dalam cara menyampaikan dan menafsirkannya.
- b. Perbedaan pendapat: konflik interpersonal juga dapat muncul karena adanya perbedaan pendapat antara individu.
- c. Krisis kepercayaan: Konflik interpersonal dapat terjadi karena kurangnya kepercayaan antara individu yang terlibat. Misalnya, jika seseorang tidak percaya dengan rekan kerja satu timnya.
- d. Perbedaan nilai dan harapan: Konflik interpersonal juga dapat muncul karena adanya perbedaan nilai harapan antara individu. Ketika individu memiliki pandangan yang berbeda tentang apa yang penting dan bagaimana sesuatu seharusnya dilakukan, konflik interpersonal dapat terjadi.
- e. Persaingan: Persaingan antara individu juga dapat menjadi indikator konflik interpersonal. Ketika individu merasa bersaing satu sama lain untuk mencapai tujuan atau mendapatkan sumber daya yang terbatas.

Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang

karyawan memenuhi tanggung jawab mereka dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, sistem manajemen, dan indikator kinerja utama (Triansyah *et al.*, 2023). Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang pegawai memenuhi tanggung jawab mereka dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, sistem manajemen, dan indikator kinerja utama (Triansyah *et al.*, 2023). Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja : Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja : Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan kerja : Terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Sikap : Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Suasana Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

H2 : Konflik Interpersonal (X2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka sebagai alat utama dalam mengumpulkan dan menganalisis data (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Dukcapil Surakarta. penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Dalam *non probability sampling* terdapat pengambilan sampel jenuh. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Squares* (SEM-PLS), dan pengolahan data dilakukan menggunakan *software SmartPLS4*.

4. HASIL

Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) *Convergent Validity*

Convergent validity menilai sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk berkorelasi positif satu sama lain. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang

diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*) (Ghozali, 2016). Dimana nilai *loading factor* >0,70 dan *AVE* >0,50 dengan hasil sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Konflik Interpersonal	K1	0,857	Valid
	K2	0,869	Valid
	K3	0,939	Valid
	K4	0,907	Valid
	K5	0,894	Valid
	K6	0,924	Valid
	K7	0,911	Valid
Suasana Kerja	S4	0,895	Valid
	S5	0,906	Valid
	S6	0,84	Valid
Kinerja Pegawai	KN 1	0,741	Valid
	KN 2	0,745	Valid
	KN 3	0,881	Valid
	KN 4	0,813	Valid
	KN 5	0,896	Valid
	KN 6	0,836	Valid

(Sumber : Data primer, 2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada olah data kedua, seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* >0,07. Hal ini mengindikasikan bahwa instrument – instrument pengukur dari konstruk memiliki korelasi tinggi dan dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada variable penelitian memiliki validitas konvergen.

Average Variance Extracted (AVE)

	Nilai	Kriteria
Konflik Interpersonal	0,674	Memenuhi
Suasana Kerja	0,811	Memenuhi
Kinerja Pegawai	0,776	Memenuhi

(Sumber : Data primer, 2024)

hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai yang diperoleh untuk setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan lebih besar 0,5. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel yang diuji telah memenuhi kriteria minimum yang dari nilai *AVE*, sehingga memperkuat bahwa instrument-instrumen valid secara konvergen.

b) Deskriminan Validity

Uji ini Memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Dengan hasil sebagai berikut :

	Kinerja Pegawai	Konflik Interpersonal	Suasana Kerja
K1	0.274	0.857	0.148
K2	0.296	0.869	0.150
K3	0.337	0.939	0.164
K4	0.438	0.907	0.133
K5	0.306	0.894	0.125
K6	0.405	0.924	0.155
K7	0.408	0.911	0.186
KN1	0.741	0.404	0.327
KN2	0.745	0.426	0.222
KN3	0.881	0.256	0.488
KN4	0.813	0.258	0.465
KN5	0.896	0.336	0.517
KN6	0.836	0.330	0.500
S4	0.505	0.193	0.895
S5	0.425	0.066	0.906
S6	0.446	0.177	0.840

Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik.

c) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dengan cara melihat *composite reliability* dan *cronbach alpha*. *Composite Reliability* digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal. Nilai CR 0.60–0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research discriminant* (Ghozali, 2021). *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji pada instrumen skala likert. Tingkat realibilitas instrumen dikatakan apabila koefisien *Cronbach Alpha* >0,7.

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Konflik Interpersonal	0,968	Reliabel
Suasana Kerja	0,912	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,925	Reliabel

(Sumber : Data primer, 2024)

Variabel	<i>Cronbach alpa</i>	Keterangan
Konflik Interpersonal	0,961	Reliabel
Suasana Kerja	0,855	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,902	Reliabel

(Sumber : Data primer, 2024)

Dari kedua tabel diatas, nilai *composite reliability* & *cronbach alpa* lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas komposit dari konstruk-konstruk dalam model penelitian ini memenuhi standar yang ditetapkan.

