

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN "X" SEMARANG

Misbahul Munir dan Abdurrohim

Fakultas Psikologi UNISSULA Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan "X" Semarang. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan "X" Semarang sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Penelitian ini memakai aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial sebagai instrumen penelitian. Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah proses bagaimana seseorang memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya. Penelitian ini menggunakan aspek persepsi yaitu kognisi, afeksi dan konasi yang dikaitkan dengan aspek lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikososial sebagai instrumen penelitian.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap lingkungan dengan kepuasan kerja diperoleh hasil nilai $r_{xy} = 0,576$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$; sangat signifikan), hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan "X" Semarang. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,18 persen.

Kata kunci :Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para

pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis.

Pada dasarnya setiap waktu organisasi usaha selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan perubahan agar usahanya dapat bersaing dengan organisasi usaha lain. Pelaksanaan perubahan tentunya diharapkan menuju kearah yang lebih baik. Robbins (2003) memberikan penjelasan bahwa tujuan dari perubahan ada dua yaitu pertama untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya. Kedua untuk merubah tingkah laku dari para karyawannya dalam organisasi. Pendapat Robbins ini menjelaskan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam proses perubahan karena organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa tenaga manusia.

Manusia sebagai sumber daya dan pelaku utama dalam perubahan merupakan investasi perubahan yang harus diperhatikan dan diutamakan. Sumber daya manusia yang harus ditingkatkan kualitasnya di Indonesia sebenarnya meliputi seluruh manusia Indonesia. Kenyamanan manusia dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut berlawanan dengan kondisi dan efisiensi perusahaan yang diwujudkan dan ditekankan dengan tindakan penghematan, seperti efisiensi lampu, AC (*Air Condition*) dan lain-lain. Penerangan lampu sedapat mungkin digunakan secukupnya dengan penataan ruang kerja yang ergonomis dan wajib dimatikan ketika pulang kerja. AC ruang dimatikan apabila tidak ada karyawan di dalamnya atau sedang menjalankan dinas luar. Keadaan tersebut menimbulkan keresahan dan kekhawatiran yang

berdampak pada kepuasan kerja, karena pada dasarnya kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Jewell dan Siegal, 1998).

Salah satu penyebab terciptanya kondisi kepuasan kerja karyawan adalah persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kondusif yaitu adanya jaminan kerja bagi karyawan. Persepsi merupakan suatu dasar bagi setiap orang untuk berperilaku. Gilmer (As'ad, 2003) menyatakan bahwa faktor yang berperan dalam kepuasan kerja salah satunya adalah suasana atau lingkungan dari tempat kerja. Lingkungan dan suasana kerja baik yang bersifat fisik maupun yang non fisik. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga pimpinan atau manajemen perusahaan berusaha sebaik mungkin dapat menciptakan iklim kerja di dalam suatu organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Ellen dan Schultz (Septianingrum, 2004) menyebutkan bahwa tempat kerja yang nyaman, jam kerja yang lebih fleksibel, pertukaran udara yang cukup, penerangan yang memadai, adanya perlakuan yang manusiawi, akan memunculkan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja membutuhkan suatu keteraturan dan suasana yang menyenangkan di dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya (Anoraga, 1994). Keadaan lingkungan kerja yang baik tersebut membuat karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapan.

Wexley dan Yukl (As'ad, 2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Konsep kepuasan intrinsik dan ekstrinsik diulas oleh Greenberg dan Baron (2000) sebagai suatu kesinambungan. Kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik bukan merupakan suatu konsep yang terpisah sama sekali, meskipun

demikian keduanya berbeda dalam aspek-aspek yang masing-masing terkandung didalamnya. Kepuasan kerja intrinsik diperoleh dari isi pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik diperoleh dari aspek pekerjaan yang terkait dengan manajemen.

Konduktivitas lingkungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, artinya persepsi terhadap lingkungan kerja yang positif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerjanya akan segera dirasakan, sebaliknya apabila persepsi terhadap lingkungan kerja negatif maka fisik cepat lelah, emosional tinggi sehingga sangat dimungkinkan kinerja karyawan juga akan turun, yang secara otomatis kepuasan kerja juga tidak akan didapatkan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya iklim lingkungan kerja yang kurang kondusif, diperkirakan akan berpengaruh pada persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik karyawan, sehingga berdasarkan uraian tersebut, menimbulkan pertanyaan bagi peneliti apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja?

Blum (As'ad, 2001) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja.

Wexly dan Yukl (As'ad, 2001) menjelaskan teori-teori kepuasan kerja dibagi menjadi tiga yaitu teori dua faktor (*two factors theory*), teori pertentangan (*discrepancy theory*) dan teori keadilan (*equity theory*).

Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak. As'ad

(2001) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Aspek psikologik; Aspek sosial; Aspek fisik; Aspek finansial.

