**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS X**

**Mira Octaviani¹, Alimatus Sahrah²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**miraoctaviani10@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara job insecurity dengan kepuasan kerja pada karyawan Universitas X. Hipotesis yang diajukan diterima. Dimana semakin tinggi job insecurity yang diterima maka kepuasan kerja semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah job insecurity maka semakin tinggi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 sebagai subjek peneliti. Subjek penelitian adalah karyawan Universitas X yang telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan Skala *Job Insecurity*. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.566 dengan p = 0.000 (p≥0.050), sehinga hipotesis diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.32, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap variable kepuasan kerja sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor buruknya lingkungan kerja, kompensasi yang rendah, faktor individual, faktor relasi sosial, dan aktor kontekstual.

**Kata kunci :** job insecurity, kepuasan kerja

***ABSTRACK***

*This study aims to determine the relationship between job insecurity and job satisfaction at University X employees. The proposed hypothesis is accepted. Where the higher the job insecurity received, the lower the job satisfaction, and vice versa, the lower the job insecurity, the higher the job satisfaction. The population in this study amounted to 46 as research subjects. The research subjects are University X employees who have worked for at least one year. Taking the subject using a sampling technique used is nonprobability sampling with data collected using the Job Satisfaction Scale and Job Insecurity Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on the results of the analysis, the correlation value is -0.566 with p = 0.000 (p≥0.050), so that the hypothesis is accepted. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R²) obtained in this study is 0.32, it shows that the job insecurity variable provides an effective contribution of 32% to the job satisfaction variable, the remaining 68% is influenced by other factors not examined in the study. These are factors such as poor work environment, low compensation, individual factors, social relations factors, and contextual actors*

***Keywords:*** *job insecurity, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan bagi kemajuan suatu perusahaan. Menurut Darsono (dalam Agustin, 2010) Persaingan global yang makin intensif, teknologi yang berkembang pesat, pergeseran demografi, keadaan perekonomian yang fluktuatif, dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan di sekitar organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan.

Perguruan tinggi merupakan institusi penyedia jasa pendidikan yang mempunyai peran sebagai tempat untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dicapai dengan proses belajar mengajar yang tentu banyak melibatkan berbagai unsur antara lain: dosen, mahasiswa, karyawan, orang tua, pemerintah, sarana dan prasarana, serta pihak-pihak lain. Keterlibatan berbagai pihak ini akan menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam menghasilkan sarjana-sarjana yang berkualitas. Persaingan antar perguruan tinggi dalam memberikan jasa pendidikan kepada mahasiswanya dan dalam proses menghasilkan kualitas lulusan yang tinggi membuat perguruan tinggi tersebut saling membenahi dirinya masing-masing agar dapat memberikan kualitas jasa yang memuaskan bagi mahasiswanya.

Perusahaan memiliki tantangan untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki karakter dinamis yang selaras dengan visi, misi dan nilai dasar organisasi. Menurut Lubis & Huseini (1987), tanpa adanya keselarasan antara kepribadian dengan nilai-nilai organisasi akan sulit untuk memberikan semangat kerja bagi sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi untuk bekerja lebih dari apa yang biasa mereka dapat kerjakan, sehingga akan menghambat pelaksanaan program kerja yang ada dan kendala dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya kepuasan kerja akan sulit tercapai. Manusia cukup berperan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Lubis dkk (1987) menambahkan, organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi pada suatu pola tertentu sehingga satiap anggota dalam organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing – masing, sebagai satu kesatuan yang mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas – batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Berdasarkan tujuannya organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang tujuannya mencari keuntungan atau berorientasi pada profit dan organisasi sosial yang orientasinya pada pelayanan masyarakat atau organisasi non profit (Richard, 1968).

Universitas Gadjah Mada lahir dari kancah perjuangan revolusi kemerdekaan bangsa Indonesia. Didirikan pada periode awal kemerdekaan, UGM didaulat sebagai Balai Nasional Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan bagi penyelenggaraan pendidikan tinggi nasional. Berdiri dengan nama “Universitas Negeri Gadjah Mada”, perguruan tinggi ini merupakan gabungan dari beberapa sekolah tinggi yang telah lebih dulu didirikan, di antaranya Balai Perguruan Tinggi Gadjah Mada, Sekolah Tinggi Teknik, dan Akademi Ilmu Politik yang terletak di Yogyakarta, Balai Pendidikan Ahli Hukum di Solo, serta Perguruan Tinggi Kedokteran Bagian Praklinis di Klaten, yang disahkan dengan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1949 tentang Peraturan Penggabungan Perguruan Tinggi menjadi Universiteit. Meski Peraturan Pemerintah yang menjadi pijakan berdirinya UGM tertanggal 16 Desember 1949, tanggal 19 Desember menjadi tanggal yang diperingati sebagai hari ulang tahun UGM karena lekat dengan peristiwa bersejarah bagi Bangsa Indonesia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Sabtu tanggal 12 Oktober 2020 dengan 4 orang karyawan dengan menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector, diperoleh hasil berikut : dua orang karyawan mengatakan bahwa gaji yang diterima beberapa bulan terakhir mengalami keterlambatan, ada karyawan yang merasa tunjangan tambahan tidak ada, bahkan uang makanpun tidak ada. Salah seorang karyawan mengatakan bahwa promosi yang dilakukan tidak berpengaruh, maksudnya bahwa semakin lama karyawan itu bekerja tidak selalu memiliki peluang untuk berpromosi. Karyawan tersebut juga menyebutkan bahwa, ia merasa bahwa tunjangan tambahan yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Saat ditanya mengenai penghargaan yang didapat, karywan menyebutkan bahwa tidak mendapatkan penghargaan yang layak, sama seperti pengabdiannya selama ini. Prosedur dan peraturan kerja menurut beliau merasa sulit untuk mengikuti system yang baru karena pengaruh umur yang susah tidak muda lagi. Walaupun, sebelum system diubah mereka mendapat training terlebih dahulu namun karena keterbatasan melalui media elektronik, karyawan merasa sulit untuk memahaminya. Dengan demikian, disimpulkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Badriyah, 2015).

