

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SIKAP KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN  
JEKAN RAYA KOTA PALANGKA RAYA  
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

**Oleh: Moh. Khoiri \***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of (1) the quality of work life, (2) working attitude, (3) job satisfaction of teachers working SMA Kecamatan Jekan Kingdom city of Palangkaraya, Central Kalimantan Province. In the data analysis, this study used a survey method using a causal analysis technique Strip. This study used a sample of 138 teachers in three high schools in District Jekan Kingdom city of Palangkaraya are selected using Slovin formula. The results showed that : first, there are positive influence between the quality of work life and job satisfaction of teachers in schools. Secondly, there is a positive effect between work attitudes and job satisfaction of teachers in schools. Third, there is a positive effect between the quality of working life and work attitudes of teachers in schools.*

*Keywords : Quality of work life, job attitude and job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam membangun karakter bangsa. Namun, dapat kita ketahui tidak semua masyarakat menikmati pendidikan itu dengan baik, di mana masih banyak anak bangsa yang tidak berpendidikan bahkan tidak pernah sekolah sekalipun. Bagaimana mungkin kita bisa bersaing secara global sedangkan pendidikan hanya dinikmati oleh orang-orang yang memiliki kemampuan untuk sekolah.

Di era sekarang kondisi pendidikan sangat ditentukan oleh kebijakan pemerintah daerah, jika pemerintah daerah tidak mampu memberikan solusi dan hanya mengacu pada pemerintah pusat maka sampai kapanpun Indonesia tidak akan pernah maju. Karena setiap daerah memiliki potensi yang berbeda sehingga pendidikan pun harus berbeda dengan daerah yang lain. Untuk itu peran pemerintah daerah sangat penting dalam memberikan pelayanan pendidikan .

---

\* Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Jika guru sebagai garda terdepan dalam membangun karakter manusia maka guru sebagai model di lingkungan pendidikan maka harus memiliki sikap yang baik dan profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Dapat diambil suatu kasus yang ada pada guru di Kalimantan Tengah yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena beberapa faktor yaitu : a. imbalan gaji yang minim, b. keamanan pekerjaan, c. kualitas pengawasan dan hubungan interpersonal antara rekan kerja dengan atasan atau dengan bawahan, (diakses di <https://ictbartim.wordpress.com/2013/05/05/sekolah-dan-kepuasan-kerja-guru/> pada 10 Agustus 2015), Ketiga masalah itu terjadi di Kalimantan Tengah bahkan di Kota Palangkaraya sendiri pun terjadi.

Dari hasil wawancara dengan kepala badan pengembangan standar nasional pendidikan yang pada kesempatan ini diwakili oleh bagian pengembangan Pendidikan tingkat tinggi dinas pendidikan Provinsi Kalimantan Tengah menyatakan bahwa kepuasan kerja itu ada dimana mana, tidak terlepas juga guru

mendapatkan masalah yang sama. Namun saja sampai saat ini belum ada penelitian yang terkait dengan kepuasan kerja guru yang nantinya akan dijadikan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di Kalimantan Tengah terutama di Kota Palangkaraya sebagai Ibu kota provinsi. Selanjutnya beliau juga menyampaikan bahwa yang paling penting dalam kepuasan kerja guru adalah masalah gaji guru yang masih dianggap belum mencukupi kebutuhan guru. Kedua adalah berkaitan dengan hubungan pimpinan dengan bawahan yang kurang harmonis.

Ketiga kurangnya kegiatan yang mendorong guru untuk melakukan kegiatan yang mampu menunjang pekerjaan dengan melibatkannya dalam sebuah pekerjaan tertentu, (hasil informasi yang diperoleh dari Kepala Pengembangan Standar Nasional Pendidikan (BPSNP) Disdik Provinsi Kalimantan Tengah, 30 Juni 2015). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, dibatasi hanya pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA

Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Gareth R. Jones (2012:71), mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.”* Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan mereka saat ini. Sementara itu Jessica (2010:10), mengatakan bahwa, *“job satisfaction is something which happiness appears to encompass”*. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang mana tampaknya mencakup kebahagiaan. Selanjutnya, menurut Michael Armstrong (2011:343), *“job satisfaction refers to the attitudes and feelings people have about their work.”* Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka.

Menurut McShane & Von Glinow (2010:108), *“job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context.”* Kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Selanjutnya menurut

Laurie J. Mullins (2005:700), *“job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people. Job satisfaction is usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state.”* Kepuasan kerja adalah konsep yang rumit dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kepuasan kerja biasanya terkait dengan motivasi, namun belum jelas hubungannya.

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah respon perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki dari hasil pekerjaannya, dengan indikator: (1) perasaan terhadap keyakinan diri dalam bekerja, (2) perasaan terhadap pekerjaan, (3) perasaan terhadap sikap dalam bekerja, (4) perasaan terhadap hasil dari pekerjaannya, (5) perasaan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan.

### Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Luthans (2011:356), *“the overriding purpose of a quality of work life (QWL) program is to change and improve the work climate so that the interface of people, technology, and the organization makes for a more favorable work experience and desired outcomes.”*

Kalimat di atas dimaksudkan, bahwa tujuan program kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga penghubung dari orang, teknologi dan organisasi tercipta untuk pengalaman kerja yang lebih menyenangkan dan memberikan hasil sesuai yang dikehendaki. Vecchio (2006:378) menjelaskan, *“in essence, quality of work life (QWL) represents a desired and state that emphasizes the importance of providing opportunities for employees to contribute to their jobs.”*

Pada intinya kualitas kehidupan kerja mewakili kondisi akhir yang menekankan arti penting memberikan kesempatan kepada guru untuk ikut membantu pekerjaan serta menerima lebih banyak dari pekerjaan mereka. Sedangkan Schemerhorn Hunt dan Osborn (2005:38), menyatakan

bahwa, *“quality of work life is the overall quality of human experiences in the workplace.”* Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman manusia di tempat kerja. Adapun menurut Griffin (2014:534), *“quality of work life is the extent to which workers can satisfy important personal needs through their experiences in the organization.”*

Kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi.

Tokoh lain ikut mendefinisikan seperti Linda K. Stroh (2002:442), *“a quality of work life (QWL) program is an example of a broader scope organizational development effort.”*

Sebuah kualitas program kehidupan kerja (QWL) adalah contoh dari upaya pengembangan organisasi lingkup yang lebih luas. Walton sebagaimana dikutip oleh McKenna (2006:12-13), juga menunjukkan delapan elemen kualitas kehidupan kerja, *“(1) Adequate and fair remuneration, (2) safe and healthy work environment, (3) work routines that minimize disruption to leisure*

*and the needs of families, (4) job that develop human capacities, (5) opportunities for personal growth and security, (6) a social environment that promotes personal identity, escape from prejudice, a sense of community, and upward mobility, (7) a right to personal privacy and a right to dissent, (8) organisations that are socially responsible.”*

Menurut Walton, delapan elemen kualitas kehidupan kerja yaitu: (1) kompensasi yang memadai dan adil; (2) lingkungan kerja yang aman dan sehat; (3) kesempatan untuk pengembangan kapasitas; (4) kesempatan untuk tumbuh dan keamanan secara berkelanjutan; (5) integrasi sosial dalam organisasi kerja; (6) konstitusionalisasi dalam organisasi kerja; (7) kerja dan ruang hidup keseluruhan; (8) dan relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Dari beberapa uraian konsep tersebut dapat disintesis bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan saling mendukung yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi sehingga terciptanya kehidupan kerja yang baik, dengan indikator (1) iklim kerja, (2)

kesempatan kerja, (3) pengalaman kerja, (4) pengembangan organisasi, (5) komunikasi terbuka, (6) partisipasi kerja.

### **Sikap Kerja**

J. George, Jones (2012:71) mendefinisikan, *“work attitudes are collections of feelings, beliefs, and thoughts about how to behave that people currently hold about their jobs and organizations.”* Sikap kerja adalah koleksi perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana berperilaku yang orang saat ini memegang tentang pekerjaan dan organisasi mereka. Selain itu menurut James Mocchi (2010:54) *“work attitudes are the feelings we have toward different aspects of the work environment”*. Sikap kerja adalah perasaan kita kepada aspek yang berbeda dari lingkungan kerja. Timothy A. Judge (2012:345) juga mendefinisikan, *“job attitudes is evaluations of one’s job that express one’s feelings toward, beliefs about, and attachment to one’s job.”*

Sikap kerja adalah evaluasi pekerjaan seseorang yang mengekspresikan seseorang perasaan terhadap, keyakinan tentang, dan

lampiran pekerjaan seseorang. Sementara Fred Luthans (2011:150) mendefinisikan bahwa, “*this attitude is defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*” Sikap ini didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian dari seseorang pekerjaan atau pengalaman kerja. Dilanjutkan dengan John Childs (2007:41) yaitu: “*in relation to work, an attitude is a conscious state of mind about aspects of the self, the work context and/or the relationship between self and context.*” Sehubungan dengan bekerja, sikap adalah keadaan sadar pikiran tentang aspek diri, konteks kerja dan atau hubungan antara diri dan konteks.

Dari pemaparan di atas tentang banyak konsep sikap dapat disintesis bahwa sikap kerja adalah keadaan emosional seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang baik dan dapat didasari atas pengalaman kerja seseorang. Dengan indikator: (1) perilaku kerja, (2) perasaan di tempat kerja, (3) komunikasi dalam

bekerja, (4) respon terhadap lingkungan sekitar, (5) cara bertindak.

