

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU HONORER SMK NEGERI DI KOTA BEKASI

Rizki Amalia Rosowulan

Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara, E-mail: rar@stkipkusumanegara.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan lokus kontrol terhadap kepuasan kerja guru honorer di sekolah menengah kejuruan umum di kota bekasi. Metodologi penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan pada menguji hipotesis Responden dipilih dengan teknik simple random sampling. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh langsung positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif lokus kontrol terhadap kepuasan kerja, dan (3) terdapat pengaruh langsung positif kerja lingkungan pada lokus kontrol

Kata-kata kunci: Kepuasan kerja, lingkungan kerja, lokus kontrol.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam keberlangsungan kemajuan sebuah bangsa dan peradaban. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik oleh manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Ujung tombak pendidikan di Indonesia adalah guru, seorang pahlawan tanpa tanda jasa ibarat penerang dalam gulita. Indonesia kini masih menyisakan permasalahan kesejahteraan guru terutama guru honorer. Hal ini pernah diangkat dalam *headline gobekasi* yang menyatakan, “guru honorer gagal seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kategori 2 (K2) dari total peserta 3.920 guru honorer namun 838 peserta K2 yang lolos dari Pemkot Bekasi belum diterima Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

dari Kemenpan dan ternyata cacat administrasi”. Ketidakpuasan karena gagal seleksi CPNS K2 membuat nasib guru honorer menjadi suram.

Guru honorer K2 yang tidak lulus terus-menerus akan meminta kepada Pemkot Bekasi untuk diperhatikan mengenai nasibnya mendatang. Terlebih lagi adanya pernyataan cacat administrasi inilah yang harus di tindaklanjuti kebenarannya agar tidak terjadi lagi di tahun mendatang karena yang diserahkan sudah sesuai dengan persyaratan. Dikutip dalam harian pikiran rakyat yang menyatakan, “tuntutan peningkatan status dan kesejahteraan bagi guru honorer”. Kurangnya memperhatikan peningkatan status dan kesejahteraan guru honorer dilihat dari masa kerja dan lamanya pengabdian ada yang sudah mengabdikan belasan bahkan puluhan tahun masih saja sebagai guru honorer tidak diangkat sebagai guru PNS

meskipun masa kerja dan lama pengabdian sudah dirasakan cukup sebagai salah satu persyaratan.

Hal serupa juga terjadi di kota Bekasi yang di muat dalam harian poskota (08-04-2013), “ honor belum diterima karena anggaran belum cair sedangkan dijanjikan cair diminggu pertama bulan April dan belum direalisasikan hingga akhir bulan April dan honor yang diterima berbeda drastis meskipun sama-sama guru honorer”. Ketidakpuasan yang dirasakan seperti pengakuan diri, beban kerja, kesejahteraan, pemberian gaji yang berbeda secara drastis, sikap memandang suatu hasil dari usaha yang dilakukan. Dalam penelitian ini akan memfokuskan bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan *locus of control* (LOC). Selain itu terdapat pula beberapa faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja seperti melibatkan kerja, perasaan stres, motivasi, *Locus of Control* (LOC), lingkungan kerja, ketidakhadiran (*absenteisme*), perputaran (*turnover*), kinerja, *organizational citizenship behavior*, *organizational comitment*.

Penulis menyadari bahwa pemerintah setempat memang memiliki perhatian pada kepuasan kerja guru honorer di lingkungan satuan kerjanya, namun usaha ini belum optimal, sehingga perlu dilakukan penelusuran dengan lebih mendalam terhadap masalah ini. Memperhatikan beberapa hasil dari paparan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengendalian diri guru

honorer di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kota Bekasi. Hal ini disebabkan karena memperhatikan kepuasan kerja guru di Kota Bekasi yang masih rendah. Memperhatikan beberapa hasil dari paparan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengendalian diri guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang ada di Kota Bekasi. Hal ini disebabkan karena memperhatikan kepuasan kerja guru di Kota Bekasi yang masih rendah.

