



BUKU REFERENSI

KEPUASAN KERJA

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, ST., SE., M.MT., CHRA.

BUKU REFERENSI

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap emosional dalam diri karyawan tentang menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan pengalaman kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau dari pada harapan untuk masa yang akan datang. Terdapat dua unsur penting dari kepuasan kerja yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan. Pada Buku referensi ini akan dibahas tentang hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja, hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja, hubungan self-efficacy dengan kepuasan kerja, hubungan locus of control dengan kepuasan kerja, hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepuasan kerja, hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja, hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

☎ 0858 5343 1992
✉ eurekaediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-151-000-9



9 786231 519009

BUKU REFERENSI KEPUASAN KERJA

Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., S.E., M.MT., CHRA.



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

BUKU REFERENSI KEPUASAN KERJA

Penulis : Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, S.T., SE.,
M.MT., CHRA

Editor : Dr. Hindah Mustika, S.M., M.SM.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Salsabela Meiliana Wati

ISBN : 978-623-151-900-9

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA,**
NOVEMBER 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

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan puji syukur kehadirat atas kesempatan dan kelancaran dalam menyusun buku Referensi Kepuasan Kerja. Penyusunan buku ini disajikan secara ilmiah, analitis, sistematis, dan memenuhi kaidah kajian ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku Referensi Kepuasan Kerja terdiri dari sebelas bab meliputi:

- BAB 1 Kepuasan Kerja
- BAB 2 Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja
- BAB 3 Kompensasi dan Kepuasan Kerja
- BAB 4 *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja
- BAB 5 *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja
- BAB 6 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
- BAB 7 Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
- BAB 8 Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kepuasan Kerja
- BAB 9 Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja
- BAB 10 Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional
- BAB 11 Kepuasan Kerja dan Kinerja

Buku Referensi Kepuasan Kerja ini dapat menjadi buku acuan/buku referensi di masa yang akan datang. Oleh karena itu masukan dan saran yang membangun sangat kami harapkan dengan senang hati demi kesempurnaan buku ini. Akhirnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat dan selamat membaca.

Penulis,

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 KEPUASAN KERJA	1
A. Definisi Kepuasan Kerja	1
B. Teori Kepuasan Kerja.....	2
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	3
D. Indikator Kepuasan Kerja.....	3
BAB 2 DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA.....	5
BAB 3 KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA.....	11
BAB 4 <i>SELF EFFICACY</i> DAN KEPUASAN KERJA.....	18
BAB 5 <i>LOCUS OF CONTROL</i> DAN KEPUASAN KERJA.....	21
BAB 6 LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA.....	25
BAB 7 MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA.....	34
BAB 8 GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KEPUASAN KERJA.....	40
BAB 9 GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA	52
BAB 10 KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL	58
BAB 11 KEPUASAN KERJA DAN KINERJA	61
DAFTAR PUSTAKA.....	68

BAB

1

KEPUASAN KERJA

A. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat di artikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko,2017).

Segala sesuatu perasaan yang berhubungan dengan kepuasan ataupun tidak kepuasan selalu mencerminkan penilaian dari tenaga ker yang berkenaan dengan pengalaman kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau dari pada harapan untuk masa depan. Sehingga bisa di simpulkan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat dua unsur penting yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar karyawan. (Robins and jugde, 2015:46)

Dari beberapa penjelasan diatas bisa saya simpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan dalam diri karyawan yang dapat memengaruhi atau tidak memengaruhi dengan pekerjaannya.

BAB

2

DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi (Sulistiyani, 2009). Dengan kata lain, tingkatan disiplin merupakan kesadaran diri karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Siagian (2018) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, kedisiplinan merupakan bentuk pelatihan untuk karyawan oleh pihak manajemen untuk memperbaiki sikap yang tidak bertanggung jawab sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017). Semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit

BAB 3

KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:75) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan dari pelayanan mereka, Menurut Mangkunegara (2017:75). Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Wibowo (2017:85).