Gibson (1996) mengatakan persepsi adalah proses pemberian arti (kognitif) terhadap lingkungan oleh individu untuk menafsirkan atau memahami dunia sekitarnya. Gibson (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Pengertian diatas dapat diartikan bagaimana karyawan tersebut merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan. Kesemua hal itu tergantung bagaimana karyawan didalam memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala sesuatu kondisi organisasi dan hubungan interpersonal didalamnya. Penjelasan tersebut yang nantinya menjadikan persepsi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja adalah proses bagaimana seseorang memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya.

Walgito (1993) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi adalah: Aspek kognisi yang berhubungan dengan pengenalan akan obyek peristiwa, hubungan yang diperoleh karena diterimanya suatu rangsang. Aspek afeksi merupakan aspek yang kedua dan berhubungan dengan emosi. Aspek yang ketiga adalah aspek konasi yang berhubungan dengan kemauan, pengorganisasian dan penafsiran suatu rangsang yang menyebabkan individu bersikap, berperilaku sesuai dengan rangsang yang ditafsirkan.

Aspek lingkungan kerja dari Tiffin dan Cormick (Frasser, 1993) diantaranya:

a). Lingkungan fisik. Indikator dari lingkungan fisik adalah:

1. Peralatan kerja. Alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang dalam suatu aktivitas pekerjaan.

2. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang cukup di dalam ruangan sangat diperlukan supaya ruangan tidak pengap.
 3. Penerangan. Masalah penerangan tidak hanya berdasar pada penerangan listrik saja, tetapi juga termasuk penerangan sinar matahari.
 4. Tingkat kebisingan. Suara bising akan mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
 5. Tata ruangan kerja. Penataan, perawatan, ruangan kantor mempunyai pengaruh cukup besar pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- b). Lingkungan Psikososial. Indikator dari lingkungan psikososial, yaitu:
1. Kebutuhan pekerja. Kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atau instansi perkantoran atas hasil kerja mereka.
 2. Norma kerja kelompok. Norma kerja kelompok meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja sehari-hari yang dilakukan dalam kelompok kerja.
 3. Peran dan sikap pekerja. Karyawan sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban dan hal tersebut akan mempengaruhi penampilan sikapnya.
 4. Hubungan antar rekan sekerja. Hubungan antara rekan sekerja menyangkut hubungan diantara karyawan itu sendiri serta kerja sama diantara mereka.
 5. Hubungan antara karyawan dengan atasan. Hubungan antara karyawan dengan atasan menyangkut bagaimana komunikasi diantara mereka serta mengenai kebijaksanaan atasan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : “Ada hubungan yang positif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, artinya : makin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan makin tinggi

pula kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, makin tidak baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja maka makin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan".

Metode

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel tergantung dan persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan "X" Semarang sebanyak 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *Purposive Random Sampling*.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua buah skala, yaitu:

1). Skala Kepuasan Kerja

Skala ini merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap tentang kepuasan kerja pada karyawan. Aspek-aspek kepuasan kerja yang diungkap meliputi: aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Koefisien korelasi item total terkoreksi bergerak antara 0,323 – 0,658 dengan koefisien *alpha* (α) sebesar 0,855.

2). Skala Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja

Skala ini merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap tentang persepsi terhadap lingkungan kerja. Penyusunan skala didasarkan pada aspek persepsi terdiri dari kognitif, konasi dan afeksi yang dikaitkan dengan aspek lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisa data dengan teknik statistik korelasi *product moment*. Penghitungan analisis data akan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for MS Windows release 12.

Hasil

Berdasarkan uji normalitas terhadap skala kepuasan kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja, kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Uji normalitas terhadap skala kepuasan kerja pada karyawan diperoleh koefisien K-SZ = 0,766 dengan $p = 0,601$ ($p > 0,05$; signifikan) dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kepuasan kerja pada karyawan berdistribusi normal.

Uji normalitas terhadap skala persepsi terhadap lingkungan kerja diperoleh koefisien K-SZ = 0,466 dengan $p = 0,982$ ($p > 0,05$; signifikan) dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data persepsi terhadap lingkungan kerja berdistribusi normal.

Uji Linearitas hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan diperoleh $F_{lin} = 39,68$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$; sangat signifikan). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan dalam penelitian ini korelasinya linear.

Uji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan persepsi terhadap lingkungan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,576$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), dengan demikian hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa makin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan makin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil tersebut diperoleh dari hasil analisis $r_{xy} = 0,576$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa makin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka akan makin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, demikian sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi dan Djunaedi (2001) yaitu tentang adanya hubungan kecocokan tipe kepribadian dan model lingkungan kerja konvensional dengan kepuasan kerja karyawan administrasi PT. KTSM, tipe kepribadian dan model lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 41,345% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik apabila tidak ada lingkungan kerja yang mendukung. Penilaian atau persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam memunculkan tingkah lakunya. Persepsi bukan sekedar penginderaan tetapi juga sebagai *the interpretation of experience* atau penafsiran pengalaman. Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi mengenai lingkungan, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun penciuman (Thoha, 1998).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 33,18 % terhadap kepuasan karyawan sedangkan sisanya sebesar 66,82 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini misalnya faktor pegawai meliputi cakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja; faktor jenis pekerjaan; gaji; penyeliaan; rekan sejawat; atasan; promosi dan lain sebagainya.