Atas dasar pemikiran dan uraian di atas, maka penulis terdorong memilih penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Bekasi”.

Kepuasan Kerja

Schermerhorn (2011:172) mengemukakan, “*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job*”. Kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan. Kepuasan kerja didefinisikan secara sederhana sebagai pencapaian rasa positif dan negatif seorang individu terhadap pekerjaannya. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Kreitner and Kinicki (2010:170), “*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job*”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Hal ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah

merupakan konsep tunggal. Melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Rue and Byars (2010:170), “*job satisfaction refers to an employee's general attitude toward the job*”. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Definisi kepuasan kerja juga dibahas oleh Griffin Moorhead (2007:70), bahwa, “*job satisfaction is the extent to which a person is gratified or fulfilled by his or her work or job satisfaction reflects the extent to which people find gratification or fulfillment in their work*”. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang bersyukur atau dipenuhi oleh karyanya atau kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau kepuasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengungkapkan bahwa seseorang harus mensyukuri hasil dari pekerjaan yang di capai dalam organisasi.

Menurut Colquitt, Le Pine, Wesson (2011:102), “*job satisfaction is one of several individual mechanisms that directly affects job performance and organizational commitment*”. Kepuasan kerja adalah salah satu dari beberapa mekanisme individu yang

secara langsung mempengaruhi kinerja kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja bagian dari perilaku organisasi dan diantaranya saling berkaitan. Menurut Newstrom (2010:204) elemen kepuasan kerja, “*job satisfaction is an affective a feeling of relative like or dislike toward something for example, a satisfied employee may comment that i enjoy having a variety of tasks to do*”. Kepuasan kerja adalah perasaan afektif relatif suka atau tidak suka terhadap sesuatu (misalnya, karyawan puas dapat memberikan komentar bahwa saya menikmati memiliki berbagai tugas yang harus dilakukan.

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di sintesakan bahwa kepuasan kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah responsi seseorang terhadap pekerjaannya, dengan indikator (1) perasaan terhadap imbalan, (2) perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) perasaan terhadap peluang promosi, (4) perasaan terhadap supervisi, (5) perasaan terhadap rekan kerja, (6) perasaan terhadap kondisi pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Cooper (2008:3), “*work environment is defined as one in which all the physical*”. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu di mana semua kondisi fisik. Dimana kondisi fisik merupakan tempat seorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemudian lingkungan kerja menurut pendapat Shuck dan Alborno (2008:140) mendefinisikan, “*a work environment is defined as the physical and emotional*

characteristics of the workplace, including relationship with colleagues and typical job functions". Lingkungan kerja didefinisikan sebagai karakteristik fisik dan emosional di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan fungsi pekerjaan khusus.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sabbag (2009:66), *"the work environment is made up of the physical, emotional, and interpersonal element that create the atmosphere in which a person works"*. Lingkungan kerja terdiri dari unsur fisik, emosional, dan interpersonal yang menciptakan suasana di mana seseorang bekerja. Sabbag (2009:70) juga menyebutkan komponen yang membentuk lingkungan kerja, adalah: *"the following list represents the components that together make up the work environment at any organization: 1) organizational culture, 2) policies and procedures, 3) interpersonal relationships, 4) workplace design, 5) climate created by past and present events"*. Disebutkan daftar berikut merupakan komponen yang bersama-sama membentuk lingkungan kerja diorganisasi manapun: (1) budaya organisasi, (2) kebijakan dan prosedur, (3) hubungan interpersonal, (4) desain tempat kerja, (5) iklim yang diciptakan oleh peristiwa masa lalu dan sekarang. Pengertian mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Muller (2009:281), *"work environment defines the work environment as the establishment and other locations where one or more employees are working or are present as a condition of their employment"*. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai

pembentukan dan lokasi lain dimana satu atau lebih karyawan yang bekerja atau hadir sebagai kondisi kerja mereka. Lebih lanjut yang dikemukakan oleh Muller, *"the work environment includes not only physical locations, but also the equipment or materials used by the employee during the course of his or her work"*. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lokasi fisik, tetapi juga peralatan atau bahan yang digunakan oleh karyawan selama bekerja.

