

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI
PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES
KABUPATEN BANDUNG BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh
Mochamad Noor Fauzi
1604609

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT

Oleh
Mochamad Noor Fauzi
1604609

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Bisnis pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Mochamad Noor Fauzi 2025
Universitas Pendidikan Indonesia
Januari 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing 1



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.
NIP. 19550917 19802 1 001

Pembimbing 2



Drs. H. Eded Tarnedi, M.A.
NIP. 19580105 198002 1 002

Menyetujui oleh:

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200501 2 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Mochamad Noor Fauzi
1604609

ABSTRAK

Mochamad Noor Fauzi (1604609), **“Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai pada PT. Caprifarmindo Laboratories Kabupaten Bandung Barat”**. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Drs. H. Eded Tarnedi, M.A.

Permasalahan kinerja pegawai masih jadi permasalahan yang selalu bermasalah pada perusahaan di berbagai sektor, baik sektor jasa seperti industri rumah sakit, perbankan, dan telekomunikasi serta pada sektor manufaktur seperti industri elektronik, pribadi, perikanan, dan tekstil. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja pegawai nya masih rendah adalah PT Caprifarmindo Laboratories. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan upaya memberikan kepuasan dan memperbaiki lingkungan kerja sosial perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) tingkat lingkungan kerja sosial (2) tingkat kepuasan, (3) tingkat kinerja pegawai, (4) pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan, (5) pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai, dan (6) pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu slovin dengan jumlah sampel 133 orang pengumpulan data dengan kuesioner berupa *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat bantu *SmartPLS* versi 30.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) lingkungan kerja sosial berada pada tingkat tinggi, 2) kepuasan berada pada tingkat tinggi, 3) kinerja pegawai berada pada tingkat tinggi, 4) lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 37,7% terhadap kepuasan berada pada klasifikasi rendah, 5) kepuasan memiliki pengaruh sebesar 55,7 % terhadap kinerja pegawai berada pada klasifikasi sedang dan (6) lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh sebesar 22,9 berada pada klasifikasi rendah. Dari penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan, kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan dapat mengefektifkan kembali tentang kinerja pegawai sehingga penulis merekomendasikan perusahaan terus memperbaiki lingkungan kerja sosial dengan cara memperbaiki hubungan antar individu sebagai individu yang berbeda serta mampu bisa saling memotivasi pegawai agar tujuan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Sosial, Kepuasan, Kinerja Pegawai, Farmasi, Bandung.*

ABSTRACT

Mochamad Noor Fauzi (1604609), ***“The Influence of Social Work Environment on Satisfaction and Its Implications on Employee Performance at PT. Caprifarmindo Laboratories West Bandung Regency”***. Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Drs. H. Eded Tarnedi, M.A.,

Employee performance problems are still a problem that is always problematic for companies in various sectors, both in the service sector such as the hospital, banking and telecommunications industries as well as in the manufacturing sector such as the electronics, personal, fishery, and textile industries. One company that has low employee performance problems is PT Caprifarmindo Laboratories. The strategy is to improve employee performance by providing satisfaction and improving the company's social work environment. This study aims to obtain findings related to (1) the level of the social work environment (2) the level of satisfaction, (3) the level of employee performance, (4) the influence of the social work environment on satisfaction, (5) the effect of satisfaction on employee performance, and (6) the influence of social work environment on employee performance. This study uses quantitative methods. The sample technique used is slovin with a sample of 133 people collecting data with a questionnaire in the form of a google form. The data analysis technique used is path analysis using SmartPLS version 3.0. The results of the study can be seen that 1) the social work environment is at a high level, 2) satisfaction is at a high level, 3) employee performance is at a high level, 4) the social work environment has an influence of 37.7% on satisfaction is at a low classification. , 5) satisfaction has an influence of 55.7% on employee performance is in the medium classification and (6) the social work environment has an influence of 22.9 is in the low classification. From the research on hypothesis testing, it can be seen that the social work environment has an influence on satisfaction, satisfaction has an influence on employee performance and the social work environment has an influence on employee performance. Based on the results of this study, it is suggested that the company can make employee performance more effective, so the authors recommend that companies continue to improve the social work environment by improving relationships between individuals as different individuals and being able to motivate each other so that company goals can be achieved more quickly.

