
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORETIS

Anggiat P. Tambunan

Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal, serta puas terhadap pekerjaannya. Tulisan ini bertujuan melakukan penelaahan teori terhadap konsep lingkungan kerja, dan bagaimana hubungannya dengan kepuasan kerja.

Keywords: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Teoretis

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya sekaligus aset yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Sebagai aset bagi perusahaan, maka karyawan harus dikelola sebaik mungkin agar dapat tetap produktif. Pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai latar belakang, pemikiran, kemampuan, dan status yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan harus mampu melakukan pendekatan dan mendorong mereka agar dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil

kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Jadi, setiap karyawan atau pegawai secara subjektif menentukan apakah pekerjaan itu memuaskan atau tidak baginya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan tersebut. Seperti kerja yang monoton, kemampuan tidak sesuai dengan pekerjaan, rekan kerja yang tidak saling mendukung, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan faktor-faktor lain baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari

lingkungan sekitarnya. Manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan hasil yang optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang demikian karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan nyaman, aman, dan tanpa rasa khawatir.

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efisien dan kurang produktif.

Tujuan penulisan paper ini adalah untuk melakukan kajian pustaka mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Paper ini diharapkan dapat

memberikan gambaran mengenai pengertian dan aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan kerja, serta bagaimana lingkungan kerja dapat berkaitan dengan kepuasan kerja.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana tempat karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Munandar (2004), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan.

Menurut Isyandi (2004), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari pendapat dan definisi tersebut di atas, bahwa lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Jika lingkungan kerja tidak dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas - tugasnya secara efektif dan efisien.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004), bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan

(Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Kedua, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau dapat disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja. Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui

produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja. Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan Karyawan. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Darmodiharjo (dalam Anoraga, 2005), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu:

1. Keamanan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai

serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

2. Kebersihan. Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.
3. Ketertiban. Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.
4. Keindahan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu keindahan pemandangan dan menimbulkan rasa tidak menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang -

barang dengan rapi dan mempunyai jarak untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

5. Kekeluargaan. Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut the Liang Gie (dalam Nuraini, 2013), agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain cahaya, warna, udara dan suara. Penjelasannya sebagai berikut:

Pertama, faktor cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

Kedua, faktor warna merupakan salah satu aspek yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

Ketiga, factor udara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

Keempat, faktor suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras pada ruangan khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

Menurut Priansa dan Suwatno (2011), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor lingkungan fisik, yaitu lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan Kerja, penerangan dan kebisingan, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

2. Faktor Lingkungan Psikis, yaitu hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, Frustrasi, perubahan - perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, dan kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan

satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (dalam Wibowo, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini dibandingkan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor, yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Isyandi (2004), bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
2. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat, kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

Faktor-faktor dapat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2006) adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Luthans (2006:45) secara rinci menjelaskan dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

1. **Pekerjaan itu sendiri.** Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.
2. **Gaji.** Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah /uang yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk

memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kesempatan

mendapatkan promosi, adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Sistem

Pengawasan. Sistem pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan

keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan Kerja.

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2007), ada konsekuensi ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, yaitu:

1. Keluar (*exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas syarikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalitas*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela

organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar .

4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih baik, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus - menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

KESIMPULAN

Dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Di samping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai (Simanjuntak et al, 2017). Tampak jelas bahwa faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian secara teoritis terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan VIII. Jakarta: Bumi Aksara
- Isyandi, B. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

-
- Perspektif Global, Cetakan I.
Pekanbaru: Unri Press
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Munandar, A.S. 2004. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press)
- Nuraini. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Priansa, Doni Juni dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayati. 2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simanjuntak, Burhan. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: PT. Remaja Yosda Karya
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press