Pengertian lingkungan kerja yang lain juga dikemukakan oleh Zullighoven (2005:69) bahwa: *"a work environment is the location where tools, materials, and other objects pertaining to a task are available and arranged in a domain-specific manner. The actual work is done at the workplace, while the work environment as a larger concept includes additional locations accessible within this workplace. The work environment is the location where people work"*. Sebuah lingkungan kerja adalah lokasi di mana alat-alat, bahan, dan benda-benda lainnya berkaitan dengan tugas yang tersedia dan diatur dengan cara tertentu. Pekerjaan yang sebenarnya dilakukan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja sebagian besar konsep termasuk lokasi tambahan dapat diakses di tempat kerja ini. Setiap individu. Lingkungan kerja adalah lokasi dimana orang bekerja. Pendapat hampir sama juga dikemukakan oleh Hoyle (2005:328) yaitu, *"the work environment is a set of conditions under which people operates and include physical, social and psychological environmental factors"*. Lingkungan kerja

adalah sebuah kumpulan kondisi dimana orang beroperasi termasuk faktor lingkungan fisik, sosial dan psikis.

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di sintesakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja termasuk faktor lingkungan fisik, sosial psikis dan emosional, dengan indikator meliputi: (1) hubungan antar pegawai, (2) kebisingan lingkungan kerja, (3) peraturan kerja, (4) penerangan, (5) sirkulasi udara (ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin, pemasangan humidifier), (6) keamanan.

Locus of Control

Robbins dan Judge (2011:121) berpendapat bahwa: *“locus of control as the degree to which an individual believes that they are of their own fate. Internal are individuals who believe that they are in control over anything else that happens to them, while the external is an individual who believes that whatever happens to them is controlled by outside forces such as luck and chance.”* Pengendalian sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut pendapat Ivancevich, Konopaske, Matteson (2008:111), *“locus of*

Control “the locus of control of individuals determines the degree to which they believe their behaviors influence what happens to them”. Seseorang akan menentukan sejauh mana keyakinannya terhadap keberhasilan hidupnya. Menurut John W. Newstrom (2011:185): *“locus of Control refers to alternatives beliefs about whether an employee’s achievements are the product of his or her own effort (an internal locus, which is more compatible with a participative style) or the result of outside forces (an external locus, which is more receptive to a directive approach)”*. LOC mengacu pada alternatif keyakinan tentang cuaca prestasi karyawan adalah produk dari usaha sendiri (*internal locus*, yang lebih kompatibel dengan gaya partisipatif) atau hasil dari kekuatan luar (*locus eksternal*, yang lebih reseptif ke pendekatan direktif).

Fred Luthans (2011:174) mengatakan: *“employee who perceive internal control feel that they personally can influence their outcomes through their own ability, skills or effort. Employees who perceive external control feel that their outcomes are beyond their own control; they feel that external forces such as luck or task difficulty control their outcomes. This perceived locus of control may have a differential impact on their motivation to perform”*. Karyawan yang memandang kontrol internal yang merasa bahwa mereka secara pribadi dapat mempengaruhi hasil mereka melalui kemampuan mereka sendiri, keterampilan atau usaha. Karyawan yang merasa eksternal kontrol merasa bahwa hasil mereka berada di

luar kendali mereka sendiri; mereka merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tugas kesulitan mengontrol hasil mereka. Ini *locus of control* yang dirasakan mungkin memiliki dampak yang berbeda pada motivasi mereka untuk melakukan.

Kreitner, Kinicki (2010:135) mendefinisikan, “*internal locus of control, the to belief that one controls the events and consequences affecting one’s life*”. Pada *internal locus of control* menunjukkan keyakinan seseorang dalam memandang kejadian dan akibatnya yang mempengaruhi kehidupannya. McShane, Von Glinow (2010:45-46) mendefinisikan “*locus of Control is defined as a person’s general belief about the amount of control he or she has over personal life events*”. *Locus of Control* keyakinan umum seseorang tentang seberapa besar pengendalian seseorang atas kejadian kejadian hidup yang ia alami.