Keywords: Social Work Environment, Satisfaction, Employee Performance, Pharmacy, Bandung

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya di akhirat nanti.

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat sehat-Nya, baik itu berupa sehat fisik maupun akal pikiran, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Kinerja pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories”**

Dalam penulisan penelitian skripsi ini penulis menyadari banyak sekali ketidaksempurnaan dan kekurangan di dalamnya, serta banyak pula hambatan dan kesulitan. Namun, berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, doa dan pengorbanan yang sangat besar kepada saya yang tiada hentinya, serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan.

Demikian, dan apabila terdapat banyak kesalahan pada makalah ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Bandung, Juni 2022

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.. Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Drs. H. Eded Tarmedi, M.A.. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd, S.Sos, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M. dan bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Bapak/Ibu Dosen, karyawan beserta staff Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan serta membantu penulis dalam hal akademik dan hal-hal lainnya selama masa perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas segala kebbaikannya dengan pahala yang berlipat ganda.
11. Ibunda dan Ayahanda tercinta Ibu Neni Yuniati dan Bapak Ruchimat. Karena Do'a dan kesabaran mereka, penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kakak Penulis Purwa Gilang Ramadhan dan Aрга Sanjaya yang selalu senantiasa mengingatkan dan memberi semangat tiada hentinya untuk penulis agar menyelesaikan skripsi ini. Tanpa bantuan dan do'a mereka, skripsi ini tidak akan berjalan dan tidak akan pernah terselesaikan. Semoga Allah SWT

selalu melindungi kedua orang tua penulis, dan menyanyanginya seperti mereka menyayangi penulis dari kecil.

12. Bapak Haji Asep yang telah membantu penulis untuk kelancaran dalam menjalankan penelitian ini. Saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan mendapat penuh keberkahan dalam hidup
13. Om Alan Okadenan yang telah membantu banyak penulis untuk bisa menyelesaikan penelitian ini dan selalu memberi motivasi penulis untuk menyelesaikan studi ini. Saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan mendapat penuh keberkahan dalam hidup.
14. Segenap pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories dan yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.
15. Segenap rekan-rekan seperjuangan kuliah, Yuda Putra, Pamuji Waluya, Fariz Fahreza, Risky Permana, Nur Falah, Natsir Adhy, Ahmad Toriq, Davied Andri, Tegar Pribadi, Mohamad Alsi, Rendhika, Ikhsan Muharam, dan Dicky Turbin, yang mampu menemani dan memberi semangat penulis untuk bisa menyelesaikan perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian.
16. Segenap rekan-rekan yang selalu menemani penulis bahkan dari masih duduk di bangku sekolah, Ammar Farid, Aulia Rahman, Muthaz Ahmad, Giri Akbar, Lutfi Fahrul, Arief Mujahidin, Muhammad Fikri, Kemal Fasya, Fahmi Yanuar dan lain yang tidak sempat saya sebutkan. Terima kasih dan Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.
17. Kakak Fajar Nuurohman yang telah menjadi kakak kedua saya yang selalu memberikan semangat dan selalu sabar memberi nasihat agar penulis bisa menyelesaikan studi ini. Saya ucapkan terima kasih banyak, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan beliau.
18. Keluarga Calacah Kopi, Samasta Films, Kamar Gadget, Kaum Adam, Ecosystem, Shotness the Nervess dan Rumah Saren yang selalu menemani

dan memberi motivasi penulis untuk bisa menyelesaikan studi ini, terima kasih saya ucapkan dan semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan selalu melindungi kalian.

19. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikannya.
20. Terima Kasih untuk diri sendiri, yang sudah kuat dan sabar dalam menyelesaikan studi ini, yang sudah melewati banyak rintangan, sudah melewati perjalanan panjang sehingga bisa berhasil sampai di titik ini. Selamat dan Semoga ini menjadi awal kesuksesan di dunia lain yang akan datang dan Allah SWT selalu memberikan kelancaran dan kesehatan dalam melakukan apapun.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
ABSTRACT.....	1
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS ..	10
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1 Lingkungan Kerja Sosial.....	10
2.1.1.1 Konsep Lingkungan Kerja Sosial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2 Definisi Lingkungan Kerja Sosial.....	11
2.1.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja Sosial	12
2.1.1.4 Model Lingkungan Kerja Sosial	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1 Konsep Kepuasan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	21
2.1.2.4 Model Kepuasan Kerja.....	22
2.1.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.1.3 Kinerja Pegawai	24
2.1.3.1 Konsep Kinerja pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3.2 Definisi Kinerja Pegawai.....	25
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	26
2.1.3.4 Model Kinerja Pegawai.....	28
2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	29

2.2	Hubungan Antar Variabel	32
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja	32
2.2.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 33	
2.2.3	Penelitian Terdahulu	34
2.3	Kerangka Pemikiran.....	37
2.4	Hipotesis	42
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN		43
3.1.	Objek Penelitian.....	43
3.2.	Jenis dan Metode Penelitian.....	43
3.2.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2.2	Metode Penelitian	43
3.2.3	Operasional Variabel.....	44
3.2.4	Jenis dan Sumber Data.....	50
3.2.5	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	52
3.2.5.1	Populasi.....	52
3.2.5.2	Sampel.....	52
3.2.5.3	Teknik Penarikan Sampel	53
3.2.6	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2.7	Metode Konversi Data menjadi Skala Interval	55
3.2.8	Rancangan Pengujian Validitas dan Realibilitas	56
3.2.8.1	Pengujian Validitas	56
3.2.8.2	Pengujian Realibilitas	60
3.2.9	Rancangan Analisis Data	62
3.2.9.1	Rancangan Analisis Data Deskriptif	62
3.2.9.2	Rancangan Analisis Verifikatif	65
3.2.10	Pengujian Hipotesis.....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
4.1	Hasil Penelitian	77
4.1.1	Profil Perusahaan.....	77
4.1.1.1	Identitas Perusahaan.....	77
4.1.1.2	Sejarah Perusahaan.....	77
4.1.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	78
4.1.1.4	Struktur Organisasi.....	79
4.1.2	Karakteristik Responden	80
4.1.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 80	
4.1.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80

4.1.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
4.1.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.1.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan	82
4.2.	Hasil Pengujian Deskriptif	84
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Sosial PT. Caprifarmindo Laboratories	84
4.2.1.1.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Hubungan Kerja Pegawai dengan Atasan	84
4.2.1.2.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja	86
4.2.2.	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja PT. Caprifarmindo Laboratories	88
4.2.2.1.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	89
4.2.2.2.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Gaji/Upah (<i>pay</i>)	90
4.2.2.3.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Promosi (<i>Promotion</i>)	92
4.2.2.4.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Penyelia (<i>Supervision</i>)	93
4.2.3.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories	95
4.2.3.1.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Works</i>)	96
4.2.3.2.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Works</i>)	97
4.2.3.3.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Kerjasama (<i>Cooperation</i>)	99
4.2.3.4.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Inisiatif (<i>Initiative</i>)	100
4.2.3.5.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Disiplin (<i>Discipline</i>)	101
4.2.3.6.	Tanggapan Responden mengenai Dimensi Pengetahuan Pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>)	102
4.3	Hasil Pengujian Verifikatif	104
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	104
4.3.2	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	107
4.3.3	Pengujian Hipotesis	109
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	111