Spector (1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana individu menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja adalah bagaimana individu tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam menilai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek pekerjaan yang terdiri dari gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan di luar gaji, penghargaan dari perusahaan, prosedur pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1996).

Menurut Spector (2013), aspek – aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Greenberg dan Baron (1995) yang berhubungan dengan organisasi : a) situasi dan kondisi, b) sistem imbalan, c) penyelian dan komunikasi, d) pekerjaan, e) keamanan kerja (*job insecurity*), f) kebijaksanaan perusahaan, g) aspek sosial dari pekerjaan, h) kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.

*Job insecurity* adalah karyawan yang merasakan sejumlah ancaman terhadap tempatnya bekerja yang dapat berupa kompensasi, jabatan, peraturan, tempat kerja, dan lain sebagainya (Rowntree, 2005) Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam.

Rowntree (2005) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek *job insecurity* yaitu pertama ketakutan akan kehilangan pekerjaan merupakan rasa ketakutan, cemas, dan khawatir mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Aspek kedua, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat adalah seseorang yang takut kehilangan status sosial merasa terancam terhadap pandangan orang lain yang dapat membicarakannya. Aspek ketiga, rasa tidak berdaya adalah karyawan yang terancam mudah marah dan tidak bergairah menjalani aktivitas kerja dan menunjukkan ketidakmampuan dalam menangani serta mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu permasalahan penelitian, “apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan universitas X dengan karakteristik karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 46 subjek.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Kepuasan Kerjadan Skala *Job insecurity*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Kepuasan Kerjadiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.913 dan Skala *Job insecurity* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.857. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan Kepuasan Kerjapada karyawan universitas X Yogyakarta. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.566 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel *job insecurity* dengan Kepuasan Kerja*,* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak diterima. Artinya, arah hubungan variabel tersebut yaitu semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah Kepuasan Kerja dan sebaliknya yaitu semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Hasil koefisien korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sedang antara variabel *job insecurity* dengan Kepuasan Kerja*.* Sugiyono (2016) menjelaskan tingkat hubungan merupakan seberapa besar kedua variabel tersebut saling berkorelasi, jika hubungannya semakin kuat maka variabel bebas akan memberikan sumbangan efektif yang lebih besar. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *job security* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini didukung hasil penelitian Mahaputra, dkk. (2013) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki peranan untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja*.* Selain itu hasil penelitian Otterbach dan Poza (2014) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan Kepuasan Kerja*.* Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin karyawan merasakan *job insecurity* dalam menjalani aktivitas tugasnya maka semakin sulit menunjukkan usaha untuk memberikan Kepuasan Kerja*,* sehingga tidak memiliki keinginan yang kuat unruk mencari informasi tentang karier, belajar dengan giat untuk meningkatka karier, dan bersedia mencapai kesuksesan. Sebaliknya, *job security* yang dirasakan karyawan membuatnya memberikan Kepuasan Kerja*,* sehingga memiliki semangat yang tinggi untuk mencari berbagai informasi untuk meningkatkan karier, mengerjakan tugas dengan terperinci, dan bersedia memberikan performa terbaik untuk mencapai tujuan lebih cepat.

Penelitian ini menunjukkan hasil ketegorisasi Skala Kepuasan Kerja yaitu tinggi sebesar 23,9% (11 subjek), katagori sedang sebesar 30,4% (14 subjek), dan kategori rendah sebesar 45,6(21 subjek). Selanjutnya berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Job Insecurity* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 65,2% (30 subjek), katagori sedang sebesar 21,7% (10 subjek), dan kategori rendah sebesar 13,0% (6 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki Kepuasan Kerja yang rendah dan *job insecurity* dalam kategori tinggi.

**Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan. Keterbatasan pada penelitian ini adalah kesalahan dalam subjek yang digunakan. Selain itu, alat ukur yang digunakan tidak melalui proses tryout maka dari itu perlu diperhatikan karena memiliki keterbatasan pada item-item dari masing-masing variabel yang ada. Hal ini dikarenakan peneliti tidak melakukan try out pada sample penelitian dan menggunakan try out terpakai dalam proses pengambilan data. Selain itu, sampel kurang mencerminkan populasi sehingga tidak bisa untuk mengeneralisasi.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.566 (p = 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu tidak terdapat hubungan antara negatif *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan universitas X. Artinya, arah hubungan variabel tersebut yaitu semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya yaitu semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi karyawan merasakan *job security* maka akan merasakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial di masyarakat, dan dibuat rasa tidak berdaya terhadap menjalani pekerjaan, sehingga sulit menunjukkan kepuasan kerja untuk memberikan berbagai ide kreatif agar dapat menarik minat konsumen. Sebaliknya, semakin rendah *job security* membuat karyawan merasakan keamanan dalam bekerja, merasa puas terhadap gaji, dan sejahterah karena mendapatkan dukungan dari pihak kantor, sehingga sales akan menunjukkan kepuasan kerja melalui usaha terbesarnya dalam memberikan berbagai strategi agar mampu meningkatkan pendapatan perusahaan.

Hasil koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.32, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap variable kepuasan kerja sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor buruknya lingkungan kerja, kompensasi yang rendah, faktor individual, faktor relasi sosial, dan aktor kontekstual.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek*,* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya lebih mengendalikan rasa ketidak amanannnya dalam bekerja (*job insecurity*) dengan menanamkan pada diri sendiri bahwa semua akan baik-baik saja atau tidak akan kehilangan pekerjaan jika bekerja dengan giat, ketika subjek mendapatkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan maka hal tersebut menjadi evaluasi untuk kedepannya, dan jangan pernah merasa khawatir atau takut ketika mengutarkan pendapat kepada pihak perusahaan. Dengan demikian, subjek akan merasakan kesejahteraan yang membuatkepuasan kerja semakin tinggi.

1. Bagi Pihak Universitas X

Bagi pihak Universitas sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawanya dengan memberikan keamanan saat bekerja yaitu tunjangan yang memadai, jaminan keselamatan, gaji yang sesuai beban kerja, dan bersedia merespon saran yang diberikan, sehingga para sales akan menunjukka kepuasan kerja denganketerampilan berupa komunikasi, kerjasama, pemecahan

masalah, inisiatif dan berusaha, perencanaan dan pengorganisasian, manajemen diri, belajar, dan teknologi yang dapat meningkatkan pemasukkan perusahaan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini agar memperkaya ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya dapat mengetahui hubungan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor buruknya lingkungan kerja, kompensasi yang rendah, faktor individual, faktor relasi sosial, dan faktor kontekstual. Disamping itu juga, Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini disarankan untuk memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, M. (2003). *Produktifitas Kerja Karyawan ED 4.* Yogyakarta: Liberti.

As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Liberty.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Bandung: Pustaka Setia.

Baron, R. A., & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction.* Boston: Allyn&Bacon.

Bejo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi aksara.

Darsono, L. I. (2018, Juni 21). Tranformasi organisasional dan MSDM: Hambatan dan implikasi pada rekrutmen dan seleksi. *online*, p. http://puslit.petra.ac.id/journals/management.

Darwin, Y. P. (2021). Manajemen Keuangan. Retrieved Februari 13, 2021, from http://IIuisaraniya.blogspot.com/2013/05/manajemen-keuangan.html.

Greenglass, E. R. (2002). Impact of restructuring, job insecurity and job satisfaction in hospital nures. *Canadian Jurnal of Nursing Research*, 93-108.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kartono, K. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT Raja Grafido Persada.

Kurniawan, F. (2016). *Manajemen Perawatan Industri: Tekni dan Aplikasi Implementasi Total Maintence(TPM), Preventive Maintence dan Reability Centered Maintence (RCM).* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kurniawan, K. (2016). Kepuasan Kerja pada terapis dalam Menangani Anak Berkebutuhan Khusus. *Psikoborneo*, 591-601.

Lubis, & Husain. (2007). *Efektivitas Pelayanan Publik.* Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Miftah, T. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pangestu, Z., Mukzam, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 43.

Reisel, W. D. (2002). Job insecurity revisited: reformulating the affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 84-91.

Rosalino, F. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Staf Internal pada Organisasi Non Profit. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana*, 185-194.

Rowntree, D. (2005). *Educational technology in curriculum development.* Great Britain: Harper and Row.

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refka Aditama.

Simanjuntak, P. J. (2003). *Manajemen Hubungan Industrial.* Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Spector. (2013). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences, .* CA: Sage Publications, Inc.

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. .* Bandung: Alfabeta.

Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 242-264.

Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 1-8.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi Edisi 1-2.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan KErja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 16.

Wijono, S. (2013). *Psikologi Industri & Organisasi dalam suatu bidang gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.* Indonesia: Kencana.