Mengacu kepada beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disintesis bahwa *LOC* adalah karakteristik individu dalam mengontrol perilakunya, dan peristiwa yang dapat diprediksi untuk bisa bertanggung jawab akan kehidupannya, dengan indikator yaitu: (1) mengendalikan sikap dalam bekerja, (2) mengendalikan situasi di sekitarnya, (3) memiliki tanggung jawab mengatasi tekanan dalam bekerja, (4) mengatasi kegagalan dalam bekerja, (5) rasa percaya diri terhadap pencapaian prestasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Data penelitian dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru honorer SMKNegeri di Kota Bekasi yang berjumlah 110 orang. Dari perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 86 guru honorer SMK Negeri di Kota Bekasi yang akan dijadikan *sample frame* dalam penelitian ini. Pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif, statistika inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji persyaratan analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. dengan nilai koefisien korelasi r_{13} sebesar 0,617 dan nilai koefisien jalur p_{31} sebesar 0,453. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Schermerhorn dan Hunt:

Pendapat ini didukung oleh Schermerhorn dan Hunt (2011:72) bahwa: *“it relates to the more specific notion of job satisfaction, an attitude reflecting a person's and negative feelings toward a job, co-workers, and work environment . that is, they create a work environment in which people achieve both high performance and high job satisfaction”*. Berkaitan dengan gagasan yang lebih spesifik dari kepuasan kerja, sikap yang mencerminkan, rekan kerja, dan lingkungan kerja seseorang dan perasaan negatif terhadap pekerjaan.yaitu, mereka menciptakan lingkungan kerja di mana orang mencapai baik kinerja tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Seperti halnya dengan pendapat di atas, Gibson (2009:106) menyatakan bahwa, *“it results from their perceptions of their jobs, based on factors of work environment, such as the supervisor's style, policies, and procedures, work group affiliation, working conditions, and fringe benefits”*.Analisa lain mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat penting bagi kepuasan kerja setiap individu yang sedang menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang harus dicapai dimana kepuasan kerja menempati posisi penting untuk memenuhi faktor tersebut. Kepuasan kerja hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawas, kebijakan, dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan dalam organisasi tersebut. Tujuan utama dari studi untuk

mengukur organisasi, individu dan kelompok mekanisme di tempat kerja berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Hal ini mencerminkan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi r_{23} 0,576 dan nilai koefisien jalur p_{32} sebesar 0,379.Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh *locus of control*.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Colquitt (2011:303) bahwa, *“one meta analysis different research studies showed that an internal locus of control was associated with higher levels of job satisfaction”*. Satu analisis studi penelitian yang berbeda meta menunjukkan bahwa internal *locus of control* dikaitkan dengan tingkat yang lebih tinggi kepuasan kerja.

Seperti halnya dengan apa yang dinyatakan diatas, Rae Andre (2008:36) menyatakan *“people with internal locus of control had higher job satisfaction”*. Orang dengan *locus of control internal* memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Bahwa bagaimanapun juga persepsi tentang *locus of control* akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Hal ini mencerminkan semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Locus of Control

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap *locus of control* dengan nilai koefisien korelasi r_{12} sebesar 0,435 dan nilai koefisien jalur p_{21} sebesar 0,435. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja.

Penghargaan yang dibutuhkan oleh individu tidak sebatas yang bersifat fisik namun juga non fisik seperti halnya kenyamanan dan ketenangan tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang akan sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Colquitt (2011:303) bahwa, “*strongly related to locus of control which reflects whether people attribute the causes of events to themselves or to the external work environment*”. Sangat terkait dengan *locus of control* yang mencerminkan apakah atribut orang penyebab peristiwa untuk diri mereka sendiri atau lingkungan kerja eksternal.