Hasil yang telah diperoleh ini sesuai dengan pendapat Minner (1992) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak baik para karyawan, pimpinan ataupun pada hasil akhir pekerjaannya (Anoraga, 2001).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional yang menyenangkan dan nyaman berdasarkan pengalaman dan nilai yang diperoleh dari pandangan atau perbandingan yang dilakukan terhadap lingkungan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Judge dan Watanabe (Muyasyaroh, 2007) lebih lanjut berpendapat bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada kesehatan karyawan baik secara fisik, psikis maupun sosial.

Ketidakpuasan kerja tidak hanya memperburuk kinerja dan mengurangi produktivitas, tetapi dapat juga membawa dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini misalnya dapat dilihat dari kebanyakan karyawan baik dari instansi pemerintah ataupun swasta yang keluar kantor pada jam-jam kerja yang kesemuanya tidak ada hubungannya dengan tugas mereka (Munandar, 2001).

Tingkah laku dalam bekerja merupakan hasil interaksi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel individu. Variabel lingkungan kerja mencakup bagaimana individu merasakan lingkungan kerja yang disebut juga dengan iklim kerja. Variabel individu berhubungan dengan karakteristik yang meliputi hubungan dan tujuan individu, kemampuan, kejelasan peranan dan lain-lain. Makin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat dengan adanya kepuasan kerja (Martoyo, 1998).

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah *try-out* terpakai. *Try-out* terpakai ini dilakukan karena jumlah populasi sebanyak 123 orang. Bila ditinjau lebih lanjut penelitian yang memakai *try-out* memang lebih menghemat waktu, tetapi ada pula kelemahan pada metode ini yang mempengaruhi hasil penelitian diantaranya subyek *try-out* dan subyek penelitian adalah orang yang sama sehingga data yang diperoleh kurang bervariasi.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Makin positif persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya makin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Persepsi terhadap lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 33,18 % terhadap kepuasan karyawan sedangkan sisanya sebesar 66,82 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain: Perusahaan hendaknya lebih dapat menciptakan suasana kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja untuk karyawan. Kondisi fisik yang dapat diperhatikan perusahaan misalnya menciptakan suasana kerja yang kondusif, penerangan ruang kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, alat kerja dan bahan yang layak pakai. Kondisi psikologis yang dapat diciptakan oleh perusahaan misalnya perusahaan lebih meningkatkan rasa aman pada karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan, jaminan sosial, tunjangan-tunjangan, diadakan *sharing* minimal satu minggu sekali supaya keluhan, kritik dan saran karyawan kepada perusahaan dapat disampaikan sebagai bahan evaluasi serta diadakan seminar tentang pembinaan mental dan keagamaan supaya karyawan mampu berpikir lebih positif.

Bagi karyawan hendaknya mempertahankan dan jika dapat untuk lebih meningkatkan kerja sama yang meliputi sikap terhadap lingkungan, sikap terhadap

program kerja, serta mampu mempertahankan hubungan dengan rekan sekerja atau atasan lebih ditingkatkan supaya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

Bagi peneliti lain dengan penelitian sejenis disarankan memperhatikan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, misalnya cakupan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepibadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja; faktor jenis pekerjaan; gaji; penyeliaan; rekan sejawat; atasan dan promosi.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 2003. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Frasser, T.M. 1993. *Stress dan Kepuasan Kerja*. (Terjemahan ILO). Swiss: Genewa.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses Jilid II (Edisi kelima)*. Alih Bahasa: Naudia, M.N. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. 1993. *Behavior in Organization*. (4th ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Hasibuan, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewell, L.N., dan Siegall, M., 1998. *Psikologi Industri Organisasi Modern*. Alih Bahasa oleh Danuyasa. Jakarta: PT. Arcan.
- Lestari, Rizaldi dan Djunaedi. 2001. Hubungan Kecocokan Tipe Kepribadian Dan Model Lingkungan Kerja Konvensional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi PT. KTSM. *Jurnal Psikologi* Vol 7 Maret 2001.
- Martoyo, S. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muyasyaroh, S. 2007. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di CV. Kalingga Jati Furniture. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.
- Robin, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Septianingrum, F. 2004. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Euro RSCG Strike Force Region Semarang. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata.
- Thoha, M. 1998. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan kedua. Jakarta: CV. Rajawali.
- Walgito, B. 1993. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

