

drg. Willia Novita Eka Rini, M.Kes
Budi Aswin, SKM., M.Kes



PSIKOLOGI INDUSTRI








eweke

media aksara

Anggota IKAPI

No. 225/UTE/2021

-  0858 5343 1992
-  eurekamediaaksara@gmail.com
-  Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-151-164-5



9

786231

511645

PSIKOLOGI INDUSTRI

drg. Willia Novita Eka Rini, M.Kes
Budi Aswin, SKM., M.Kes



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

PSIKOLOGI INDUSTRI

Penulis : drg. Willia Novita Eka Rini, M.Kes
Budi Aswin, SKM., M.Kes

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Meilita Anggie Nurlatifah

ISBN : 978-623-151-164-5

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan kekuatan yang dilimpahkan-Nya, buku dengan judul “Psikologi Industri” ini dapat kami selesaikan penyusunannya.

Secara garis besar, buku ini menjelaskan tentang: Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Kerekayasaan, Motivasi kepausan kerja, macam macam stres kerja, macam penilaian kinerja, Kepemimpinan, Memperkenalkan Budaya Organisasi hingga proses rekrutmen dan seleksi.

Kami mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Kami menyadari bahwa di dalam buku ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dalam rangka perbaikan ke depan, kami sangat mengharapkan adanya sumbang saran pemikiran dari semua pihak.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI	1
A. Perkembangan Psikologi Industri.....	2
B. Teori Psikologi Industri dan Organisasi.....	6
C. Spesialisasi Psikologi Industri dan Organisasi	7
D. Peran Psikologi Industri	8
E. Ruang Lingkup Psikologi Industri dan Organisasi	10
F. Obyek Kajian Psikologi Industri	11
G. Aspek-aspek Psikologi Industri dan Organisasi	11
H. Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi	12
I. Manfaat Psikologi Industri dan Organisasi	13
J. SOAL	13
BAB 2 PSIKOLOGI KEREKAYASAAN	15
A. Pengertian Psikologi Kerekayasaan.....	15
B. Pengertian Kondisi Kerja.....	16
C. Sistem Mesin-Manusia.....	19
D. SOAL	20
BAB 3 MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA	22
A. Pengertian Motivasi Kerja	22
B. Teori Motivasi.....	23
C. Pengertian Kepuasan Kerja	29
D. Membangun Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	30
E. SOAL	31
BAB 4 STRES KERJA	33
A. Jenis-jenis Stres	33
B. Sumber Stres Kerja	34
C. Tahapan Stres.....	35
D. Manajemen Stres Kerja.....	37
E. SOAL	40
BAB 5 STRES KERJA	42
A. Pengukuran Stress	42
B. SOAL	44

BAB 6 PENILAIAN KINERJA.....	46
A. Pengertian Penilaian Kinerja.....	46
B. Sistem dan Model Penilaian.....	46
C. Penilaian Kinerja yang Efektif	50
D. Reward dan Punishment.....	53
E. SOAL.....	57
BAB 7 KEPEMIMPINAN	59
A. Karakter Leadership	60
B. Teori Pendekatan Leadership	61
C. Gaya-Gaya Leadership	62
D. SOAL.....	63
BAB 8 BUDAYA ORGANISASI	65
A. Budaya Organisasi.....	65
B. Teori Budaya Organisasi.....	69
C. Budaya Organisasi di Perusahaan.....	70
D. SOAL.....	71
BAB 9 KELOMPOK KERJA.....	73
A. Pengertian Kelompok Kerja	73
B. Pembentukan Kelompok.....	74
C. Perilaku Dan Dinamika Kelompok Kelompok Kerja Efektif (Team Work)	76
D. SOAL.....	80
BAB 10 REKRUITMEN DAN SELEKSI.....	82
A. SOAL.....	87
BAB 11 PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN -MODEL PELATIHAN	89
A. Tujuan Pelatihan&Pengembangan.....	90
B. Jenis Pelatihan dan Pengembangan	91
C. Teori Pembelajaran	94
D. Penyusunan Program Pelatihan Dan Pengembangan.	95
E. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Atau Studi Pekerjaan.....	96
F. Penerapan Metode-Metode Pelatihan Dan Pengembangan.....	96
G. SOAL.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
TENTANG PENULIS	105



PSIKOLOGI INDUSTRI

drg. Willia Novita Eka Rini, M.Kes
Budi Aswin, SKM., M.Kes



BAB 1

PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Psikologi Industri merupakan salah satu cabang dari ilmu psikologi. Psikologi industri dan organisasi membahas psikologi dalam lingkup organisasi atau aturan kerja. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut psikologi industri dan organisasi. Inggris menyebut psikologi industri dan organisasi sebagai *Occupational Psychology. Work and Organisational Psychology* merupakan istilah yang digunakan di Eropa dan di Amerika cabang psikologi ini disebut sebagai *Industrial and Organizational Psychology*.