## **METODE**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, (2) sikap kerja terhadap kepuasan kerja, dan (3) kualitas kehidupan kerja terhadap sikap kerja. Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 211 guru. Sampel penelitian sebanyak 138 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk

menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,385 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,305. Ini memberikan makna kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Griffin (2014:81), menyatakan, "*quality of work life (QWL): The conditions under which the workers work and live, this is an important factor which influences workers satisfaction or otherwise and consequently the job satisfaction.*" Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) adalah kondisi kehidupan pegawai dalam bekerja, QWL merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan pegawai ataupun sebaliknya sehingga mengakibatkan

kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada pendapat Luthans (2005:108), yang menyatakan bahwa, "*QWL is providing working environment through collaborative efforts between employees and management. It also associated with job satisfaction, life satisfaction, morale, and effectiveness. It is concerned with the overall climate or work.*"

Suatu kondisi yang aman bagi pegawai wajib dirasakan. Karena akan berkaitan dengan banyak hal dalam sebuah organisasi. Aman dalam hal ini harus ditunjukkan dengan sikap kerja yang baik dan kinerja yang baik juga. Jika guru memiliki motivasi kerja yang baik tergambar ketika senang dalam menerima pekerjaannya maka ini merupakan salah satu keberhasilan organisasi menciptakan suatu kondisi yang baik. Gibson et.al (2012:370), juga mengemukakan bahwa, "*In some organizations, QWL programs are intended to increase employee trust, productivity, involvement, retention, and problem solving so as to increase both worker satisfaction and organizational effectiveness.*" Dalam beberapa organisasi, program QWL dimaksudkan untuk meningkatkan

kepercayaan karyawan, produktivitas, keterlibatan, refensi, dan pemecahan masalah sehingga dapat meningkatkan kepuasan pekerja dan efektivitas organisasi. Menurut Thomas Cummings (2005:11), menyatakan bahwa, "*QWL programs expanded beyond their initial focus on work design to include other features of the workplace that can affect employee productivity and satisfaction, such as reward system, work flows, management styles, and the physical work environment.*"

Hasil dari program QWL berkembang diluar fokus awal pada design kerja untuk menyertakan fitur lain dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan, arus kerja, gaya manajemen, dan lingkungan kerja fisik. Senada dengan John R. Schermerhorn (2002:14), menyatakan bahwa, "*surely you can accept that job satisfaction is important on quality of work life grounds alone; that is people deserve to have satisfying work experiences.*" Tentunya dapat diterima bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi kualitas kehidupan kerja sehingga

keduanya menjadi pengalaman kerja yang memuaskan.

### **Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif sikap kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Ini memberikan makna sikap kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Griffin (2014:81), menyatakan bahwa, "*attitudes are based on emotion, knowledge, and intended behavior. Cognitive dissonance results from contradictory or incongruent attitudes, behaviors, or both. Job satisfaction or dissatisfaction and organizational commitment are important work-related attitudes. Employees' moods, assessed in terms of positive or negative affectivity, also affect attitudes in organizations.*" Sikap didasarkan pada emosi, pengetahuan, dan perilaku yang diinginkan. Hasil disonansi kognitif dari bertentangan

atau kongruen sikap, perilaku, atau keduanya. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan dan komitmen organisasi penting sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Suasana hati guru, dinilai dari segi efektivitas positif atau negatif, juga mempengaruhi sikap dalam organisasi. Selanjutnya menurut Stephen P Robbins (2012:375), menyatakan bahwa, *'job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude.'*

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja lebih jelas dikemukakan Schermerhorn (2010:72), *"job satisfaction, an attitude reflecting a person's positive and negative feelings toward a job, co-workers, and the work environment."* Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana

seseorang merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan, hubungan dengan teman kerja dan lingkungan kerja. Robbins dan Coulter (2012:375), juga mengemukakan, *"job satisfaction refer to an employee's general attitude toward his or her job."* Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum guru terhadap pekerjaannya.

### **Pengaruh Kehidupan Kerja terhadap Sikap Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap sikap kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,280 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,280. Ini memberikan makna kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Michael Armstrong (2009:305), menyatakan bahwa, *"attitudes are developed through experience but they are less stable than traits and can change as new experiences are gained or influences absorbed. Within organizations they are affected by cultural factors*

*(values and norms), the behaviour of management (management style), policies such as those concerned with pay, recognition, promotion and the quality of working life, and the influence of the 'reference group' (the group with whom people identify).''*

Sikap adalah pengembangan pengalaman namun merupakan sifat yang kurang stabil dan dapat berubah seperti pengalaman yang baru diperoleh atau diserap. Dalam organisasi, sikap dipengaruhi oleh faktor budaya (nilai dan norma), perilaku manajemen (gaya manajemen), kebijakan seperti yang berkaitan dengan gaji, pengakuan, promosi dan kualitas kehidupan kerja.

