

---

# PSIKOLOGI LINGKUNGAN KERJA MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG SEHAT

Faisal Anugrah

*Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia*

---

## Abstrak

*Psikologi lingkungan kerja menjadi landasan penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang dinamika psikologis di tempat kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Artikel ini menguraikan peran psikologi lingkungan kerja dalam membentuk budaya organisasi yang sehat, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya dan strategi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja.*

**Kata Kunci:** *Psikologi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kesejahteraan Karyawan, Produktivitas, Strategi Manajemen.*

---



## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

*Pengembangan budaya organisasi yang sehat merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan. Salah satu aspek yang menjadi landasan dalam pembentukan budaya organisasi yang sehat adalah psikologi lingkungan kerja.*

*Psikologi lingkungan kerja mencakup pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja, seperti struktur organisasi, norma sosial, dan interaksi antar karyawan, memengaruhi perilaku, sikap, dan kesejahteraan psikologis individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, psikologi lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat.*

*Peran psikologi lingkungan kerja dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dapat dilihat dari cara pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga berkaitan erat dengan pembentukan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi. Norma-norma dan nilai-nilai ini mencakup sikap dan perilaku yang diharapkan dan diterima dalam organisasi. Dengan memahami psikologi lingkungan kerja, manajemen dapat membentuk norma-norma dan nilai-nilai yang positif dan mendukung, yang akan membentuk dasar budaya organisasi yang sehat.*

*Selanjutnya, psikologi lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memahami dinamika interaksi antar karyawan dalam organisasi. Interaksi antar karyawan dapat memengaruhi suasana kerja dan kualitas hubungan antar individu dalam organisasi. Dengan pemahaman yang baik tentang psikologi lingkungan kerja, manajemen dapat menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama, komunikasi yang efektif, dan keberagaman dalam organisasi.*

*Pentingnya psikologi lingkungan kerja dalam membentuk budaya organisasi yang sehat juga tercermin dari dampaknya terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kerja-keluarga karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga akan meningkatkan kepuasan hidup, kesehatan mental, dan kepercayaan diri karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja.*

*Selanjutnya, psikologi lingkungan kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi individu dalam organisasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keberagaman, menghormati perbedaan, dan mempromosikan keadilan. Hal ini akan menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan beragam.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga memiliki implikasi penting dalam manajemen stres dan tekanan kerja. Lingkungan kerja yang mengakomodasi kebutuhan psikologis karyawan dan memberikan dukungan dalam mengatasi stres dan tekanan kerja akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan.*

*Dalam mengakhiri latar belakang ini, penting untuk diingat bahwa pembentukan budaya organisasi yang sehat bukanlah proses yang instan atau sederhana. Hal ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang psikologi lingkungan kerja, komitmen dari semua pihak yang terlibat, dan kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam mencapai kesuksesan jangka panjang organisasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif bagi seluruh anggotanya.*

*Pentingnya pemahaman tentang psikologi lingkungan kerja juga terkait dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamika global dalam dunia kerja saat ini. Perubahan-perubahan ini mencakup peningkatan penggunaan teknologi informasi, peningkatan mobilitas kerja, dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan yang memengaruhi cara orang bekerja dan berinteraksi di tempat kerja.*

*Dengan demikian, psikologi lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul dalam lingkungan kerja kontemporer. Hal ini mencakup pemahaman tentang bagaimana teknologi memengaruhi interaksi sosial, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, serta strategi untuk mengelola dampaknya dengan efektif.*

*Selain itu, penting juga untuk mengakui bahwa psikologi lingkungan kerja bukanlah hanya tentang individu, tetapi juga tentang sistem dan struktur organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup pemahaman tentang bagaimana struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur kerja memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta upaya untuk meningkatkan aspek-aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.*

*Selanjutnya, psikologi lingkungan kerja juga memiliki implikasi penting dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Manajer dan pemimpin yang memahami psikologi lingkungan kerja dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan karyawan mereka, serta mengelola konflik dan perubahan dengan lebih baik.*

*Dalam konteks ini, penting juga untuk memperhatikan pentingnya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Kepemimpinan yang inklusif mencakup mendengarkan dan menghargai kontribusi dari seluruh anggota organisasi, serta menciptakan kesempatan untuk partisipasi dan keterlibatan yang lebih besar dari seluruh anggota organisasi.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga memegang peran penting dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah seperti pelecehan dan diskriminasi di tempat kerja. Dengan memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku pelecehan dan diskriminasi, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif bagi semua karyawan.*