Kompensasi dianggap sangat penting bagi kehidupan kerja karena keinginan karyawan akan pendapatan dan keinginan agar diperlakukan secara wajar membuat program kompensasi menjadi semakin penting. Kompensasi memiliki arti yang khusus bagi karyawan. Sebagian karyawan, mereka mungkin memikirkan kompensasi sebagai imbalan bagi pekerjaan yang memuaskan atau menonjol, kompensasi mengindikasikan nilai yang diletakkan perusahaan pada keahlian untuk bekerja adalah sumber utama kekayaan pribadi, karena itulah gaji adalah determinan penting dari keberadaan ekonomi dan sosial karyawan, Menurut subekhi (2012: 177). Bagi para manajer perusahaan gaji adalah pengeluaran operasi pokok. Biaya dengan tenaga kerja dalam banyak perusahaan dapat lebih dari 50 persen dari keseluruhan pengeluaran, gaji (*expense*),

BAB

4

SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA

Bandura dalam Gufron & Risnawati (2010:73) ia mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Moorhead & Griffin (2013:69) *self efficacy* adalah sebuah karakteristik kepribadian yang terkait, tetapi sedikit berbeda. Efektivitas diri seseorang adalah kepercayaan orang tersebut mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu tugas.

Orang-orang dengan efektivitas diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, orang-orang dengan efektivitas diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas khusus. Penilaian diri terhadap kemampuan berkontribusi pada efektivitas diri, begitu juga dengan kepribadian individu tersebut. Sejumlah orang memang memiliki kepercayaan diri yang lebih dibandingkan dengan orang lain. Keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas dengan efektivitas mengakibatkan mereka lebih yakin terhadap diri sendiri dan lebih mampu memfokuskan perhatian mereka pada kinerja.

Pengertian *self efficacy* lainnya menurut Bandura dalam Angreni (2015:34) yaitu penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan

BAB

5

LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA

Locus of control menurut Moorhead & Griffin (2013:67) adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa perilakunya mempunyai pengaruh nyata terhadap apa yang terjadi pada mereka. Orang-orang yang percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Orang-orang yang percaya bahwa individu dapat mengendalikan kehidupan mereka dikatakan mempunyai *locus of control* internal. Orang-orang yang lain percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Orang yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan diluar kendali mereka menganggap apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *locus of control* eksternal.

Menurut Gufron & Risnawati (2010:21) Pusat kendali dalam bahasa inggris adalah *locus of control*, Konsep mengenai pusat kendali ini berasal dari teori konsep diri jullianrotter atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Pada dasarnya teori belajar sosial tentang motivasi adalah sama dengan beberapa teori yang lain tentang motivasi yaitu teori yang disebut teori harapan x nilai.

Menurut Purnomo (2010) *locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan, dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali

BAB

6

LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Danang (2013: 43) mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan. Sedangkan menurut Nitisemino (2012: 159) lingkungan kerja adalah kondisis internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari lingkungan internal perusahaan yang penting untuk diperhatikan (Sudarsono, 2010: 15). Sedangkan menurut Siagian (2018:275) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa

BAB 7

MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Motivasi atau dalam Bahasa Inggrisnya *Motivation* berasal dari Bahasa Latin yaitu “movere” yang berarti “menggerakkan atau daya penggerak”. Motivasi adalah kesediaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dikondisikan oleh kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan individu dan mengatur perilakunya (Robbins, 2015). Pegawai yang tidak memiliki motivasi cenderung akan bekerja dengan upaya yang tidak maksimal. Hal ini dikarenakan tidak adanya dorongan dari dalam maupun luar diri mereka yang membuat semangat untuk bekerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak seseorang yang dapat menciptakan, mengarahkan dan mengatur perilaku manusia (Darmawan, 2013). Bentuk-bentuk motivasi antara lain upah yang wajar, tunjangan dan asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman dan menggembirakan, promosi dan kesempatan untuk berkembang, serta penghargaan bagi karyawan yang berbakat dan berkinerja baik.

