



Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Tatang Mulyana¹; Dodi Yudiardi²; Ilham Wahidin³

¹ Universitas Garut

tatang.mulyana@uniga.ac.id

² Universitas Garut

dodiyudiardi@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

24023115218@fekon.uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Riade Sumber Energi, sebuah perusahaan air mineral yang berlokasi di Kadungora, Garut. Penelitian ini bermanfaat bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 84 orang, seluruhnya merupakan karyawan bagian produksi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS Ver.22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan (4) faktor keuangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Faktor Fisik, Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Kepuasan Kerja Karyawan Faktor Finansial.

Abstract

This research aims to determine and analyze the factors that affect employee job satisfaction at PT. Riade Sumber Energi, a mineral water company which located in Kadungora, Garut. This research is useful for company leaders in determining human resource development strategies. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The number of samples are 84, all people are employees of the production department. The data analyzed with multiple linear regression analysis with IBM SPSS Ver.22 program. The results of this study indicate that (1) psychological factors have an effect on employee's job satisfaction, (2) social factors have an effect on employee's job satisfaction, (3) physical factors have an effect on employee's job satisfaction; and (4) financial factors have an effect on employee's job satisfaction.

Keywords: *Employee's Job Satisfaction Financial Factors, Physical Factors, Psychological Factors, Social Factors.*

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kegiatan suatu perusahaan, bahkan maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola keberadaan karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh faktor kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk bisa meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan, dengan harapan yang menjadi sebuah tujuan perusahaan akan tercapai. Ketidakuasan dalam suatu kerja akan dapat menimbulkan perilaku negatif dan agresif atau sebaliknya apabila karyawan merasa puas akan menunjukkan perilaku menarik diri dari lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan membuat keputusan berhenti dari perusahaan, suka bolos, serta perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari berbagai aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya membuat sabotase yaitu dengan sengaja membuat sebuah kesalahan dalam bekerja, menentang atasan, atau hingga sampai pada kegiatan mogok kerja. Keputusan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan serta ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang menarik serta penting, karena terbukti besar manfaatnya untuk kepentingan setiap individu, industri, serta masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab kemudian juga sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan untuk timbulnya suatu usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka bagi suatu industri. penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan juga pengurangan biaya melalui perbaikan sikap serta tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, maka masyarakat tentu saja akan merasakan kesediaan produk dari hasil kapasitas yang meningkat oleh industri serta meningkat kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja individu yang lebih baik dari sebelumnya.

Tabel 1: Jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Riade Sumber Energi tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan secara keseluruhan
	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	
2015	109	2	8	103
2016	103	1	5	99
2017	99	2	9	92
2018	92	3	11	84
2019	84	-	-	84

Pada tabel 1 dapat dilihat dari tahun ke tahun karyawan PT. Riade Sumber Energi mengalami penurunan jumlah karyawan sehingga memungkinkan terjadi masalah yang dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan secara faktual dapat ditandai diantaranya:

- Faktor psikologis meliputi kurangnya semangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dapat menyebabkan kurangnya minat kerja karyawan.
- Faktor sosial meliputi hubungan interaksi sosial yang kurang baik di antara sesama karyawan sehingga tidak tercipta kerjasama di antara karyawan dan timbulnya kesenjangan

hubungan antara atasan dengan karyawan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Faktor fisik meliputi keahlian karyawan yang tidak pas dengan jenis pekerjaannya di dalam melaksanakan pekerjaannya, serta tempat kerja yang dirasakan tidak nyaman oleh karyawan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan. Keadaan seperti ini termasuk ke dalam faktor fisik.
- d. Faktor finansial yang berhubungan dengan promosi jabatan, jaminan atau kesejahteraan pegawai, misalnya dengan gaji yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) merupakan salah satu alasan karyawan untuk memilih mengundurkan diri dan mencari perusahaan yang bisa memberikan gaji yang sesuai dalam pemenuhan kebutuhannya.