Pengertian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) menurut Para Ahli

- Blum dan Naylor, menyebutkan bahwa psikologi industri dan organisasi sebagai aplikasi dari fakta dan prinsip psikologi pada masalah dalam konteks bisnis dan industri.
- Guion, menjelaskan psikologi industri dan organisasi merupakan keilmuan yang mempelajari mengenai hubungan antara manusia dengan dunia kerja.
- A.S Munandar, menjelaskan bahwa psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari tingkah laku dari manusia yang dikaitkan dengan perannya sebagai tenaga kerja dan konsumen baik secara perorangan atau sebagai kelompok.
- Munsterberg, menyebutkan psikologi industri dan organisasi sebagai keilmuan yang mempelajari perilaku dari manusia didalam dunia kerja.

BAB 2

PSIKOLOGI KEREKAYASAAN

A. Pengertian Psikologi Kerekayasaan

Psikologi rekayasa adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia yang berhubungan dengan mesin dan lingkungan fisik pekerjaan yang digunakan sebagai penunjang kerja. Sehingga peralatan yang ada bisa tepat digunakan, nyaman, serta aman digunakan oleh pekerja (Hanifa and Rosandi, 2021). Tugas dari psikolog dalam psikologi kerekayasaan yakni mengganti mesin-mesin dan alat yang digunakan manusia dalam pekerjaannya, lingkungan dimana seorang bekerja serta untuk membuat lebih sesuai untuk kemampuan manusia. Ada beberapa istilah dalam penyebutan Psikologi Rekayasa, antara lain *Engineering Psychology, Human Factors Engineering, Biomechanics, Ergonomics, Psychotechnology, dan Applied Experimented Psychology* (Asih, 2009). Seluruhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan rasa aman dan nyaman, serta mengurangi kemungkinan cedera dan kesalahan pada manusia (human factors) (Hanifa and Rosandi, 2021).

Psikologi kerekayasaan membahas tentang proses interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja meliputi, kondisi kerja, rancangan pekerjaan (peralatan prosedur kerja), rancangan ruang kerja yang disesuaikan dengan manusia. Psikologi kerekayasaan bertujuan untuk membantu merancang peralatan, tempat kerja dan lingkungan kerja agar sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan manusia agar

BAB 3

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

A. Pengertian Motivasi Kerja

George and Jones (2005) dalam Anastasia dan Eddy (2013) menyatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi maupun pekerjaan, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)(1).

Menurut Emron, Yohny dan Imas (2016:173) dalam Astuti (2017), motivasi terdapat tiga hal yang saling berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*goals*) ((2)

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja sebagai berikut (Kartika & Kaihatu, 2010) dalam Firman dkk (2021) :(3)

1. Arah perilaku (*direction of behavior*), menjelaskan terhadap perilaku seorang pekerja dalam bekerja. Selain itu, untuk mencapai tujuan tertentu dari tempat kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*), menjelaskan tentang kerja keras karyawan terhadap perilaku yang dipilihnya. Contoh penerapan dalam tingkatan ini seperti pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), menjelaskan motivasi karyawan terhadap permasalahan pada pekerjaan.

BAB

4

STRES KERJA

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

A. Jenis-jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Berney dan Selye mengungkapkan ada empat jenis stres, yaitu:

1. Eustres (*good stres*)

Stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

BAB

5

STRES KERJA

Stress merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimanahal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Stress juga terjadi dalam kerja dimana stress tersebut dapat bersumber dari empat hal yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan ekstraorganisasional.

Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimanastress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalamistress. Stress-stres yang dialami pekerja tersebut masih dapat diatasi ataudikurangi dengan banyak metode sehingga diperlukannya suatu manajemenstress dalam pekerjaan suatu perusahaan. Serta adanya usaha dari orangtersebut untuk dapat mengurangi stress yang mereka alami.