Siagian (2018:94) berpendapat bahwa motivasi dalam lingkungan organisasi dianggap serius oleh manajer karena empat pertimbangan utama: 1). Filosofi hidup manusia berkisar pada konsep “quit pro quo” yang dipadukan dengan kata “ada ubi dan talas, ada kebaikan, dan ada pahala” 2). Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, meliputi materi dan psikologis 3). Tidak ada titik jenuh dalam memenuhi kebutuhan manusia, 4). Tidak ada metode motivasi yang efektif bekerja untuk semua orang di

BAB 8

GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KEPUASAN KERJA

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang, agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang memang dikehendaki bersama (Sitohang 2010). Sedangkan menurut Rivai (2014: 66) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan orang lain dengan mendapatkan kepercayaan kerjasama. Menurut Toha (2010: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Hasibuan (2019: 43) pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 43) pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin. Sementara kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang paling otokratik sekali pun akan mengubah gaya kepemimpinannya yang otokratik itu dengan

BAB 9

GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KEPUASAN KERJA

Suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari pemimpin yang memiliki kemampuan yang lebih unggul dari bawahannya. Kemampuan inilah yang menjadi nilai tambah bagi dirinya karena alasan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang telah ditempuhnya. Tidak semua orang memiliki kemampuan atau kelebihan tersebut dan digunakan untuk menggerakkan bawahan melalui pengaruh yang dimiliki. Hal inilah yang menjadikan dirinya diakui sebagai pemimpin, karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang lebih unggul daripada bawahannya. Seperti halnya pendapat Rivai (2014) bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kelebihan dan kecakapan dalam suatu bidang dapat mempengaruhi orang-orang untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya beberapa tujuan.

Sementara menurut Kencana dalam Mardiana (2014) pemimpin merupakan orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam mempengaruhi bawahannya pemimpin menggunakan komunikasi dan kewibawaannya dalam bersikap dan menyelesaikan permasalahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kelebihan dan dapat mempengaruhi pihak lain dengan komunikasi dan kewibawaan yang dimiliki. Pemimpin dapat mempengaruhi pihak

BAB

10

KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Komitmen organisasional adalah penyesuaian individu dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan tugas dan menampilkan upaya untuk organisasi Meyer *et al* dalam Juliarti dan Anindita (2022). Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi, penerimaan tujuan organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya untuk tetap dalam organisasi itu Dee *et al* dalam Juliarti dan Anindita (2022).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran akan menguntungkan para karyawan (Amalia, 2019). Dengan adanya proses manajemen dalam organisasi, orang-orang yang berada didalam organisasi akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Salah satu kebutuhan yang harus ada adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai (orang dalam organisasi) memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Ayu & Safrizal, 2023). Adanya komitmen kerja, orang-orang dalam organisasi akan bekerja secara sungguh-sungguh, bersemangat, dan menjalin Kerjasama yang baik agar tercapai tujuan organisasi dan memiliki keberhasilan terhadap organisasi. Ketika orang-orang dalam organisasi memiliki komitmen kerja, maka hal yang

BAB

11

KEPUASAN KERJA DAN KINERJA

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, Menurut Mangkunegara (2017). Menurut Fahmi dalam Gladys (2019) mengatakan kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan megembangkan suatu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja dapat dihindari.

Memiliki kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi merupakan harapan setiap organisasi terhadap para karyawan. Menurut Rusel dalam Setyowati (2014) menyatakan kinerja adalah suatu catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel, sedangkan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kashmir dalam Dwie Egie (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Maksudnya kinerja merupakan hasil

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Novalia (2016). Pengaruh Self-efficacy dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Angreni, Afrilla Fitri. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar
- Arep, Ishak. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Ariani, Novi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Skripsi. Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Aristawati, Ninda. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT. Gaya Remaja Industri Indonesia. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ayu, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi di Kantor Kecamatan Bangkalan. *Akuntabilitas*, 15(1), 88-103.
- Ayudiati, Soraya Eka. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baharuddin, A. (2011). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT.PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Universitas Brawijaya Malang
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L. (2010). Pengantar Bisnis Kontemporer. Terjemahan Anwar Fadriansyah. Jakarta: Erlangga.