4.4.1	Gambaran Lingkungan Kerja Sosial	111
4.4.2	Gambaran Kepuasan Kerja.....	114
4.4.3	Gambaran Kinerja Pegawai.....	116
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja 119	
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	119
4.4.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Pegawai	120
4.5	Implikasi Hasil Penelitian	120
4.5.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis.....	120
4.5.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik	123
4.2.4.	Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis.....	124
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		127
5.1.	Kesimpulan	127
5.2.	Saran	128
DAFTAR PUSTAKA		130

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1.1	Rekapitulasi Jumlah Seluruh Produksi Vaksin Hewan PT. Caprifarmindo Laboratories Tahun 2016-2020.....	3
1.2	Hasil Penilaian Kinerja pegawai Perusahaan PT. Caprifarmindo Laboratories Tahun 2016-2020.....	4
1.3	Persentase Tingkat Turnover pegawai PT Caprifarmindo Laboratories Divisi Produksi Vaksin Hewan Tahun 2016-2020	6
2.1	Penelitian Terdahulu	31
3.1	Operasional Varabel.....	44
3.2	Jenis dan Sumber Data	51
3.3	Sebaran Populasi Pegawai PT. Caprifarminfo Laboratories.....	52
3.4	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Sosial (X)	58
3.5	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	58
3.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Z)	59
3.7	Hasil Uji Realibitas	61
3.8	Pedoman Nilai Angket.....	59
3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	64
3.10	Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Model Pengukuran Relatiif.....	70
3.11	Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi.....	74
3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Gulford).	75
4.1	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.2	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	81
4.3	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
4.4	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja.....	82
4.5	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jumlah Pendapatan	83
4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Hubungan Kerja Pegawai Dengan Atasan.....	85
4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja	87

4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work it Self</i>)	89
4.9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Gaji/Upah (<i>Pay</i>)	90
4.10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Promosi (<i>Promotion</i>). ..	92
4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Penyelia (<i>Supervision</i>) ..	93
4.12	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity Of Works</i>).....	95
4.13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Works</i>).....	96
4.14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kerja Sama	98
4.15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Inisiatif (<i>Iniative</i>)	99
4.16	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Disiplin (<i>Discipline</i>)..	100
4.17	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pengetahuan Pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>).....	101
4.18	Nilai <i>Construct Realibity Dan Validity</i>	103
4.19	Nilai <i>Cross Loading</i>	103
4.20	Nilai <i>Composite Realibility dan Cronbanch's Alpha</i>	104
4.21	<i>Output R² Square (R²)</i>	105
4.22	Hasil Relevansi Prediksi (<i>Q²</i>).....	106
4.23	Hasil <i>Effect Size (F²)</i>	106
4.24	<i>Output Inner Weight</i>	107
4.25	Rekapitulasi Dimensi Lingkungan Kerja Sosial	110
4.26	Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Kerja.....	112
4.27	Rekapitulasi Dimensi Kinerja Pegawai.....	114

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HAL
2.1	Model Lingkungan Kerja Sosial.....	15
2.2	Model Lingkugan Kerja Sosial.....	16
2.3	Model Kepuasan Kerja.....	23
2.4	Model Kinerja Pegawai.....	29
2.5	Kerangka Pemikiran.....	41
2.6	Paradigma Penelitian.....	42
3.1	Gambar Kontinium.....	64
3.2	Diagram Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan	67
4.1	Struktur Organisasi PT. Caprifarmindo Laboratories	79
4.2	Tampilan Output Pengujian Model Struktural	109
4.3	Hasil Kontinum Variabel Lingkungan Kerja Sosial.....	111
4.4	Hasil Kontinum Variabel Kepuasan Kerja.....	113
4.5	Hasil Kontinum Variabel Kinerja Pegawai	116