A. Pengukuran Stress

Alat ukur tingkat stres adalah kuesioner dengan sistem scoring yang akan diisi oleh responden dalam suatu penelitian. Ada beberapa kuesioner yang sering dipakai untuk mengetahui tingkat stres pada mahasiswa antara lain:

1. Kessler Psychological Distress Scale

Kessler Psychological Distress Scale terdiri dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan skor 1 untuk jawaban dimana responden tidak pernah mengalami stres, 2 untuk jawaban dimana responden jarang mengalami stres, 3 untuk jawaban dimana responden Universitas

BAB

6

PENILAIAN KINERJA

A. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah untuk memberikan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan serta menentukan alat dan cara yang memungkinkan dapat membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan kariernya sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih giat. Kegiatan yang satu ini sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar bisa mengevaluasi kinerja dan meningkatkan produktivitas dari karyawan. Penilaian kinerja seharusnya dilakukan secara konsisten agar perusahaan bisa mengetahui seperti apa perkembangan kinerja setiap karyawannya. Jika hal ini tidak dilakukan, maka bisa menyebabkan turunnya produktivitas karyawan yang tentu saja bisa merugikan perusahaan.

B. Sistem dan Model Penilaian

1. Sistem Penilaian Kerja

Jenis sistem penilaian kinerja yang digunakan bergantung pada tujuannya. Jika penekanan utamanya pada pemilihan karyawan untuk promosi, pelatihan, dan peningkatan bayaran berdasarkan prestasi, metode tradisional seperti *skala penilaian* mungkin tepat. Metode-metode kolaboratif, termasuk input dari para karyawan itu

BAB

7

KEPEMIMPINAN

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikapnya, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiannya yang mampu menciptakan suatu keadaan sehingga orang lain yang dipimpinnya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. *Leadership* (kepemimpinan) merupakan bagian dan inti dari manajemen perusahaan. Dengan *leadership* yang baik, akan memperbesar kemungkinan manajemen untuk mencapai tujuannya. *Leadership* meliputi segala wewenang seorang pemimpin (*leader*) dalam mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau suatu kelompok tertentu. Seorang pemimpin dituntut untuk aktif dalam membuat rencana, mengkoordinasi anggota, melakukan eksperimen dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam praktiknya, kepemimpinan akan tampak cenderung mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh sang pemimpin. Motivasi orang untuk mendorong atau memimpin seseorang untuk melakukan sesuatu pada hakikatnya ada dua macam, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Hubungan antara pemimpin dan bawahan merupakan hal yang cukup kuat dalam menentukan hubungan yang baik dalam organisasi. Hal ini melibatkan sejauh mana hubungan antara pemimpin dan bawahannya terjalin kooperatif dan ramah atau antagonis dan sulit. Seorang pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya maka akan merasa mendapat dukungan dan

BAB

8

BUDAYA ORGANISASI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam keberhasilan suatu organisasi bukan hanya semata-mata dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang ada, tetapi kualitas sumber daya manusia yang menentukan. Sumber daya manusia selalu berkaitan dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Pengembangan sumber daya manusia di organisasi perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan budaya organisasi yang diterapkan, Budaya menjadi salah satu faktor penting yang dapat memberikan kekuatan dan dorongan yang besar pada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dianut anggotanya yang menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Ningsih and Setiawan, 2019).

Beberapa pendapat ahli mengenai pengertian dari budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Mas'ud (2004) menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut secara bersama-sama dalam satu organisasi yang menjadi rujukan untuk melakukan tindakan serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Ivancevich (2008) menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah apa yang dipresepsikan oleh karyawan dan

BAB

9

KELOMPOK KERJA

A. Pengertian Kelompok Kerja

Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert pada tahun 1955 menyatakan bahwa kelompok sebagai kumpulan kumpulan antara 2 orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu untuk memahami bersama sama. Berdasarkan dari definisi ini, maka kelompok memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Merupakan sekumpulan orang yang anggotanya lebih dari 2 yang mungkin memiliki karakteristik yang berbeda pula di setiap individu.
2. Adanya hubungan interaksi atau komunikasi di antara kumpulan orang tersebut
3. Adanya tujuan bersama untuk mencapai sebuah kesuksesan bersama.