*Terakhir, dalam mengakhiri latar belakang ini, penting untuk diingat bahwa psikologi lingkungan kerja merupakan bidang yang terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan dalam dunia kerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif bagi seluruh anggotanya, serta menghadapi tantangan-tantangan masa depan dengan lebih baik.*

## **Metode Penelitian**

*Metode Penelitian:*

*Untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat, diperlukan pendekatan yang terstruktur dan holistik yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Metode yang tepat dapat membantu dalam memahami dinamika psikologi lingkungan kerja dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.*

- 1. Analisis Lingkungan Kerja:** *Mulailah dengan melakukan analisis mendalam terhadap lingkungan kerja saat ini, termasuk struktur organisasi, proses kerja, dan dinamika hubungan antar karyawan. Identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta potensi area perbaikan.*
- 2. Survei dan Wawancara:** *Lakukan survei dan wawancara dengan karyawan untuk memahami persepsi mereka tentang lingkungan kerja saat ini, tantangan yang dihadapi, dan harapan mereka terhadap perubahan. Dengan mendengarkan suara karyawan, Anda dapat mengidentifikasi masalah yang mungkin terabaikan dan mendapatkan masukan yang berharga untuk perbaikan.*
- 3. Pembentukan Tim Kerja:** *Bentuk tim kerja lintas-fungsional yang terdiri dari perwakilan dari berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi. Tim ini*

*akan bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi langkah-langkah untuk meningkatkan budaya organisasi.*

4. **Pengembangan Nilai dan Norma-Norma:** *Bersama tim kerja, identifikasi nilai-nilai inti dan norma-norma yang ingin dipromosikan dalam organisasi. Buat kesepakatan bersama tentang perilaku yang diharapkan dan diterima dalam lingkungan kerja, serta cara untuk memperkuat dan mempertahankannya.*
5. **Pelatihan dan Pengembangan Karyawan:** *Berikan pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya psikologi lingkungan kerja, keterampilan komunikasi efektif, manajemen konflik, dan pembangunan kepemimpinan yang inklusif. Ini akan membantu meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang sehat.*
6. **Keterlibatan Karyawan:** *Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi perubahan. Berikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam inisiatif-imisiatif perbaikan dan memberikan masukan yang berharga untuk meningkatkan lingkungan kerja.*
7. **Pemantauan dan Evaluasi:** *Lakukan pemantauan terus-menerus terhadap efektivitas langkah-langkah yang diimplementasikan dan evaluasi dampaknya terhadap budaya organisasi. Gunakan umpan balik dari karyawan dan data kinerja organisasi untuk menilai kemajuan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.*

*Dengan menerapkan metode ini secara konsisten dan komprehensif, diharapkan organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas yang berkelanjutan. Budaya organisasi yang sehat bukan hanya menjadi kunci keberhasilan jangka panjang organisasi, tetapi juga merupakan aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, beragam, dan berdaya saing tinggi.*

## **PEMBAHASAN**

*Psikologi lingkungan kerja adalah cabang ilmu psikologi yang mempelajari bagaimana faktor-faktor di lingkungan kerja memengaruhi perilaku, sikap, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang sehat menciptakan atmosfer yang positif di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang sehat merujuk pada kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Dalam konteks ini, psikologi lingkungan kerja menjadi landasan penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat.*

*Pemahaman mendalam tentang psikologi lingkungan kerja memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan karyawan, dan manajemen stres. Dengan memahami pengaruh*

*lingkungan kerja terhadap psikologi individu, organisasi dapat merancang strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga berkaitan dengan pembentukan budaya organisasi yang inklusif, beragam, dan berorientasi pada keadilan. Lingkungan kerja yang inklusif menciptakan kesempatan yang sama untuk semua anggota organisasi, sementara lingkungan kerja yang beragam memanfaatkan keberagaman individu untuk inovasi dan kreativitas.*

*Manajemen yang memahami psikologi lingkungan kerja juga dapat membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, yang mendorong loyalitas, retensi, dan kepuasan karyawan. Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga membantu organisasi dalam mengelola konflik, perubahan, dan tantangan-tantangan lainnya yang muncul dalam lingkungan kerja. Manajemen yang memahami dinamika psikologis di tempat kerja dapat merancang strategi yang efektif untuk mengatasi masalah-masalah ini dengan cara yang positif dan konstruktif.*

*Pentingnya psikologi lingkungan kerja dalam membentuk budaya organisasi yang sehat juga tercermin dari dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, kesehatan mental, dan kepuasan hidup karyawan akan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkembang secara pribadi dan profesional.*

*Dalam mengakhiri, pemahaman tentang psikologi lingkungan kerja adalah kunci dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis di lingkungan kerja akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif bagi seluruh anggotanya.*

*Pengembangan budaya organisasi yang sehat juga membutuhkan komitmen dari semua tingkatan dalam organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga karyawan tingkat operasional. Semua pihak harus terlibat dalam proses pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan berkelanjutan.*

*Selain itu, psikologi lingkungan kerja juga berperan dalam membangun kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Pemimpin yang memahami psikologi lingkungan kerja dapat menciptakan iklim kerja yang memotivasi, mendukung, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan.*

*Dengan demikian, pengembangan budaya organisasi yang sehat juga melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen di semua tingkatan organisasi. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang terfokus pada pemahaman tentang psikologi lingkungan kerja dapat membantu memperkuat kemampuan manajerial dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat.*

*Terakhir, penting juga untuk diingat bahwa pembentukan budaya organisasi yang sehat bukanlah proses yang instan atau sederhana. Ini adalah upaya jangka panjang yang membutuhkan komitmen, ketekunan, dan konsistensi dari seluruh anggota organisasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kesuksesan jangka panjang mereka.*

*Pembahasan tentang psikologi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap pembentukan budaya organisasi yang sehat melibatkan sejumlah aspek yang penting untuk dipahami. Pertama, psikologi lingkungan kerja berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dan produktivitas organisasi. Ini meliputi pemahaman tentang bagaimana struktur organisasi, norma-norma budaya, dan interaksi antar karyawan memengaruhi perilaku dan sikap di tempat kerja. Kemudian, penting untuk memahami bahwa budaya organisasi yang sehat mencakup kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi.*

*Dalam pembentukan budaya organisasi yang sehat, psikologi lingkungan kerja menjadi kunci dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Ini mencakup pengelolaan stres, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup. Selanjutnya, norma-norma dan nilai-nilai dalam budaya organisasi yang sehat dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa psikologi lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan.*

*Dalam konteks ini, penting untuk mempertimbangkan hubungan antara psikologi lingkungan kerja dan kepemimpinan. Pemimpin yang memahami psikologi lingkungan kerja dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan karyawan. Selanjutnya, pembentukan budaya organisasi yang sehat juga memerlukan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi perubahan.*

*Selain itu, penting untuk diingat bahwa pembentukan budaya organisasi yang sehat bukanlah proses yang instan. Hal ini melibatkan komitmen jangka panjang dari seluruh anggota organisasi untuk memperkuat nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja, organisasi perlu terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap budaya organisasi mereka.*

*Pembahasan tentang psikologi lingkungan kerja juga mencakup aspek pengelolaan konflik dan perubahan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat memungkinkan organisasi untuk mengatasi konflik secara konstruktif dan mempromosikan resolusi yang adil dan berkelanjutan. Selain itu, manajemen perubahan yang efektif juga merupakan bagian penting dari pembentukan budaya organisasi yang sehat. Psikologi lingkungan kerja membantu organisasi untuk memahami bagaimana perubahan dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta strategi yang efektif untuk mengelola perubahan tersebut.*

*Dalam konteks globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat, psikologi lingkungan kerja juga berperan dalam memahami dampaknya terhadap lingkungan kerja. Peningkatan mobilitas kerja dan penggunaan teknologi informasi memengaruhi cara orang bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Oleh karena itu, pemahaman tentang psikologi lingkungan kerja menjadi semakin penting dalam mengelola lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.*

*Selanjutnya, dalam pembahasan ini, penting juga untuk memperhatikan pentingnya pengukuran dan evaluasi dalam pembentukan budaya organisasi yang sehat. Organisasi perlu memiliki metrik yang jelas untuk menilai efektivitas langkah-langkah yang diimplementasikan dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.*