Menurut pendapat Shane dan Glinov (2010:367) bahwa, “*that people with an internal locus of control believe that they have control over their work environment*”. Bahwa orang dengan *internal locus of control* percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas

lingkungan kerja mereka. Dari teori di atas, diduga lingkungan kerja dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang dalam kepuasan kerja untuk menciptakan tujuan sebuah organisasi.

Hal ini mencerminkan semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan *locus of control* kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan: (1) terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja, (3) terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap *locus of control*.

Saran: 1. Bagi Dinas Pendidikan di Kota Bekasi hendaknya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan khususnya guru honorer SMK Negeri dengan mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan kolektif guru honorer lainnya sehingga dapat berkembang dan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat bagi pengembangan karirnya. Serta melakukan penyuluhan tentang pentingnya lingkungan sekolah yang baik sesuai dengan Standar Sekolah Nasional. Kegiatan tersebut diharapkan akan meningkatkan lingkungan sekolah menjadi lebih kondusif dan *locus of control* yang akhirnya dapat mempertinggi kepuasan kerja guru honorer. 2. Bagi Kepala Sekolah di SMK Negeri di Kota Bekasi hendaknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja di sekolah dengan cara melakukan

pemeliharaan bangunan sekolah secara berkala sesuai dengan SSN. Serta penyediaan fasilitas yang memadai seperti laboratorium yang lengkap, Pihak sekolah dapat melakukan kegiatan outbond atau kekerabatan lainnya antar guru dan karyawan lainnya demi terciptanya hubungan yang lebih erat. 3. Bagi para guru honorer SMK Negeri di Kota Bekasi, di samping melaksanakan tugas-tugas mengajarnya hendaknya juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan kinerja disekolah. Pihak sekolah sebaiknya mengadakan pelatihan-pelatihan atau seminar untuk memotivasi diri para guru agar memiliki keyakinan yang kuat dalam mengajar di kelas. 4. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lebih lanjut terkait dengan lingkungan kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Brad Shuck and Carlos Alborno. *Exploring Employee Engagement Among Three Non Salaried Employees, A Phenomenological Study*. Miami: Florida International University, 2008.
- David Hoyle. *Automotive Quality Systems Handbook, Incorporating ISO/TS 16949:2002*. Amsterdam: Elsevier Butterworth Heinemann, 2005.
- Fred Luthan. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2008.
- Griffin Moorhead. *Organizational Behavior*. New York: Houghton Mifflin Company, 2007.
- Heinz Zullighoven. *Object-Oriented Construction Handbook*. Germany: Morgan Kaufmann Publishers, 2005.
- Ian Rothman and Cary Cooper. *Organizational and Work Psychology*. London: Hodder Education, 2008.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. *Organizational Behavior and Management, eighth edition*. Singapore: McGraw-Hill International, 2008.
- Jason A. Colquitt, Jeffery Lepine dan Mochael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies, 2011.
- John R Schermerhorn. *Organizational Behavior Edition Elevent*. USA: John Wiley and Sons Inc, 2011.
- John W. Newstrom. *Organizational Behavior, Human Behavior at work*. New York: McGraw-Hill International Edition, Twelfth Edition, 2010.
- John W. Newstrom. *Organizational Behavior, Human Behavior at Work, thirteenth edition*. Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2011.
- Kreitner and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw- Hill Companies, 2010.

Kreitner, Kinicki. *Organizational Behavior*.
New York: McGraw-Hill Irwin, ninth
edition, 2010.

Leslie W Rue and Lloyd L Byars. *Supervision
Tenth Edition*. New York: McGraw-
Hill Companies, 2010.

Max Muller. *The Manager's Guide to HR*.
New York: Amacom-SHRM, 2009.

Michael Sabbag. *Developing Exemplary
Performance One Person at a Time*.
USA: First printing, 2009.

Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge.
*Organizational Behavior, Fourteenth
Edition*. New Jersey: Prentice Hall,
2011.