Berdasarkan karakteristik ini jika benar benar mamahami ini bahwa pekerjaan adalah segala sesuatu yang telah direncanakan dari organisasinya untuk mencapai suatu tujuannya. Oleh karena itulah kelompok kerja dapat di definisikan sebagai kelompok yang sudah disusun oleh organisasi dengan tujuan menjalankan berbagai kegiatan pekerjaannyayang terkait dengan pencapaian tujuan organisasinya.

BAB 10

REKRUITMEN DAN SELEKSI

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tahapan selanjutnya dari rekrutmen adalah seleksi. Pada proses seleksi, manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada serta menempatkan sumber daya manusia tersebut pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap individu bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Rekrutmen pegawai sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) manusia tidak dapat dilepaskan dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/ jabatan sebagai hasil analisis jabatan. Rekrutmen pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan pegawai dalam melakukan manajemen SDM. Adanya perencanaan akan mengetahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Maka dari itu dalam pengelolaan organisasi perlu memahami tentang pentingnya rekrutmen dan perencanaan, baik dari tataran konsep, fungsi

BAB 11

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN - MODEL PELATIHAN

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pelatihan dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Pelatihan bertujuan agar tenaga kerja non-managerial dapat mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu (Sikula, dalam Munandar, 2008).

Sedangkan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pengembangan bertujuan agar tenaga kerja managerial dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum (Sikula, dalam Munandar, 2008)

Perbedaan makna antar pelatihan dan pengembangan dapat dilihat sebagai berikut :

Komponen pelatihan meliputi :

- Tujuan : peningkatan kemampuan individu pada pekerjaan saat ini
- Sasaran : peningkatan kinerja jangka pendek
- Orientasi : kebutuhan jabatan sekarang
- Efek terhadap karir : keterkaitan terhadap karir relative rendah

Komponen pengembangan meliputi :

- Tujuan : peningkatan kemampuan individu pada pekerjaan yang akan datang
- Sasaran : peningkatan kinerja jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi S. M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unimal Press. Ljokseumawe.
- Arnest MIN, Kurniawati E. Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Perusahaan Multinasional di Indonesia [Internet]. Vol. 3. Malang; 2017. Available from: https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1757/1/JurnalProsesRekrutmendanSeleksiPadaPerusahaanMultinasionaldiIndonesia_Magdalena.pdf
- Arsyadana, Addin. "Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Prosiding Nasional 2* (2019): 213-232.
- Asih, G. Y. (2009) *Ergonomika Dalam Kehidupan Sehari-Hari*. Available at: <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20171115110701-Ergonomika-Dalam-Kehidupan-Sehari-Hari.pdf> .
- Asih GY, Widhiastuti H, Dewi R. *Stress Kerja* [Internet]. Semarang: Semarang University Press; 2018. Available from: <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- Astuti. ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button. *J Ilm*. 2017;1-25.
- Bachroni M, Asnawi S. *Stres Kerja* [Internet]. Yogyakarta; 1999. Available from: <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/7406/5760>
- Badu SQ, Djafri N. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* [Internet]. Gorontalo: Ideas Publishing; 2013. 244 p. Available from: <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/1905/Novia>

nty-Djafri-Buku-Kepemimpinan-dan-Perilaku-Organisasi.pdf

- Bernhard, T. et al. (2017) *Perilaku Organisasi*. 1st edn. Manado: CV.Patra Media Grafindo Bandung. Available at: http://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf.
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 125-132.
- Gultom, D. K. (2014) 'Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan', *jurnal manajemen dan bisnis*, 14(2), pp. 176-284. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2018). *Psikologi Industri dan organisasi*. Zifatama Jawa.
- Hakim AR, Muhti. Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *J Pendidik Ilmu Sos*. 2019;29(2):105-15.
- Halim WS. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *J AGORA* [Internet]. 2016;4(1):179-85. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/36478-ID-analisis-rekrutmen-dan-seleksi-karyawan-pada-perusahaan-bihun-cahaya-tiga-tungga.pdf>
- Hanifa, L. Z. and Rosandi, F. H. (2021) 'Pengaruh Psikologi Rekayasa Tata Ruang Kerja', *Jurnal Tambora*, 5(2), pp. 37-45.
- Hidayat F, Suryaman M, Fitriani R, Nugraha B. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. *Widya Cipta J Sekr dan Manaj*. 2021;5(1):31-8.