*Pembahasan tentang psikologi lingkungan kerja juga mencakup aspek keberlanjutan dan evolusi budaya organisasi. Lingkungan kerja yang sehat memerlukan komitmen berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat untuk mempertahankan nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pembentukan budaya organisasi yang sehat tidak berhenti pada satu titik waktu, tetapi merupakan proses yang terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal.*

*Terakhir, pembahasan ini menekankan pentingnya psikologi lingkungan kerja sebagai landasan penting dalam pembentukan budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif bagi seluruh anggotanya, serta mencapai kesuksesan jangka panjang mereka.*

*Dalam kelanjutan pembahasan, perlu diperhatikan bahwa psikologi lingkungan kerja juga berperan dalam mempromosikan keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang sehat mengakui dan menghargai keberagaman individu, termasuk perbedaan dalam latar belakang, keterampilan, dan pengalaman. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan merasa dihargai dan diterima, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas mereka.*



*Selain itu, pembahasan psikologi lingkungan kerja juga menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terbuka memungkinkan informasi dan umpan balik yang tepat mengalir dengan lancar di antara semua tingkatan organisasi. Ini membantu mencegah ketidakpastian, konflik, dan ketidaksepakatan yang tidak perlu, serta mempromosikan kerjasama dan kolaborasi yang produktif di antara karyawan.*

*Dalam konteks pembahasan ini, perlu juga dipertimbangkan peran teknologi dalam membentuk psikologi lingkungan kerja. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di tempat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap dinamika interaksi sosial, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana teknologi memengaruhi lingkungan kerja dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa penggunaannya mendukung, bukan menghambat, kesejahteraan karyawan.*

*Dalam melanjutkan pembahasan ini, penting untuk diingat bahwa psikologi lingkungan kerja bukanlah hanya tentang individu atau organisasi secara terpisah, tetapi tentang interaksi dinamis antara keduanya. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan berdaya saing tinggi, yang membawa manfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.*

## **Kesimpulan**

*Secara keseluruhan, pembahasan tentang psikologi lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap pembentukan budaya organisasi yang sehat menyoroti pentingnya memahami faktor-faktor psikologis di tempat kerja. Psikologi lingkungan kerja menjadi kunci dalam mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta membentuk budaya organisasi yang mendukung. Budaya organisasi yang sehat mencakup kumpulan nilai, norma, dan perilaku yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.*

*Dalam konteks ini, psikologi lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memahami dan mengelola aspek-aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, manajemen stres, komunikasi yang efektif, keberagaman, inklusi, serta tanggung jawab sosial dan etika di tempat kerja. Pemahaman yang mendalam tentang psikologi lingkungan kerja memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif.*

*Pembentukan budaya organisasi yang sehat memerlukan komitmen jangka panjang dari semua pihak yang terlibat, serta evaluasi dan penyesuaian yang berkelanjutan terhadap praktik-praktik dan kebijakan organisasi. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, mempromosikan keberagaman dan inklusi, dan mencapai kesuksesan jangka*

*panjang mereka. Dengan demikian, psikologi lingkungan kerja memiliki peran yang krusial dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan di era modern ini.*