Berdasarkan data-data yang peneliti dapatkan dari PT. Riade Sumber Energi dan literatur-literatur tentang kepuasan kerja menyebabkan keinginan untuk menganalisis sejauh mana keberhasilan PT. Riade Sumber Energi dalam memanfaatkan tenaga karyawan dengan cara memberikan kepuasan kerja dan menghasilkan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan mereka.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Kepuasan Kerja

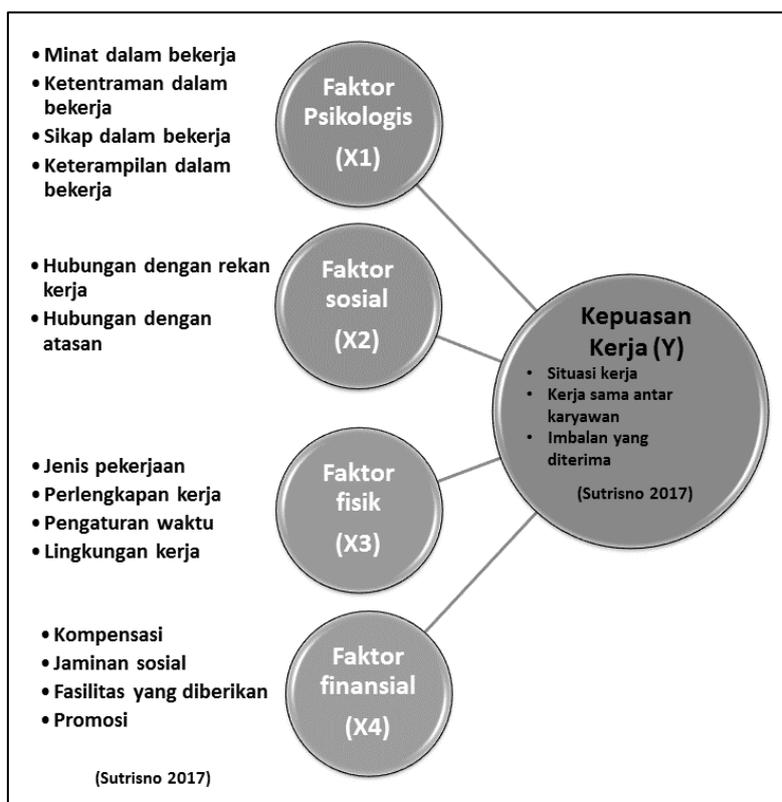
Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini akibat dari sebuah dorongan, keinginan, tuntutan serta harapan-harapan karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang dihubungkan bersama realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis tersebut.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan juga keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan pada interaksi sosial baik antar sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan pada kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, pertukaran udara, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan lain sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, jenis-jenis tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan juga kajian teori, maka peneliti mengangkat hipotesis yang diduga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi antara lain meliputi faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik serta faktor finansial.

H₁: Terdapat pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi

H₂: Terdapat pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi

H₃: Terdapat pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi

H₄: Terdapat pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi

3 Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam menguji teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel tersebut biasanya diukur dengan instrumen penelitian yang terdiri dari angka yang dapat dianalisis menggunakan statistika regresi berganda, dengan bantuan program IBM SPSS Ver 22.

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan pula untuk memprediksi bagaimana perubahan nilai dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Berikut merupakan output analisis regresi linier berganda:

Tabel 2: Analisis regresi linier berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.914	3.455		8.265	.008
Faktor Psikologis	.261	.095	.284	2.761	.007
Faktor Sosial	.650	.147	.446	4.417	.000
Faktor Fisik	.187	.087	.191	2.000	.003
Faktor Finansial	.793	.100	.732	7.903	.000

Berdasarkan pada tabel 2 *coefficients* regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Versi 22 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,914 + 0,261X_1 + 0,65X_2 + 0,187X_3 + 0,793X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut ditemukan hasil bahwa konstanta (a) sebesar 22,914 dengan koefisien regresi untuk faktor psikologis (X_1) sebesar 0,261, koefisien regresi untuk faktor sosial (X_2) sebesar 0,65, koefisien regresi untuk faktor fisik (X_3) sebesar 0,187 dan koefisien regresi untuk faktor finansial (X_4) sebesar 0,793. Artinya tanpa adanya faktor psikologis (X_1), faktor sosial (X_2), faktor fisik (X_3) dan faktor finansial (X_4) maka besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 22,914. Berikut ini pembahasan mengenai pengaruh faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