- Jakaria, R. B., & Putra, B. I. (2020). *Psikologi Industri*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Kadji Y. Tentang Teori Motivasi. *J Inov* [Internet]. 2012;9(1):1-15. Available from: <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>
- Monce, B. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), pp. 1-16.
- Muhammad Rio Firdaus. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI. In *Euphytica: Vol. (Issue 2)*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006><http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001><https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>
- Muis, M. R., Jufrizen, J. and Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp. 9-25. doi: <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Mulyono H. Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *J Penelit Pendidik Sos Hum* [Internet]. 2018;3(1):290-7. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/288149-kepemimpinan-leadership-berbasis-karakte-4640d947.pdf>
- Nadira Aliya. 9 Cara Meningkatkan Kepuasan Karyawan Anda [Internet]. *Dunia Karyawan*. 2018 [cited 2022 Apr 27]. Available from: <https://www.duniakaryawan.com/meningkatkan-kepuasan-karyawan/>

- Ningsih, R. Y. and Setiawan, D. (2019) 'Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Di Indonesia', *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), p. 480. doi: 10.22441/mix.2019.v9i3.007.
- Numberi, Agustinus, and Margono Setiawan. "Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11.1 (2013): 145-154.
- Potale BR, Lengkong V, Moniharapon S. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *J Berk Ilm Efisiensi*. 2016;16(04):453-64.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil', *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), p. 62. doi: 10.21067/jem.v11i1.869.
- Rakhmawanto A. Modul 1: Dasar-Dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai [Internet]. Perencanaan dan Rekrutmen Pegawai. 2016. Available from: <http://repository.ut.ac.id/3896/2/ADPG4340-M1.pdf>
- Riadi, Muchlisin. 2020. *Punishment atau Hukuman (Pengertian, Tujuan, Bentuk dan Prinsip)*. <diakses pada 30 September 2021 dari <https://www.kajianpustaka.com/2020/04/punishment-atau-hukuman-pengertian-tujuan-bentuk-dan-prinsip.html>
- Rosyidah, Biatur. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Ponorogo. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Insitut Agama Islam Negri Ponorogo: Ponorogo
- Stefanie L, Indriyani R. Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada PT Mastrada Surya. *J AGORA* [Internet]. 2014;2(2):1034-9. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/35981-ID-studi-deskriptif-proses-rekrutmen-seleksi-dan-penempatan>

[karyawan-pada-pt-mastra.pdf](#)

Tania A, Sutanto EM. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. AGORA. 2013;1(3).

Umama, H. A. (2019) *Buku Ajar Psikologi Industri Dan Organisasi*. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Psikologi_Industri_Dan_Organis/Jj-eDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0 (Accessed: 2 October 2021).

Utami, Fatmiya Reni. Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Lotte Mart Panakkukang. Fakultas Ekonomi Universitas Negri Malang.

Uyun, N. (2021). Makalah Kelompok Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi.

Widarto. Kepemimpinan (Leadership) [Internet]. Pelatihan Soft Skills. Yogyakarta; 2013. Available from: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131808327/pengabdian/10kepemimpinan-leadership.pdf>

Widyaningrum, M. enny (2020) *Evaluasi kinerja: untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan*.

Wijono S. Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi [Internet]. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018. Available from: <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/73a40cf70d9761c41353a7d1aa6b5cdc.pdf>

TENTANG PENULIS

drg Willia Novita Eka Rini, M.Kes: Lahir di Cilacap pada tanggal 13 September 1987. Menempuh Pendidikan S1 di Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya Program Studi Kedokteran Gigi kemudian melanjutkan pendidikan S2 di Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dengan konsentrasi bidang keilmuan ilmu biomedik. Saat ini bertugas sebagai dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi. Mengampu mata kuliah Biomedik, Keselamatan Kesehatan Kerja Rumah sakit, Psikologi Industri, Manajemen risiko K3, Fisiologi Kerja, Limbah B3, Mikrobiologi dan Parasitologi Lingkungan, Pengelolaan Limbah, Mananajemen Bencana, Agen Penyakit berbasis lingkungan.

Budi Aswin SKM., M.Kes: Lahir di Tanjung tiram pada tanggal 25 Desember 1987. Menempuh Pendidikan S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara pada tahun 2006 dan tpada ahun 2010 melanjutkan Pendidikan S2 di tempat yang sama dengan pemintan Kesehatan dan keselamatan kerja. Sat ini bertugas sebagai dosen di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi.