

JOB SATISFACTION DAN PRODUCTIVE BEHAVIOR: PELAKU INDUSTRI KECIL (IK)

Arfian¹, Diana Harding²,
Anissa Lestari Kadiyono³, Ratna Jatnika⁴

¹Universitas Azzahra Jakarta dan Universitas Padjadjaran Bandung

^{2,3,4}Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Bandung Indonesia

¹arfian_rian@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Produktif pada Industri Kecil (IK). Industri Kecil hampir tersebar di seluruh Indonesia yang jumlahnya mendekati jutaan dengan memiliki keunikan masing-masing. Industri Kecil selain menyerap tenaga kerja yang banyak juga mampu bertahan walau dalam kondisi negara sedang mengalami krisis ekonomi. Subjek penelitian berjumlah 91 orang pelaku Industri Kecil di Jawa Tengah, Industri Kecil di Jawa Barat dan Industri Kecil di Aceh yang secara langsung terlibat dalam kegiatan pengolahan pangan, bengkel las dan konveksi skala usaha Industri Kecil. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert. Analisis data dengan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif. Semakin puas pelaku Industri Kecil terhadap Pekerjaan, Pendapatan, Kesempatan untuk berkembang, mendapat supervisi dan dukungan, maka semakin meningkatkan perilaku produktif pelaku Industri Kecil.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Perilaku Produktif, dan Industri Kecil.

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi adalah peningkatan integrasi ekonomi dan saling ketergantungan ekonomi nasional, regional, dan lokal di seluruh dunia melalui intensifikasi pergerakan barang, jasa, teknologi, dan modal lintas batas. Globalisasi ekonomi erat kaitannya dengan perdagangan bebas. *Free trade* atau perdagangan bebas berusaha menciptakan kawasan perdagangan yang makin luas dan menghilangkan hambatan-hambatan perdagangan internasional. Globalisasi ekonomi terdiri dari globalisasi produksi dan keuangan, pasar dan teknologi, rezim organisasi dan lembaga, perusahaan dan tenaga kerja. Di kawasan Asia Tenggara telah diberlakukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015, Indonesia akan fokus di sektor jasa karena sektor jasa menjadi penyumbang cukup besar dalam pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut karena kontribusi sektor jasa

menyumbang 50,31% dari total PDB ASEAN sehingga Indonesia akan terus meningkatkan kualitas di sektor jasa. Sejauh ini, kontribusi ekspor jasa ASEAN mencapai 12% dari total PDB ASEAN 2011.

Data *World Economic Forum* (2011) mempublikasikan mengenai daya saing global atau *The Global Competitiveness report 2011–2012*. Indikator yang dijadikan standar penilaian adalah institusi, infrastruktur, makro ekonomi, kesehatan dan pendidikan dasar, pendidikan tinggi, efisiensi pasar barang, efisiensi pasar tenaga kerja, pasar keuangan, kesiapan teknologi, besaran pasar, kecanggihan bisnis, dan inovasi. Data dari WEF juga menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 46 dari 142 negara, sedangkan untuk ASEAN, Indonesia menduduki peringkat ke 6. Daya saing Indonesia yang didukung oleh *Human capital* atau SDM masih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN

lainnya. Rendahnya daya saing Indonesia melalui SDM ini disebabkan beberapa faktor utama antara lain: tingginya korupsi, birokrasi pemerintah yang tidak efisien, infrastruktur yang kurang memadai (World Economic Forum, 2011).

Menurut Porter (1990), keunggulan daya saing suatu wilayah ditentukan oleh 4 faktor pokok dan faktor penunjang. Empat faktor pokok tersebut adalah kondisi faktor produksi, kondisi permintaan pasar, faktor industri terkait dan industri pendukung, serta strategi perusahaan, struktur dan persaingan. Sedangkan faktor penunjangnya adalah peluang dan peranan pemerintah. Terkait daya saing tersebut, negara-negara di regional Asia Tenggara memang tidak memiliki sumber daya alam sekaya Indonesia, tetapi kekuatan sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki justru lebih baik dibandingkan di Indonesia. SDM masyarakat Indonesia agaknya mempengaruhi perilaku produktif dapat kita lihat terjadi penurunan jumlah perusahaan Industri Kecil seluruh Indonesia, yaitu berjumlah 284,501 perusahaan pada tahun 2014 yang tersebar di seluruh Indonesia atau 34 Propinsi. Dibandingkan dengan jumlah perusahaan Industri Kecil tahun 2015 berjumlah 283,022 perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan dari tahun sebelumnya.

Tabel 1. Jumlah Perusahaan Industri Kecil (Unit)

No	Tahun	Jumlah Perusahaan Industri Kecil (Unit)
1.	2013	531,351
2.	2014	284,501
3.	2015	283,022

Sumber: BPS Indonesia, 2016 diolah.

Dari jumlah 283,022 perusahaan Industri Kecil pada tahun 2015 dapat menyerap 2.271.387 tenaga kerja (BPS: 2016).

Tabel 2.

Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil Indonesia (Orang)

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil (Orang)
1.	2013	4.325.254
2.	2014	2.322.891
3.	2015	2.271.387

Sumber: BPS Indonesia, 2016 diolah.

Berdasarkan tabel 1.2. di atas menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah tenaga kerja mengalami penurunan karena daya serap tenaga kerja pada sektor industri kecil semakin berkurang, misalnya pada perusahaan industri kecil tahun 2015 sebesar 2.271.387 tenaga kerja dibandingkan dengan tahun 2014 sebesar 2.322.891 tenaga kerja dan penurunan ini menyebabkan semakin bertambahnya tingkat pengangguran setiap tahunnya. Herzberg (1968), dalam *Teori Dua Faktornya*, menyarankan dua faktor; motivator dan hygiene, yang mempengaruhi perilaku orang. Kepuasan adalah faktor motivasi dan ketidakpuasan merupakan konsekuensi dari faktor higienis. Berbagai hasil penelitian tentang kepuasan kerja, selalu menunjukkan bahwa kepuasan kerja selalu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja dibentuk oleh reaksi-reaksi internal dikembangkan untuk persepsi yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi kerja yang dibuat oleh mendapatkan melalui sistem norma individu, nilai-nilai, dan harapan. Orang dapat menunjukkan terutama untuk pekerjaan mereka salah satu dari tiga orientasi yang berbeda "pekerjaan-berorientasi, karier berorientasi dan semangat berorientasi (Heslin, 2005). Produktivitas Negara sangat ditentukan oleh perusahaan-perusahaan Indonesia dalam meningkatkan produksi diberbagai bidang. Pemerintah bertugas untuk menciptakan iklim usaha, sehingga usaha dapat berkembang dan mampu bersaing di pasar nasional dan Internasional. Produktifitas perusahaan sangat ditentukan oleh perilaku produktif pemilik

IK karena pemiliklah yang menentukan arah perusahaannya ke depan. IK hampir tersebar diseluruh Indonesia yang jumlah mendekati jutaan dengan memiliki keunikan masing-masing. IK selain menyerap tenaga kerja yang banyak juga mampu bertahan walau dalam kondisi Negara mengalami krisis ekonomi. IK merupakan dasarnya ekonomi kerakyatan, sehingga keberadaan IK walau dengan berbagai permasalahan yang dimiliki namun dapat memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia. Dikatakan IK sebagai dasarnya ekonomi kerakyatan karena secara turun temurun mereka sudah memproduksi, baik untuk dijual ataupun untuk dikonsumsi sendiri.

Hasil penelitian Ardilo (2016) tentang perilaku produktif pelaku UMKM Sepatu Cibaduyut dalam menghadapi perkembangan industry kreatif di kota Bandung, menyimpulkan bahwa secara umum perilaku produktif industry kreatif di Kota Bandung tergolong cukup tinggi, pelaku UMKM cenderung untuk menghasilkan tindakan yang dapat membantunya dalam menyesuaikan diri secara efektif dengan tantangan. Dimensi yang paling dominan dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan perilaku produktif sentra UMKM sepatu cibaduyut adalah motivasi. Dimensi more qualified, motivation, positive work orientation, maturity, dan effective socialization yang ditampilkan pelaku UMKM Cibaduyut kategori cukup tinggi.

Steve M. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Locke, 1976 dan Spector, 1997. Mendefinisi kepuasan kerja adalah “rasa prestasi dan arogansi dirasakan oleh karyawan yang mendapatkan kesenangan dari pekerjaan mereka dan menyelesaikannya dengan baik”. Smith, Kendall dan Hulin

(1969) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah multi dimensi, Mempekerjakan mungkin lebih puas atau kurang dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka yaitu Seseorang mungkin lebih puas dengan gajinya tapi kurang puas dengan supervisor atau peluang promosi. Menurut Handoko (2000) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (1996), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Kreitner (2005), kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja didasarkan pada teori motivasi manusia Maslow (1943) dan Herzberg (1959) (Kantas, 1998). Secara khusus, Maslow *Hirarki Kebutuhan*, teori ini tetap berlaku untuk pemahaman kebiasaan manusia. Menurut teori ini, orang memiliki lima tingkat kebutuhan, yang mengikuti urutan tertentu. Tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi orang-orang adalah fisiologis (kebutuhan dasar makanan, minuman), kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Teori harapan Vroom (Vroom, 1964), mengasumsikan pekerjaan yang kepuasan terhubung dengan motivator pekerjaan yang berbeda. Menurut teori ini,

kepuasan kerja sangat terkait dengan persepsi karyawan tentang bagaimana hasil dari tugas memimpin berbagai pekerjaan. Model Porter dan Lawler (1968) berhubungan dengan fakta bahwa Motivasi individu merupakan kinerja ditentukan oleh kemampuan individu untuk memahami persepsi apa tugas yang diperlukan. Salah satu kritik yang paling umum dari model ini adalah bahwa kepuasan kerja adalah hasil kinerja, bukan prasyarat untuk kinerja. *Hackman dan Oldham* (1975, 1976) menyarankan *Job Karakteristik Model*. Ide utama dari model ini adalah untuk mengembangkan karakteristik pekerjaan mereka yang berkontribusi terhadap pertumbuhan motivasi tingkat tinggi, kepuasan dan kinerja.

Selanjutnya, teori lain adalah *Teori kepuasan berdasarkan kebutuhan* (McClelland, 1985). Tujuan utama dari teori ini adalah untuk menggambarkan kedalaman kepuasan kebutuhan individu dan nilai-nilai yang berbeda. Herzberg (1968), dalam *Teori Dua Faktor-nya*, menyarankan dua faktor; motivator dan hygiene, yang mempengaruhi perilaku orang. Khususnya, kepuasan adalah konsekuensi dari faktor higienis. Banyak peneliti telah membagi berbagai faktor kepuasan pekerjaan dalam dua kategori: ekstrinsik dan intrinsik faktor (Herzberg, 1959; Warr, 1987; Hauber & Bruininks, 1986; Hirschfeld, 2000). Menurut Warr (1987), faktor intrinsik terkait dengan jumlah variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk menggunakan kemampuan, jumlah tanggung jawab dan pengakuan untuk pekerjaan. Selain itu, Warr (1987) menyarankan lima faktor yang menjelaskan faktor-faktor ekstrinsik; metode kebebasan kerja, kondisi fisik kerja, jam kerja, pendapatan dan rekan (Goetz, et al., 2012). *The Social Efek Teori* (Thibaut & Kelly, 1959) yang menggunakan konsep-konsep yang sangat terkait dengan hubungan sosial yang mengarah ke biaya dan manfaat. Kesenangan dan kepuasan individu berpartisipasi berhubungan dengan imbalan

(gaji, tunjangan, kepuasan pribadi, status sosial dan peningkatan harga diri).

Setiap individu yang bekerja selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung, baik dari faktor eksternal dan internal sehingga seseorang akan merasakan kepuasan kerja. Menurut Harianja (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja. Menurut Robbins (2001) Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu: 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan kerja yang mendukung. 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kerja yang secara mental menantang, pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Ganjaran yang pantas, Para pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah menjadi ukuran kepuasan, maka upahlah menjadi standar bagi pekerja akan terpenuhi kepuasan. Kondisi kerja yang mendukung, dukungan lingkungan kerja secara fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Rekan kerja yang mendukung, interaksi social ditempat kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan pekerja, Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menyebabkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, maka sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan. Hasil penelitian Irum Saba (2011) tentang *Measuring the Job Satisfaction Level of the Academic Staff in Bahawalpur*

Colleges bahwa factor -aktor yang lebih penting:

- a. *Bekerja sendiri*: kepuasan kerja adalah terhubung dengan presentasi pekerjaan yang sebenarnya sesuai dengan Padilla-Velez (1993) Bowen (1980). Jika karyawan tertarik dalam pekerjaan mereka akan lebih memuaskan dengan pekerjaan.
- b. *Gaji*: imbalan Material jauh penting dalam kepuasan kerja.
- c. *Kesempatan promosi*: Seperti yang disarankan oleh Baloch (2009) ada hubungan yang konstruktif antara promosi dan kepuasan kerja.
- d. *Kondisi kerja*: Kondisi kerja adalah aspek lainnya yang memiliki pengaruh besar terhadap pekerjaan Tingkat kepuasan karyawan.
- e. *Keamanan kerja*: Lacy & Sheehan (1997) menunjukkan bahwa hubungan yang jelas ada dalam keamanan pekerjaan dan kepuasan dengan pekerjaan.
- f. *Rekan kerja*: Satu faktor penentu utama dari kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja.

Hasil Penelitian Jange (2014) Tentang Job Satisfaction of Library Professionals in Maharashtra State, India Vs ASHA Job Satisfaction Scale: An Evaluative Study menemukan bahwa sosio-demografis yaitu usia, jenis kelamin, kualifikasi responden, tempat bekerja, sebutan mereka, wilayah dan tahun pengalaman terkait dan ditemukan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Dimensi kepuasan kerja menurut Stephen Robbins mengajukan empat variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu: (1) Pekerjaan menantang secara mental; (2) Reward memadai; (3) Kondisi kerja mendukung; dan (4) Kolega mendukung (Jex. 2002). Pekerjaan yang menantang secara mental, Pekerja cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi

tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. *Reward* yang memadai, Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Kondisi kerja yang mendukung, Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Kolega yang mendukung, Pekerja, selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Selanjutnya Allen and Wilburn (2002) menyatakan kajian atas kepuasan pekerja seharusnya komprehensif dan meliputi empat kategori yaitu: Pekerja itu sendiri, Pekerjaan itu sendiri, Organisasi itu sendiri, dan Lingkungan di mana pekerja dan organisasi berada.