Selanjutnya menurut Amjad Ali (2002:67), *''the findings imply that organizations in both the sectors need to understand and manage managers'' quality of work life and provide them with suitable interpersonal atmosphere to develop positive job attitude so that their level of affective commitment could be enhanced.*''

Sebuah penemuan menyatakan bahwa organisasi di berbagai sektor perlu memahami dan mengelola manajer "kualitas kehidupan kerja menyediakan

manajer dengan suasana interpersonal yang tepat untuk mengembangkan sikap kerja yang positif sehingga komitmen aspek afektif dapat ditingkatkan. Menurut Itai Beerli (2015:8) *''quality of work life (QWL) has Implication for a large set of employee attitudes and behavior, including OC, Job Satisfaction, involvement in the workplace, invesment of effort at work, alienation, and intentions of leaving.*''

Kualitas kehidupan kerja memiliki implikasi untuk satu set besar sikap guru dan perilaku, termasuk OC, kepuasan kerja, keterlibatan di tempat kerja, prestasi usaha di tempat kerja, keterasingan, dan niat meninggalkan. Kualitas kehidupan kerja yang berkualitas adalah yang memberikan semangat kerja sehingga meningkatkan sikap kerja yang baik serta menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kualitas kehidupan kerja

berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. (2) Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan sikap kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. (3) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Sikap kerja. Artinya peningkatan kualitas kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan sikap kerja guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut: Pertama, bagi Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi sekaligus contoh bagi para guru agar mampu membimbing, mengarahkan serta meningkatkan tanggung jawab serta rasa kepemilikan yang tinggi terhadap sekolah dan sikap peduli

terhadap profesi guru, menciptakan sistem penghargaan yang mampu menghasilkan kualitas guru dengan semangat kerja yang tinggi, memiliki target dalam bekerja, patuh terhadap peraturan yang berlaku, serta memperhatikan kesejahteraan para guru serta membuat suasana kerja yang nyaman, harmonis, serta kondusif sehingga mampu mendorong para guru untuk bersedia memberikan loyalitasnya dan melakukan tugas melebihi tugas formalnya sebagai guru.

Kedua, bagi para guru SMA Negeri Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah agar memandang bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru harus memiliki motivasi internal serta kecintaan terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga guru dapat merasakan adanya ketulusan dan keikhlasan terhadap profesi, tanggung jawab serta kepemilikan yang akan mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin serta melebihi tugas formalnya. Sikap seperti inilah yang akan melahirkan guru yang memiliki perilaku efektivitas kerja yang tinggi. (3) Bagi

para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan kepuasan kerja guru karena ruang lingkup penelitian ini terbatas pada kualitas kehidupan kerja dan sikap kerja

### DAFTAR RUJUKAN

- A. Judge Timothy. *Job Attitudes*. by Annual Reviews, 2012.
- Armstrong Michael. *Armstrong's Handbook: Human Resource Management Practice, 11th Edition*. United Kingdom: Kogan Page, 2011.
- Childs John. *Managing Employee Performance and Reward*. New York: Cambridge University Press, 2007.
- George J., G. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New York: Pearson Education, Inc., 2012.
- Griffin & Moorhead. *Organizational Behavior*. Canada: South-Western, Cengage Learning, 2014.
- K. Stroh Linda, Gregory B. Northcraft, Margaret A. Neale. *Organizational Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2002.
- Kondalkar V. G.. *Organizational Behavior*. New Delhi : New Age International, Ltd, 2007.
- L. Gibson James, John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. and Robert Konopaske. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. (New York :The McGraw-Hill Companies, Inc., 2012.
- Luthans Fred. *Organizational Behavior, 11<sup>th</sup> Ed*. Singapore: McGraw-Hill/Irwin, 2005.
- M. George Jennifer dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc., 2012.
- McKenna Eugene. *Business and Psychology: Organizational Behavior*. New York: Psychology Press, 2006.
- McShane & Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice For the Real World, 5th Edition*. New York: Mcgraw-Hill, 2010.
- Mocci James. *The Principil Of Management*. New York: By Free Press, 2010.
- Mullins Laurie J., *Management and Organizational Behavior, 7th Edition*. England: Prentice Hall, 2005.
- Pryce-Jones Jessica. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For*

*Success*. United Kingdom:  
Wiley-Blackwell, 2010.

Schemerhorn John R., Jr, James G.  
Hunt and Richard N. Osborn.  
*Organizational Behavior*. New  
Jersey: John Wiley and Sons,  
Inc., 2005.

Vecchio Robert P.. *Organizational  
Behavior*. Southwestern:  
Thomson, 2006.