- a. Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan
 Berdasarkan hasil Perhitungan statistik uji t dengan menggunakan IBM SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 2. Dapat diperoleh nilai t hitung untuk faktor psikologis t hitung sebesar 2,761 > 1,98861 t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi. Faktor psikologis berpengaruh sebesar 0,261 atau 26,1 % terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Riade Sumber Energi. Dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05 yang berarti bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik minat karyawan dalam bekerja, ketentraman karyawan dalam bekerja, sikap karyawan dalam bekerja dan keterampilan karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula.
- b. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan
 Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS Versi 22, diperoleh nilai t hitung 4,417 > 1,98861 t tabel, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Riade Sumber Energi. Faktor sosial berpengaruh sebesar 0,650 atau 65% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Riade Sumber Energi. Dengan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maknanya semakin baik faktor sosial seperti terciptanya kerukunan hubungan sesama karyawan, karyawan dengan atasannya serta kebijakan atasan dan pengawasan atasan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat pula.
- c. Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil perhitungan program IBM SPSS Versi 22 Faktor fisik dengan nilai $t_{hitung} 2,000 > 1,98861 t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi. Dengan nilai Sig. sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya faktor fisik berpengaruh signifikan. Artinya faktor fisik yang mendukung meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja karyawan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa faktor finansial dengan nilai $t_{hitung} 7,903 > 1,98861 t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pada PT. Riade Sumber Energi.. Dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pengaruh faktor finansial berpengaruh signifikan. Artinya bahwa apabila perusahaan meningkatkan kompensasi yang meliputi gaji yang diberikan untuk karyawan, bonus untuk karyawan dan tunjangan untuk karyawan, serta promosi untuk karyawan yang meliputi kesempatan karyawan untuk kenaikan jabatan, pengembangan karir untuk karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Uji koefisien determinasi ini digunakan merupakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. berikut merupakan output uji koefisien determinasi:

Tabel 3: Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.804	.833	3.626

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Multiple R (R Majemuk) adalah suatu ukuran yang bertujuan untuk mengukur tingkat keeratan suatu hubungan linier antara kepuasan kerja dengan faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan juga faktor finansial secara bersama-sama. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai Multiple R sebesar 0,886 hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat.
2. R Square atau koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk memberikan proporsi atau persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,804 atau besarnya kontribusi faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik serta faktor finansial sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja. Berikut merupakan Output Uji t.

Tabel 4: Uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.914	3.455	8.265	.008
	Faktor Psikologis	.261	.095	.284	.007
	Faktor Sosial	.650	.147	.446	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Faktor Fisik	.187	.087	.191	2.000	.003
Faktor Finansial	.793	.100	.732	7.903	.000

5 Simpulan dan Saran

Faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya faktor psikologis memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena apabila faktor psikologis karyawan di perhatikan dengan baik oleh perusahaan maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja serta meningkatkan integritas karyawan terhadap perusahaan. Faktor sosial juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor sosial memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor sosial diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka di dalam aktivitas perusahaan akan terciptanya hubungan yang selaras antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. yang menunjukkan bahwa faktor fisik memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Maknanya apabila perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap faktor fisik untuk karyawan maka karyawan akan merasakan kepuasan akan bekerja di perusahaan serta memiliki rasa bangga tersendiri dari karyawan terhadap perusahaan. Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa faktor finansial memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini bermakna bahwa perusahaan harus memperhatikan secara serius akan kompensasi, jaminan sosial serta promosi yang akan diberikan kepada karyawan dalam hal tersebut akan membuat karyawan merasakan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan sisi finansial.. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah faktor fisik dan psikologis. Pengaturan waktu kerja seperti shift karyawan serta lembur serta lingkungan fisik kerja agar lebih diperhatikan. Selanjutnya aspek kenyamanan dan sikap karyawan lebih diperhatikan oleh pimpinan agar suasana psikologis dalam bekerja lebih mendukung kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahyari, A. (2015). Manajemen Produksi. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Astrinia. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan supplier bahan baku bagian purchasing accounting department di hotel patra jasa bali resort & villas tuba kuta-bali.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi ke-4. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Yogyakarta: BFFE.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S. M. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hayatika. (2013). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Pekanbaru: UIN Suska Riau.
- Hussain Khan, A., & Aleem, M. (2014). Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. Scientific papers, 122-132.
- Isyandi, B. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Press.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Munir, R. I., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Science Direct*, 488-496.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 123-134.
- Nasution, M. (2013). *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Othman, M., Kamarohim, N., & Loke, K. M. (2017). Factors that influence employees Job Satisfaction. *Future Academy*.
- Rahman, K. U., Akhter, W., & Ullah Khan, S. (2017). Factors affecting employee job satisfaction: A comparative study of conventional and Islamic insurance. *Cogent Business & Management*, 4: 1273082.
- Rahmat. (2016). Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa. *Jurnal ASSET*|Vol. 6 No. 1 juni 2016: 138-147.
- Retnoningsih T, Swasto B S, Ruhana I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 35 No. 2 Juni 2016.
- Robbins, S. p. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, L. M. (2016). *Human Resource Management Edisi sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang. 89-102.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan RND, Cetakan ke-26*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefia*, 455-468.
- Umam, K. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.