Model Struktural (*inner model*)

a) *Goodness Of Fit* (GOF)

Nilai koefisien determinasi (R^2), yang merupakan *uji goodness-of-fit* model, diuji pada laporan algoritma PLS. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dengan menggunakan R-Squares.

	R-Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,375	Lemah

(Sumber : Data primer, 2024)

variabel-variabel independen dalam model penelitian ini mampu menjelaskan 37% dari variasi dalam variabel kinerja. Sementara itu, 63% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Selain R-square, ada juga Q-square yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sementara nilai kurang dari 0 (nol) mengindikasikan bahwa model kurang relevansi prediktif yang dapat dihitung dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,375^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 1,141)$$

$$Q^2 = 1 - 0,141$$

$$Q^2 = 0,859$$

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Untuk memvalidasi kelayakan secara keseluruhan dilakukan uji *goodness of fit* dengan menggunakan rumus :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,753 \times 0,375}$$

$$GoF = \sqrt{0,282}$$

$$GoF = 0,531$$

Nilai GoF 0,531 mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kekuatan yang baik, mengacu pada kriteria standar dimana nilai $\geq 0,36$ dianggap menunjukkan kekuatan model yang baik, hasil 0,531 ini berada jauh di atas ambang batas tersebut.

b) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T- statistik* dan *p-value*. Pada penelitian ini, nilai signifikansi *one-tailed* yang digunakan adalah 1,96, dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,5$). Jika nilai *T-statistik* $> 1,96$ dan nilai *p-value* $< 0,5$, maka hipotesis tingkat signifikan diterima dan nilai pengaruh variabel dianggap signifikan dengan menggunakan pengujian *bootstrapping* sebagai berikut :

Variabel	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
Suasana Kerja -> Kinerja Karyawan	0,322	3,390	0,001	Diterima
Konflik Interpersonal -> Kinerja Karyawan	0,469	4,398	0,000	Diterima

(Sumber : Data primer, 2024)

Dari pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample* 0,469, nilai *t-hitung* 4,398, dan *p-value* 0,000. Ini memperkuat kesimpulan bahwa hubungan antar variabel sangat signifikan secara statistik dan dalam pengujian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.

Dari pengujian hipotesis 2 diperoleh *original sample* 0,322, nilai *t-hitung* 3,390, dan *p-value* 0,001. Ini memperkuat kesimpulan bahwa hubungan antar variabel sangat signifikan secara statistik dan dalam pengujian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Dukcapil Kota Surakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, ditemukan bahwa suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif ini mengindikasikan adanya hubungan langsung antara peningkatan kualitas suasana kerja dan peningkatan kinerja pegawai. Dalam lingkup Dinas Dukcapil Kota Surakarta, suasana kerja yang positif dapat meliputi aspek-aspek seperti kebersihan, fasilitas, ukuran ruangan, desain ruangan, dan sirkulasi udara.

Hasil ini sejalan dengan penemuan (Rima Handayani, 2020) yang memaparkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Dukcapil Kota Surakarta

Pada hipotesis 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyoroti pentingnya manajemen konflik yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan dampak negatif. Dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang efektif, organisasi dapat tidak hanya mengurangi dampak negatif konflik interpersonal terhadap kinerja, tetapi juga potensial mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan dan inovasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat konflik interpersonal di lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penemuan (Yumida Indriana, Siti Saroh, 2020) yang mengungkapkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dukcapil Kota Surakarta. Konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dukcapil Kota Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis memberikan saran dan rekomendasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, terkait konflik interpersonal, disarankan untuk mengembangkan program mediasi dan resolusi konflik. Program ini dapat membantu pegawai mengelola perbedaan pendapat secara konstruktif, mengurangi ketegangan di tempat kerja, dan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis. Kedua, disarankan untuk mengadakan pelatihan

soft skill secara berkala, terutama dalam hal komunikasi efektif, kerja tim, dan manajemen stres. Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya dengan memperluas cakupan penelitian ke sektor atau industri lain dan Mengeksplorasi efek mediasi atau moderasi dalam model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- A.J. Trevino. (2011). *The social thought of C. Wright Mills*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kotler, P. (2001). *Atmospherics as a marketing tool*.
- Lewis, C. (2006). Conflict and critical theories. In *Conflict and critical theories* (pp. 211–241).
- Nasar, J. L. (1992). *Environmental aesthetics*. Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Pekik, H. (2021). 5 jenis konflik interpersonal dan cara mengatasinya. *Yoursy.Id*.
- Proshansky, H. M. (1976). Environmental psychology and the real world. *American Psychologist*, 31(4), 303–310. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.4.303>
- Rima Handayani, V. S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors affecting employee performance: A systematic review. *I*(May), 150–159.
- Yumida Indriana, S., Saroh, S., & D. Z. (2020). Pengaruh konflik intrapersonal dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis*, 9(2), 447–453.