Keempat kategori Allen and Wilburn (2002) tersebut dapat diturunkan menjadi 23 dimensi kepuasan kerja yang terdiri atas: (1) Supervisor langsung; (2) Kebijakan dan Prosedur Perusahaan; (3) Pembayaran; (4) Keuntungan; (5) Kesempatan kontribusi untuk perusahaan; (6) Dipertimbangkannya pendapat oleh Perusahaan; (7) Kesempatan promosi; (8) Keamanan; (9) Pengakuan; (10) Apresiasi; (11) Rekan kerja; (12) Demografis (usia, gender, pendidikan); (13) Masa jabatan; (14) Persiapan awal pekerja dalam pekerjaan; (15) Kesempatan pelatihan yang berlanjut; (16) Sifat pekerjaan yang harus dilakukan; (17) Konflik tuntutan; (18) Ambiguitas peran; (19) Tekanan; (20) Kondisi kerja; (21) Alat dan perlengkapan kerja; (22) Material dan Supply; dan (23) Beban kerja.

Smith et al. (1969) beberapa aspek yang berbeda dari kepuasan kerja yang disarankan, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi dan rekan kerja. Kemudian, Locke (1976) ditambah empat lainnya aspek kepuasan kerja: pengakuan, kondisi kerja, perusahaan dan pengelolaan. Oleh karena itu, dapat didukung bahwa ada bukti pekerjaan yang Kepuasan telah digambarkan dan diperlakukan sebagian besar, sebagai multidimensi membangun dengan aspek yang berbeda dari faktor laten dari ukuran keseluruhan.

Berdasarkan dimensi di atas, maka dirumuskan beberapa dimensi yang dapat dijadikan dimensi kepuasan kerja dalam penelitian job satisfaction dan productive behavior pada pelaku Industri Kecil Menengah (IKM) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan, Pelaku IK cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan

- kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Pendapatan, pelaku (Pemilik) IK tidak memiliki Gaji, sehingga gaji ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang mereka hasilkan setiap hari.
- c. Kesempatan untuk berkembang, kesempatan berkembang akan diperoleh dengan perjuangan dan kerja keras sendiri.
- d. Mendapat supervise, produk IK masih belum memiliki standar pangan, sehingga perlu untuk di supervise baik oleh tenaga ahli maupun lembaga pemerintah berupa kegiatan dampingan IK
- e. Dukungan, dukungan usaha datang dari keluarga dan Pemerintah Daerah serta Pemerintah pusat perlu memberikan dukungan kepada pelaku IKM, sehingga termotivasi untuk meningkatkan usaha produksi.

Gambar 1.

Dimensi Kepuasan Kerja Jex. (2002) dan Robbins (2001), dimodifikasi.



Prilaku Produktif

Pengertian perilaku menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2000) adalah suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Perilaku produktif berarti suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya yang secara produktif dapat menghasilkan luaran yang dapat membantunya menyesuaikan

diri secara efektif dengan tantangan lingkungannya. Gilmore (1974) menyatakan bahwa perilaku produktif adalah “*Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is a imaginative, perceptive, and innovative in his approach to live problem and accomplishment of his own goals (creativity) and who is at the same time both*

responsible and responsive in his relationship with other". Gilmore (1974) menekankan kontribusi yang positif dari seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu didalam suatu organisasi, maka diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan disekitarnya, imaginative dan inovatif dalam menanggapi persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Perilaku produktif dapat muncul bila individu dapat menampilkan potensi dirinya pada lingkungan. Lebih spesifik dibandingkan Gilmore (1974) yang lebih menekankan pada pentingnya kepribadian dalam kemampuan menampilkan perilaku produktif, Fromm lebih menekankan pada aktualisasi potensi pada lingkungan (Kadiyono, 2011). Perilaku positif dan produktif yang dimaksudkan lebih dikarenakan oleh kapasitas pribadi. Individu harus memiliki kemampuan, keterampilan, dan semangat untuk dapat menyesuaikan diri terhadap tantangan kerja dan lingkungan yang berubah. Dengan kapasitas yang demikian, apa pun lingkungan kerja dan bentuk organisasi dimana ia berada, ia akan selalu dapat bertindak positif bagi organisasi (Kadiyono, 2011).

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan pengertian perilaku produktif adalah adalah suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya yang dapat menghasilkan suatu.

Menurut Richard E Kopelman (1986) bahwa perilaku kerja (*work behavior*) individu di lingkungan organisasi dipengaruhi oleh tiga hal besar, yaitu kondisi dan keadaan lingkungan luar organisasi (*environment*), karakteristik

organisasi (*organizational characteristics*) seperti struktur organisasi, system imbalan, kepemimpinan, gaya manajemen, dan sebagainya serta karakteristik pekerjaan (*work characteristics*) yang dilaksanakan oleh individu tersebut seperti jadwal kerja, umpan balik kinerja, tingkat kenyamanan dan keamanan kerja, serta hal-ha yang terkait dengan rancangan pekerjaan itu sendiri. Ketiga faktor ini kemudian berinteraksi dengan sejumlah karakter individual (*individual characteristics*) yang melekat pada diri pekerja seperti pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), motivasi, keyakinan, nilai yang dianut, dan sikap. Hasil interaksi inilah selanjutnya yang akan membentuk perilaku kerja yang akan mengantar individu tersebut untuk menampilkan kinerjanya (*performance*) dan sekaligus mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Sedangkan Robbin (1998) mengatakan bahwa variable tingkat individu yang mempengaruhi perilaku (produktif) mereka adalah :