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfita, L. (2018). *Calling Orentator pada Perias jenazah Di Kota Medan*. *Prosiding Universitas Medan Area*, 1(1).
- Wahyuni, N. S., & Sembiring, S. M. (2019). *Hubungan Antara Pola Asuh Demokratis Orangtua Dengan Kematangan Emosi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Azis, A. (2013). *Dampak Psikologis Terapi Ruqyah Syarayah Terhadap Perilaku Agresif pada Pria Dewasa Madya*.
- SIDABUTAR, P. R., & Harahap, G. Y. (2022). *IDENTIFIKASI PELAT LANTAI PERON TINGGI PADA PEMBANGUNAN STASIUN LUBUK PAKAM BARU*. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Nugraha, M. F. *The Development and Validation offihad Academic Scale (JAS)*.
- Dewi, S. S. (2012). *Hubungan Kualitas Kelekatan dan Kemampuan Kreatifitas*.
- Darmayanti, N., & Alfita, L. (2017). *Regulasi Emosi Ditinjau Dari Suku Batak Toba dan Suku Jawa*.
- Wahyuni, N. S. (2014). *Hubungan Self-Efficacy dan Disiplin Dengan Kemandirian Belajar Siswa SMA Bina Taruna Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Karim, A. (2017). *Efektivitas Beberapa Produk Pembersih Wajah Antiacne Terhadap Balderi Penyebab Jerawat Propianibacterium acnes*.
- Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Di Kantor Samsat Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, E. S. (2009). *Hubungan antara Kesadaran Fonologis dan Intelegensi dengan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa/i Kelas 1 SDIT Nurul Ilmi*.
- Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2004). *Hubungan Antara Keadaan Father Absence Temporer Dengan Motif Berprestasi Siswi SD Hang Tuah Belawan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Kesadaran Beragama Dengan Kecenderungan Perilaku Altruistik Pada Remaja*.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). *Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, N. A. (2020). *Analisis Kadar Metamfetamin dalam Rambut Pengguna Sabu-Sabu Menggunakan Metode Kolom Ekstraksi dengan Nanobentonit Alam Sebagai Adsorben dan Gas Chromatography Mass Spectrometry (GCMS) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2017). *Hubungan Self Eficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Self Regulated Learning Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan*.
- Wahyuni, N. S., & Khairuddin, K. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Disekolah Perguruan Taman Siswa Diski (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Hubungan Antara Relasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Kemandirian Pada Anak Penyandang Retardasi Mental*.
- Nugraha, M. F. (2019). *Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua*. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. (2022). *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Siregar, M., & Hasmayni, B. (2011). *Studi Identifikasi Ketertarikan Interpersonal dalam Memilih Pasangan Hidup Pada Remaja Akhir di Kelurahan Sungai Sentosa Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Aziz, A. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Di Sma Dharmawangsa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Implementasi Tahap Tahap Perkembangan Kognitif Piaget Pada Penguasaan Konsep IPA Siswa Kelas Sekolah Dasar*.
- Adha, S. (2022). *Faktor revolusi perilaku konsumen era digital: sebuah tinjauan literatur*. *JIPIS*, 31(2), 134-148.
- OKTAVIANI, R., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN MERCU PADA BENDUNGAN LAU SIMEME SIBIRU-BIRU-DELISERDANG SUMATERA UTARA*. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.

- LUMBANRAJA, W., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN IRIAN SUPERMARKET TEMBUNG-PERCUT SEI TUAN SUMATERA UTARA*. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).
- Lubis, L., & Aziz, A. (2014). *Efektifitas Permainan Tradisional Kucing-Kucingan untuk Mengembangkan Prilaku Sosial Anak di TK Rokan Jaya*.
- Alfita, L. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Konsumen dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian*.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Eky Ermal, M. (2019). *PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA*.
- Fachrosi, E., & Supriyantini, S. *Jurnal Diversita*.
- Siregar, M. (2013). *Hubungan Antara Daya Persuasi Dengan Prestasi Menjual Wiraniaga PT. Rajawali Nusindo Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). *Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu* Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu.
- Novita, E. (2012). *Perbedaan Agresivitas Ditinjau dari Pola Asuh Orang Tua*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(2), 53-60.
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Hubungan Berfikir Positif Dengan Daya Tahan Stres*.
- Khairuddin, K. (2021). *KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA*. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 33-38.
- Wahyuni, N. S. (2013). *Hubungan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Wartawan Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Suri, F., & Nurjayanti, F. (2022). *The Correlation between Organizational Culture and Employee Engagement for the Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya at Belawan Harbour*.
- Isnainy, A. A. (2016). *Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Novita, E. (2022). *Hubungan Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Diri Terhadap Perguruan Tinggi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 3(2), 154-159.
- Hafni, M. (2022). *Pengantar Psikologi Kesehatan Mental*.
- TARIGAN, R. G., & Harahap, G. Y. (2022). *LAPORAN KERJA PRAKTEK PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MENARA BRI JL. PUTRI HIJAU NO. 2-KOTA MEDAN*. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3).
- Hafni, M. (2023). *Hubungan Antara Self-Regulation Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas Xi Di Sma Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dewi, S. S., & Alfita, L. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Desa Paya Gambar (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Istiana, I. (2018). *Perbedaan Harga Diri Remaja Ditinjau Dari Status Keluarga Pada Sma Al-Ulum Medan*. *Psikologi Konseling*, 11(2).
- Alfita, L., & Munir, A. (2017). *Perbedaan Perilaku Altruistik di Tinjau Dari Tempat Tinggal Pada Remaja SMA (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dewi, S. S. (2014). *Dampak Mahar Tinggi dengan Harga Diri Pemuda Pra-Nikah Aceh*.
- Nasution, R. A. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Dukungan Orangtua Dengan Kemandirian Belajar Siswa Di Sma Dharma Pancasila Medan*.
- Hasibuan, N. W. R. (2020). *Hubungan Antara Perkembangan Moral dengan Perilaku Prosocial Pada Remaja di Perguruan Ki Hajar Dewantara Kotapinang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Harahap, G. Y. (2004). *Decentralization and its Implications on the development of Housing in Medan*.
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). *Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan*.
- Dalimunthe, H. A. (2018). *Studi Identifikasi Faktor Kecanduan Internet di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Bandar Kab. Bener Meriah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). *Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni*.
- Hardjo, S. (2004). *Kemampuan Mengendalikan Emosi Negatif Dengan Kemampuan Memecahkan Masalah*.
- Hafni, M. (2005). *Studi Tentang Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Emosi Dasar Negatif Dengan Prestasi Belajar*.

- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). *Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dalimunthe, H. A. (2021). *Palang Merah Indonesia (PMI) Serdang Bedagai Menyalurkan Bantuan di Masa Pandemi Covid 19. Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan Dan Penyuluhan Kepada Masyarakat*, 1(1), 7-8.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning*. uma. ac. id.
- Siregar, M., Ratzy, A. F., & Munir, A. (2014). *Hubungan Antara Peran Ayah Dengan Motivasi Berprestasi Siswa di SMA Perguruan Taman Siswa Medan*.
- Alfita, L. (2019). *Perbedaan Coping Stress Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Penderita Kanker* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2013). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Siswa di Pesantren Ar-Raudhatul hasanah Paya Bundung Medan*.
- Aziz, A. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tampubolon, E. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja pada Kary awan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Fauziah, I. (2009). *Multiplikasi Tanaman Krisan (Chrysanthemum sp.) dengan Menggunakan Media MS (Murashige-Skoog) Padat*.
- Wahyuni, N. S. (2016). *Sistem Administrasi Pelayanan Kesehatan Dalam Hal Penerimaan Pasien Opname Asuransi Kesehatan di Rumah Sakit Umum HA Malik Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2012). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan Pada PT. Bank BRI Persero TBK Cabang Sisingamangaraja*.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- SAJIWO, A., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SPBU SHELL ADAM MALIK. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Suri, F. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan. JURNAL ISLAMIKA GRANADA*, 1(1), 37-43.
- Tarigan, R. S. (2022). *KEBERMANFAATAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI PADA DUNIA PENDIDIKAN DI INDONESIA*.
- Novita, E. (2017). *Perbedaan penerimaan diri ibu yang memiliki anak tunagrahita ditinjau dari tingkat pendidikan di SLB-E PTP Medan. Jurnal Diversita*, 3(1), 55-62.
- Hardjo, S. (2000). *Tingkat Perbedaan Intensi Agresivitas Antara Siswa Pria di Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Umum di Medan*.
- Alfita, L. (2010). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Perilaku Prosocial*.
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ummu, K. (2016). *Model Penanganan Dampak Psikologis Kekerasan Seksual Terhadap Anak*.
- Dewi, S. S., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Efikasi Guru dalam Mengembangkan Religiusitas Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kelas Awal. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3488-3502.
- Hardjo, S. (2021). *Studi Identifikasi Faktor Penyebab Stres Akademik Pada Siswa SMA Swasta Budisatrya Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2013). *The Relationship Between Self-Efficacy and Stress at Work Experienced by Journalists of Harian Metro 24 Jam* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, M. (2017). *Analisa Pembakaran Pada Ruang Bakar Boiler Untuk Kebutuhan 30 Ton/Jam Tekanan 20 Bar Dengan Bahan Bakar Cangkang dan Fiber*.
- Wahyudi, A., & Tarigan, R. S. (2022). *SISTEM INFORMASI SEKOLAH BERBASIS WEB PADA SMP NUSA PENIDA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Khuzaimah, U. (2009). *Pengalaman Pindah Agama*.
- Dewi, S. S. (2012). *Konsep Diri Menurut Psikologi Kognitif*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2014). *Perbedaan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Guru yang Sertifikasi dan Non Sertifikasi pada SD Negeri di Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat*.
- Harahap, G. Y. (2001). *Taman Bermain Anak-Anak di Medan Tema Arsitektur Perilaku* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).