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ali, M. (2013). Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi. *Bandung: Angkasa*.
- Amstrong, M. (2010) *Amstrong's Handbook Of Human Resource Management*. Practice 11th edition. United Kingdom: Kogan Page Limited
- Armstrong, S. (2014). *Handbook Of Human Resource Management*.
- Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudhiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Berenson, M. L., Krehbiel, T. C., & Levine, D. M. (2012). *Basic business statistics: concepts and applications. Study guide & student's solution manual*. Prentice Hall.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Method : 12th Edition*.
- Dessler, G. (2005). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi kesembilan jilid 2, edisi Bahasa Indonesia. *Indeks, Jakarta*.
- Djaali, A. (2008). Skala likert. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Gibson James, L., Donnelly James, H., & Ivancevich Jhon, M. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Process*. NewYork: McGraw-Hill Comp. Inc.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources. United State*. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Laurie, J. M. (2010). *Management and Organisational Behaviour FT Prentice Hall*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*.
- Luthans, F. (2012). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior: An evidence-Based Approach*.
- Malhotra, N K, Birks, D. F., & Wills, P. A. (2013). *Marketing Research (4 (ed.))*. Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). Human Resource Management (13th ed.). South-Western: Cengage Learning. *Human Resource Management (13th Ed.). South-Western: Cengage Learning*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human Resource Management 15th edition*. Cengage Learning.
- McDaniel, & Gates. (2015). *Marketing Research (10th ed.)*.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behaviour*. AMGH Editora.

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management*. Pearson.
- Muchdarsyah, S. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Musianto, L. S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. 123–136.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ridwan, M. (2013). Teknik Menyusun Proposal Penelitian. *Bandung: Alfabeta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). Perilaku Organisasi. *Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12. *Jakarta: Salemba Empat, 11*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Sanusi, A. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ketiga. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Sedarmayanti. (2009). Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil. *Rafika ADITAMA, Bandung*.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen & evaluasi kinerja. *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sumbodo, D. P. (2010). *Daya Saing dan Produktivitas Indonesia dan Negara ASEAN*. 19.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi*.
- Tika, P. (2006). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Wayne Mondy, & Joseph. (2016). *Human resource management. IOSR Journal of Business and Management Ver. I*

Jurnal :