- a. Karakteristik biografis, yaitu kondisi biografis karyawan seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja.
- b. Karakteristik personal, yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.
- c. Kepribadian yaitu total jumlah dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, biasanya terbentuk karena keturunan, lingkungan, dan situasi.
- d. Pembelajaran yaitu setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Dari sini jelas terlihat bahwa perilaku kerja (*work behavior*) produktif merupakan keluaran (*output*) dari interaksi karakteristik individual (*individual characteristics*) dengan lingkungan luar organisasi (*environment*), karakteristik

organisasi (*organizational characteristics*) dan karakteristik pekerjaan (*work characteristics*), yang pada akhirnya perilaku produktif itu sendiri akan menjadi salah satu input untuk menghasilkan produktivitas setelah digabung dengan sumber daya lain secara keseluruhan (*raw material*, teknologi) untuk kemudian ditransformasi menjadi output.

Perilaku produktif pada dasarnya terbentuk dari dua jenis perilaku secara bersamaan, yaitu perilaku yang efektif dan perilaku yang efisien. Sebagai perilaku yang efektif, perilaku ini menghasilkan kinerja yang sesuai dengan rencana (Suhariadi, 2000). Perilaku produktif dalam penelitian ini dilihat sampai seberapa jauh perilaku ini mampu berkontribusi pada pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Perilaku efisien didefinisikan sebagai perilaku yang menghasilkan kinerja maksimal dengan pemakaian sumber daya minimal. Perilaku produktif di sini diartikan sebagai seberapa jauh perilaku tersebut mampu memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja dengan menggunakan sumberdaya yang minimal. Karena perilaku produktif diartikan ke dalam 2 bentuk perilaku yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien.

Berdasarkan penjelasan bahwa bentuk-bentuk perilaku produktif berbeda-beda sesuai dengan interaksi karakteristik individual (*individual characteristics*) dengan lingkungan luar organisasi (*environment*), karakteristik organisasi (*organizational characteristics*)

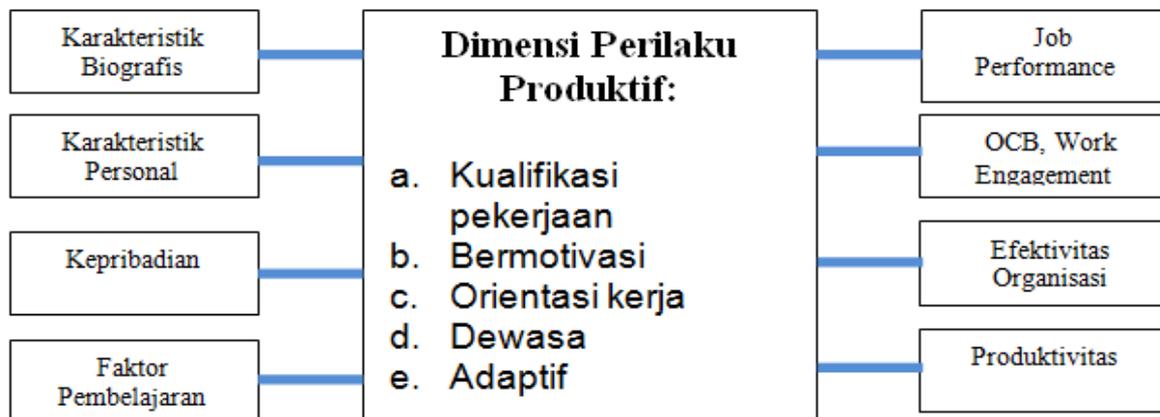
dan karakteristik pekerjaan (*work characteristics*), yang pada akhirnya perilaku produktif itu sendiri akan menjadi salah satu input untuk menghasilkan produktivitas setelah digabung dengan *resource* lain secara keseluruhan (*raw material*, teknologi) untuk kemudian ditransformasi menjadi output, maka pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku produktif dapat disesuaikan dengan elemen unit analisis dan kondisi karakteristik lingkungan dimana perilaku tersebut ditampilkan.

Robert M. Ranftl dalam Dale A. Timpe (1989) karakteristik ciri kunci profil pegawai produktif adalah sebagai berikut:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas yang tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
- b. Motivasi. Hal ini merupakan faktor penggerak mengapa individu mengarahkan energinya untuk bertingkah laku.
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan.
- d. Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif.
- e. Dewasa. Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.

Gambar 2.

Dimensi Pembentuk Perilaku Produktif diadaptasi dari Robert M. Ranftl dalam Timpe (1989).