- Danang, Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Darmawan, D.H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dwi Egie, Pratiwi.dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan DPRD Kab. Indramau. *Jurnal: Investasi*. Vol.5.No.2.Hlm. 72-79.
- Emilia, Kristina. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wedu Kabupaten Merauke. *Hassanauddin of applied Businens and Enterpreneuship*. vol.2.No.1.Hlm. 20-35.
- Furu, S. R., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Kaimana. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis (jimbis)*, 2(2), 146-153.
- Gufron, M Nur & Risnawati, S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Handoko, Hani (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Harahap, S.F., & Tirtayasa,S .(2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.. Angkasa pura II (persero) kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.1.No.3.Hlm. 120-135.
- Hartatik, Indah Puji (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Iqbal, N., Anwar, S. and Haider, N. (2015) Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5, 1-6
- Juliarti, N. P. T., & Anindita, R. (2022). Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada

Industri Broadcasting. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 298.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16509>

- Juniantara, I.W. dan I Gede Riana. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4 No. 09 611-628.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia. (<http://lontar.ui.ac.id/file>).
- Koesmono, Teman. (2006), Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No.1.
- Laili, R. R., & Safrizal, H. B. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(3).
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mardiana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.
- Moorhead, Gregory, dan Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi Hadari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. (2012), *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta : Ghalia Indonesia,

- Novalina, D. (2012). Hubungan antara Konsep diri dengan disiplin kerja Karyawan . Fakultas Psikologi : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nurudin, (2020). The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in The Faculty of Islamics and Bussiness, UIN Walisongo Semarang. *Journal of Islamics, Management and Bussiness*, Vol. 2 No. 1 31-48.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik. Yogyakarta: Alfabeta.
- Pinasti, Woro. (2011). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Purnomo, Retno. (2010). Pengaruh Kepribadian, self efficacy, Locus of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil dan Menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 17 (2), 144-160
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Rivai, Viethzal. (2014). Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan Edisi ke 6. Depok :PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2015), Perilaku Organisasi, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Safrizal, H. B. A. (2014) The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employees Performance. *The 11th International Annual Symposium on Management*
- Safrizal, H. B. A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. *Jurnal Bisma (Bisnis dan Manajemen)*. Vol.5.No.2.
- Sedarmayanti, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Sihaloho, Donra dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2), 273-281.
- Simamora, Henry .(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Suwatno. & Priansa, D. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyarini. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Benefit* vol. 3 no. 1
- Sulistiyani. Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Subekhi, A. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sutikno, S. M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Lombok: Holistica.
- Tampubolon, Manahan P. (2004). Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yadav, V. dan N. Misra. (2015). Effect Leadership and Organizational Commitment on Turn over Intention of Semi-Skilled Workers in Small Scale. *International Journal of Research in Business Studies and Management*. 2(8), 8-16.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono & Khajar, I. (2015). Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kejaksaan tinggi DI Yogyakarta. *Journal of Business Review Indonesia*, 1(1), 75-89.

TENTANG PENULIS



Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal ST., SE., M.MT., CIRR., CHRA.,

Adalah dosen tetap pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura. Pendidikan Sarjana diraih pada tahun 2004 di Jurusan Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Gelar Magister Manajemen Teknologi diraih pada tahun 2004 di Program Studi Magister Manajemen Teknologi Institut Teknologi Sepuluh Nopember dengan konsentrasi Manajemen Teknologi Informasi. Gelar Doktor diraih pada tahun 2020 dari program studi Doktor Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Pada tahun 2021 penulis berhasil memperoleh gelar *Certified International Research Reviewer* dari Quantum HRM Internasional dan pada tahun 2022 penulis berhasil memperoleh gelar *Certified Human Resource Analyst (CHRA)* dari *American Academy of Project Management*.

Penulis memiliki ID sinta dengan nomor 6676394. Penulis menjadi dosen sejak tahun 2006 hingga saat ini dan aktif menulis serta menjadi narasumber beberapa pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan internal dan juga dinas terkait. Penulis menekuni bidang manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi sejak 2002. Penulis saat ini juga mempunyai peran aktif sebagai pengelola jurnal baik sebagai *chief editor*, *editor* dan *reviewer* di beberapa jurnal nasional dan internasional. Email penulis yang dapat dihubungi adalah helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id