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Akehurst, G., Comeche, J. M., & Galindo, M.-A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32(3), 277–289.
- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The mediating role of distribution Kahns engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249–260.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Anas, K. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(01).
- Anugrah, Y. H., & Nurseto, S. (2013). The Influence of Leadership and Work Environment Against Job Satisfaction An Employee At Bank BTPN Branch Offices Semarang. *Ijaber*, 1–8.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt . Freeport Indonesia*. 27(2), 141–162.
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2018). Effect of Physical Work Environment Through Productivity Emploeyess Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Berenson, M. L., Krehbiel, T. C., & Levine, D. M. (2012). *Basic business statistics: concepts and applications. Study guide & student's solution manual*. Prentice Hall.
- Bhattacharya, S., & Mukherjee, S. (2012). Work Environment And Adjustment Pattern. *Social Science International*, 28(2).
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceived organizational support, p-o fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27–40.
- Bose, I. (2018). Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Devi, E. K. D. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja Mochamad Noor Fauzi, 2022.
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT**
- Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening.
Universitas Diponegoro Semarang.
- Dewi, D. A. (2019). *Desita Anggra Dewi, 2019 Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indorama Sythetics Tbk. Polyester Division Di Purwakarta Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu.* 1–15.
- Diastini, D. W. I. A. Y. U. (2012). *Kinerja Karyawan Bagian Proyek Pada Pt . Adhi Karya Surabaya Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jawa Timur Kinerja Karyawan Bagian Proyek Pada Pt . Adhi Karya Surabaya.*
- Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun*, 63(9), 1–7.
- Gibson James, L., Donnelly James, H., & Ivancevich Jhon, M. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Process.* New York: McGraw-Hill Comp. Inc.
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hani, H. T. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. In *Cetakan Keempat Belas* (Second Edi). BPFE.
- Harahap, R. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Hariyati, 2017. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang* (Vol. 6).
- Hutagalung, S., & Perdhana. (2016). *Gender , Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang).* 13.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265–285.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.
- Looseley, A., Wainwright, E., Cook, T. M., Bell, V., Hoskins, S., O’Connor, M., Taylor, G., & Mouton, R. (2019). *Stress, Burnout, Depression and Work-*
- Mochamad Noor Fauzi, 2022.
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Satisfaction Amongst UK Anaesthetic Trainees; A Quantitative Analysis of The Satisfaction and Wellbeing in Anaesthetic Training Study.* 1–23.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Megawati, U. dan P. (2013). Pengaruh Umur Terhadap Kinerja Dokter Gigi Pada Puskesmas Di Wilayah Kotamadya Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 3, 1–16.
- Melati, I. I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Repository Universitas Diponegoro*, 5(1), 43.
- Miko, J. (2016). *Peran Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Di Kota Subulussalam (Studi Fenomenologi)*. 1–124.
- Mukhsin, Z., Fikri, B. B., & Wahyuni, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penkomi Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 4(2), 110–120. <https://doi.org/10.33627/pk.v4i2.526>
- Musianto, L. S. (2002). *Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian*. 123–136.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201–212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Nurchayono, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2).
- Nurgaha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 255266.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Analisis*, 1(14), 1208–12158.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt . Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember*. 12(2), 204–211.
- Randall, M.; Gropanzano, R.; Bormann, C; Birjulin, A. (1997). The relationship of Mochamad Noor Fauzi, 2022.
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- organizational politics and organizational support to employer attitudes and behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- SaqibUsman, M. Tahir Akbar, D. M. (2013). *Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot , Pakistan*. 15(2), 68–74.
- Sarode, A. ., & Shirsath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It ' s Relation with Employee Productivity. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)*, 1.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2012). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Condirmatory Factor Analytic Approach*. 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today: Pearson New International Edition CourseSmart eTextbook*. Routledge.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110.
<https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Universitas Brawijaya*, 27(2), 141. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Subowo, & Lewa, E. I. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karywan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi, Edisi Khusus on Human Resources, Hal*, 129–140.
- Sumiyati, S., Masharyono, M., Purnama, R., & Fazar Pratama, K. (2016). *The Influence of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing in Indonesia*. 15, 649–652.
- Supriyani, & Mahmud. (2013). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Astra International Di Semarang. *Journal of Economy and Business*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 437–445. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5>
- Tims, M. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2*,
- Mochamad Noor Fauzi, 2022.
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Oktober 2017, 2, 69–78.

- Trawardani, I. B., Prasetya, A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29(1), 51–58.
- Utrilla, P. N.-C., Grande, F. A., & Lorenzo, D. (2015). The effects of coaching in employees and organizational performance: The Spanish Case. *Intangible Capital*, 11(2), 166–189.
- Vermeeren, B., Kuipers, B., & Steijn, B. (2011). Two faces of the satisfaction mirror: A study of work environment, job satisfaction, and customer satisfaction in Dutch municipalities. *Review of Public Personnel Administration*, 31(2), 171–189.
- Wahiza, O. (2013). *Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan*. 8–33.
- Wefald, A. J., Reichard, R. J., & Serrano, S. A. (2011). Fitting Engagement Into a Nomological Network: The Relationship of Engagement to Leadership and Personality. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 522–537. <https://doi.org/10.1177/1548051811404890>
- Wexley, K. N., & Yuki, A. G. (2005). *Organizational behaviour and personnel psychology* (M. Sobaruddin (ed.)). Rineka Cipta.
- Wiholm, C. (2015). *Advanced Knowledge Work and Stress-related Symptoms* (Issue October).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.6464>