Hubungan Job satisfaction dengan Produktive Behavior

Robbins (2003) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Wexley and Yukl (1977), bahwa kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Hal di atas dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku IK. Ciri-ciri perilaku produktif yaitu Tindakan konstruktif, Percaya pada diri sendiri, Bertanggung jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, Mempunyai pandangan ke depan, Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, *imaginative*, dan inovatif) dan Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Secara umum individu yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang tidak/kurang puas. Dalam berbagai literatur maupun penelitian memberikan petunjuk bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak manajemen organisasi/

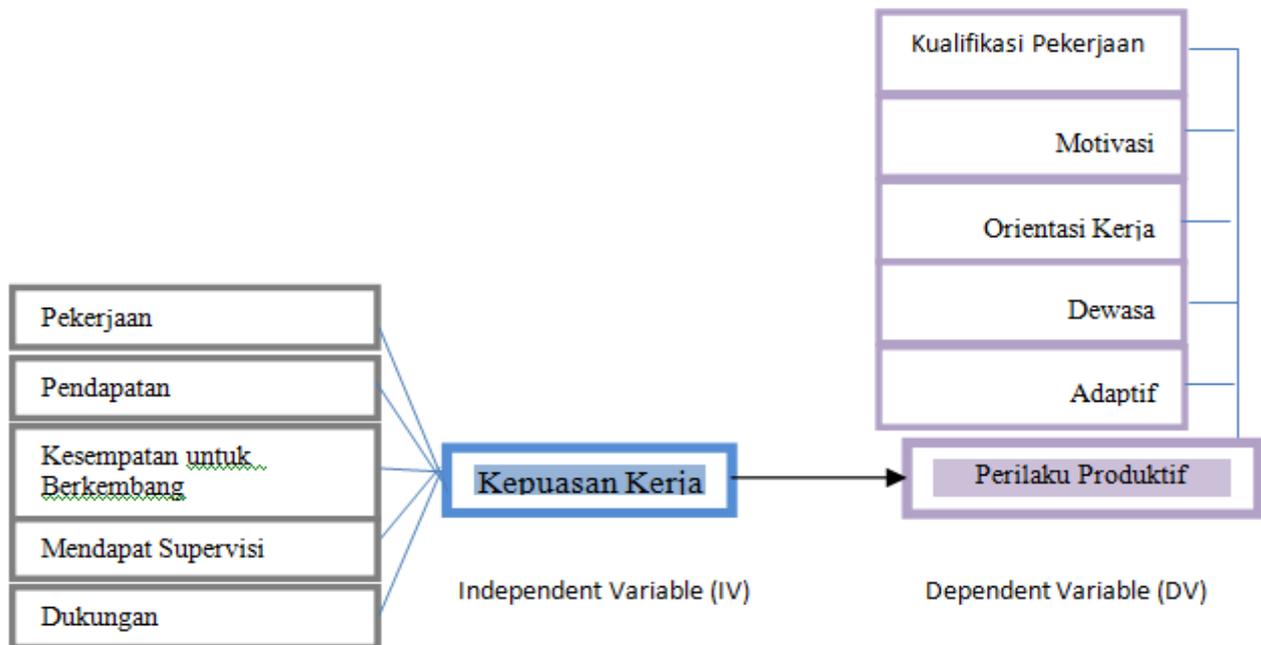
perusahaan berusaha untuk memahami berbagai faktor yang menimbulkan adanya kepuasan kerja. Meskipun hubungan kepuasan kerja dan produktivitas tidak selalu konsisten, tetapi masalah ini tetap perlu mendapatkan perhatian dari organisasi. Menurut Robbins (1996) pandangan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif.

Salah satu hasil penelitian Wicaksono yang dikutip oleh As'ad (2000), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum kepuasan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas, kualitas, dan pelayanan. Bagi manajemen organisasi tetap penting untuk mengusahakan hubungan yang positif antara kepuasan dengan produktivitas kerja, meskipun hal ini tidak mudah (Siagian, 1997). Menurut Robbins (1996) apabila data kepuasan dan produktivitas semua organisasi dikumpulkan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan lebih efektif daripada organisasi dengan

karyawan yang kurang terpuaskan. Untuk itu penelitian/studi lebih lanjut sangat dianjurkan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku produktif pelaku IK.

Gambar 3.

Bagan Model hubungan antar Independent Variabel (IV) Kepuasan Kerja dengan dependent Variabel (DV) Perilaku Produktif.



Industri Kecil

Perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang bertanggung jawab atas usaha tersebut (Badan Pusata Statistik: 2016). Adapun kriteria skala usaha berdasarkan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- Industri Besar adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya >100 orang.
- Industri Menengah adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 20-99 orang.
- Industri Kecil adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 5-19 orang.
- Industri Mikro adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 1-4 orang. (BPS: 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua variable, yaitu variable kepuasan kerja sebagai variable bebas dan perilaku produktif sebagai variable tergantung. Kepuasan kerja menggunakan definisi dari Jex (2002) kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan dengan dimensi kepuasan kerja dimodifikasi dari (Jex. 2002) yaitu Pekerjaan menantang secara mental, Reward memadai, Kondisi kerja mendukung, dan Kolega mendukung serta Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2001), yaitu Kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat jex dan Robbins dimodifikasi sesuai dengan kondisi industri kecil sebagai berikut pekerjaan, pendapatan, kesempatan untuk berkembang, mendapat supervise dan dukungan dan perilaku

produktif menggunakan Pengertian perilaku menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2000) adalah suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Perilaku produktif berarti suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya yang secara produktif dapat menghasilkan luaran yang dapat membantunya menyesuaikan diri secara efektif dengan tantangan lingkungannya. Adapun dimensi perilaku produktif menurut Robert M. Ranftl dalam Dale A. Timpe (1989) sebagai berikut kualifikasi pekerjaan, motivasi, orientasi kerja, dewasa dan adaptif.

Penelitian dilakukan pada pelaku Industri Kecil di Aceh, Jawa Timur dan Jawa Tengah dengan subjek penelitian adalah pelaku Industri Kecil pengolahan pangan, Industri Kecil konveksi dan Industri Kecil perbengkelan las berjumlah

91 orang. Pangambilan data dilaksanakan pada saat subjek dikumpulkan untuk diberikan pelatihan wirausaha. Instrument pengumpulan data dengan kuesioner dengan menggunakan skala model likert. Ada 2 skala yang digunakan, yaitu skala Kepuasan kerja dan Skala Prilaku Produktif. Data dianalisis dengan menggunakan regresi program SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Reliabilitas Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,844. Sehingga variable Kepuasan Kerja memiliki reliabilitas baik. Reliabilitas Variabel Perilaku produktif memperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,762. Sehingga variable perilaku produktif memiliki reliabilitas cukup baik.

Tabel 1.
Rangkuman Reliabilitas Kepuasan Kerja dan Perilaku Produktif

No.	Variabel	Hasil Uji	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X)	0.844	Reliable
2.	Perilaku Produktif (Y)	0.762	Reliable

Uji Regresi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen perilaku produktif. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku Productive Industri Kecil
Ha : Ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku Productive Industri Kecil

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja dengan Perilaku Produktif

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.276	9.631		5.012	.000
1 Kepuasan Kerja	.400	.117	.342	3.430	.001

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan dengan perilaku produktif pelaku IK. Hal ini berarti Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif.

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas dapat dijadikan sebagai prediktor dalam penelitian ini. Nilai korelasi parsial 0,400, dengan peluang galat $p = 0,000$. Adapun nilai variabel kepuasan kerja koefisien beta yang diuji dengan teknik regresi untuk melihat keeratan hubungan adalah 0,400 dan nilai konstanta 48.276, maka dapat dibuat persamaan regresinya adalah $Y=48,276+0,400$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara Kepuasan kerja dengan perilaku produktif. Dengan demikian, Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku produktif pelaku IKM. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima sebagai hasil penelitian dan terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif.

Diskusi

Ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap perilaku produktif Industri Kecil Menengah hal ini terlihat dari hasil analisis regresi dengan nilai $p=0,000$ menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif pelaku Industri kecil. Dengan demikian hipotesis diterima sehingga kepuasan kerja dapat dijadikan prediktor terhadap perilaku produktif. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Talabi (2015) Tentang *Job Satisfaction and Work Performance of Public Secondary School Teachers in Akoko North West Local Government Area of Ondo State*, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seorang dalam bekerja, dapat mempengaruhi kinerjanya atau produktivitas. Faktor gaji, promosi, pengakuan, kualifikasi dan interaksi social ditempat kerja mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja, jika kebutuhan tidak terpenuhi dengan cara motivasi atau insentif, hal ini dapat mengakibatkan sifat apatis, tidak efisiensi dan frustrasi. Jika pekerja memiliki kepuasan kerja dan peningkatan kinerja, semua pemangku kepentingan di harus menyediakan lingkungan

yang kondusif dan remunerasi yang baik untuk untuk dapat meningkatkan produktivitas.

Dalam konteks kepuasan pelaku Industri kecil, dengan dimensi kepuasan kerja yang dalam penelitian ini yaitu Pekerjaan, Pendapatan, Kesempatan untuk berkembang, Mendapat supervise dan dukungan. Pekerjaan yang mengelola bahan baku menjadi nilai tambah, membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus serta ketekunan. Apalagi produk pangan yang dikonsumsi oleh public, tentunya membutuhkan keahlian dan standarisasi pengolahan pangan yang sesuai dengan standar pengolahan pangan yang ditetapkan oleh pemerintah. Bagi Pelaku Industri kecil, Pendapatan ditentukan oleh jumlah produksi yang dihasilkan setiap hari, sehingga bila pelaku (Pemilik) Industri kecil menginginkan penghasilan yang tinggi, maka produksinya harus ditingkatkan. Potensi bahan baku dan peluang usaha Industri kecil masih menjanjikan, selain bahan baku yang melimpah, juga potensi pasarnya yang luas karena penduduk Indonesia sekitar 250 Juta Jiwa merupakan potensi pasar yang cukup besar untuk mengembangkan usaha produksinya. Untuk meningkatkan kualitas produksi, Pelaku Industri kecil perlu mendapat supervise dari pemerintah untuk menjaga kualitas produk Industri kecil, sehingga Industri kecil dapat bersaing dipasar nasional dan internasional. Selain itu dukungan pemerintah dan keluarga sangat membantu pelaku IK dalam mengembangkan usaha. Kegiatan-kegiatan pemerintah berupa stimulasi bantuan peralatan produksi sangat membantu pelaku Industri Kecil dalam meningkatkan produktivitasnya.

SIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan dengan perilaku produktif pelaku industri kecil menengah. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif. kepuasan kerja sebagai variabel bebas dapat dijadikan sebagai prediktor dalam penelitian ini. Dimensi

kepuasan kerja Industri Kecil yaitu Pekerjaan, Konveksi dan Industri Kecil Bengkel Lass
Pendapatan, Kesempatan untuk berkembang, dengan dimensi perilaku produktif yaitu
Mendapat supervisi dan Dukungan Kualifikasi pekerjaan, Bermotivasi, Orientasi
berpengaruh terhadap perilaku produktif kerja, Dewasa dan Adaptif.
pelaku Industri Kecil pangan, Industri Kecil

DAFTAR PUSTAKA

- Ardilo, Aldi., (2016). Studi Deskriptif Mengenai Perilaku Produktif Pelaku UMKM Sentra Sepatu Cibaduyut Dalam Menghadapi Perkembangan Industri Kreatif di Kota Bandung. *Skripsi: Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran Bandung.*
- Badan Pusata Statistik Indonesia. (2016).
- Bowen, B. E. (1980). *Job satisfaction of teacher educators in agriculture. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus.*
- Davis, Keith dan Newstrom. J. W. (1996). Perilaku dalam Organisasi Jilid 2 (Terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Derek R. Allen and Morris Wilburn. (2002). *Linking Customer and Employee Satisfaction to the Bottom Line: A Comprehensive Guide to Establishing the Impact of Customer and Employee Satisfaction of Critical Business Outcomes*, Milwaukee : American Society for Quality.
- Dinham, S. S. (1997). *Modelling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools*. Chicago, IL.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379 - 396. Edmonson, S. (2006). Role ambiguity. In F. W. English, *Encyclopedia of educational leadership and administration* (Vols. 1-2). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781412939584>.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. (2000). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gilmore, H. L. (1974). 'Product Conformance Cost', *Quality Progress* June: 16.
- Gkolia, Aikaterini,. Belias, Dimitrios, and Koustelios, Athanasios. (2014). Teacher's Job Satisfaction And Selfefficacy: A Review. *European Scientific Journal* August 2014 edition vol.10, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Goetz, K., Campbell, S., Broge, B., Dorfer, C., Brodowski, M., & Szecsenyi, J. (2012). The impact of intrinsic and extrinsic factors on the job satisfaction of dentists. *Community Dent Oral Epidemiol* 2012, 1-7.
- Handoko T. Hani. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hackman , J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

- Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hauber, F. A., & Bruininks, R. H. (1986). Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction among Direct-Care Staff in Residential Facilities for Mentally Retarded People. *Educational and Psychological Measurement*, 46(1), 95-105.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. London: Staples Press. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.
- Jange, Suresh. (2014). Job Satisfaction of Library Professionals in Maharashtra State, India Vs ASHA Job Satisfaction Scale: An Evaluative Study. *International Research: Journal of Library & Information Science*, Vol.4 No.4.
- Kadiyono, Annisa L. (2015). Rekonstruksi Etos Kerja.
- Kantas, A. (1998). *Organizational Industrial Psychology* [Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία] (in Greek). Athens: Ellinika Grammata [Ελληνικά γράμματα].
- Kopelman, E. Ricard. (1986). *Managing Productivity in Organization*, New York, Mc Graw Hill, Book Company.
- Kreitner, Robert & Kinchi, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba4
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Lacy FJ, Sheehan BA (1997). Job satisfaction among academics staff: an international perspective, *Higher Educ.* 34: 305-322.
- Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in: *Dunnette, MI*, ed..
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-96.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, I: Scott, Foresman.
- Moh. As'ad. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Padilla-Velez, D. (1993). *Job satisfaction of vocational teachers in Puerto Rico*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, Illinois: Irwin-Dorsey.

- Ranftl, Robert M. (2000). *Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi*, dalam Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications* (8th ed). Upper Sadlle River, NJ: Prentice-Hall
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta
- Saba, Irum. (2011). Measuring the Job Satisfaction Level of the Academic Staff in Bahawalpur Colleges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences July 2011, Vol. 1, No. 1.*
- Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences* , Sage Publications, London.
- Steve M. Jex, (2002). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons.
- Talabi, Aroge Stephen. (2015). Job Satisfaction and Work Performance of Public Secondary School Teachers in Akoko North West Local Government Area of Ondo State. *Journal of Arts & Humanities* Volume 05, Issue 08, 2016 ISSN: 2167-9045 (Print), 2167-9053 (Online)
- Thibaut, J. W., & Kelly, H. H. (1959). The social psychology of groups. In M. R. Weis, C. Stevens, & 1993, *Motivation and attrition of female coaches* (Vol. 7, pp. 244-261). The Sport Psychologist.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Warr, P. B. (1987). Job characteristics and mental health. In P. Warr (Ed.), *Psychology at work*. Harmondsworth: Penguin.
- Wexley, K.N., Yukl, G.A. (1977). *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.
- World Economic Forum, 2011, *The Global Competitiveness Report 2011–2012*. Geneva, Switzerland.