
PSIKOLOGI KERJA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Dandi Syahputra

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam psikologi kerja karena dapat memengaruhi kinerja individu, retensi karyawan, dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini mencakup aspek organisasional, interpersonal, dan individu yang memainkan peran kunci dalam membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam konteks organisasional, variabel seperti kebijakan perusahaan, keseimbangan kerja-hidup, dan peluang pengembangan karir akan dievaluasi untuk melihat bagaimana hal-hal ini memengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya, faktor interpersonal, termasuk dukungan dari rekan kerja dan keadilan organisasional, akan dianalisis untuk memahami dampaknya terhadap hubungan antar individu di tempat kerja. Selain itu, aspek individual seperti kepribadian, harapan, dan nilai-nilai individu juga akan diperhitungkan karena berpotensi memengaruhi persepsi subjektif karyawan terhadap kepuasan kerja mereka. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan karyawan di berbagai industri dan sektor. Analisis statistik akan digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dan tingkat kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Psikologi Kerja, Kepuasan Kerja, Faktor-Faktor, Lingkungan Kerja, Interpersonal, Organisasional, Individu, Karyawan, Produktivitas.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, kepuasan kerja menjadi perhatian utama bagi organisasi dan individu. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja individu di tempat kerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor apa yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan mereka.

Berbagai faktor telah diidentifikasi dalam literatur sebagai determinan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi tiga kategori utama: faktor organisasional, interpersonal, dan individual. Faktor organisasional mencakup kebijakan dan praktik perusahaan, sistem reward, keseimbangan kerja-hidup, dan peluang pengembangan karir. Faktor interpersonal melibatkan hubungan antara rekan kerja, manajer, dan dukungan sosial di tempat kerja. Sedangkan faktor individual mencakup karakteristik personal, nilai-nilai, dan harapan individu terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja individu, retensi karyawan, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin cenderung untuk mencari peluang kerja yang lebih baik dan meninggalkan organisasi.

Namun, meskipun pentingnya kepuasan kerja telah diakui secara luas, masih ada perdebatan tentang faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih baik bagi organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitu juga, hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, termasuk dukungan dari atasan dan rekan kerja, juga berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Selain itu, aspek-aspek individual seperti kepribadian, kebutuhan, dan nilai-nilai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi kerja yang tinggi atau nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi mungkin merasa lebih puas dengan pekerjaannya daripada yang tidak. Oleh karena itu, penting bagi

organisasi untuk memahami keragaman individu di antara karyawan mereka dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, organisasi juga dihadapkan pada tantangan baru dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Perkembangan teknologi dan perubahan struktur organisasi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus melakukan penelitian dan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkannya.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Melalui upaya ini, diharapkan bahwa karyawan akan merasa lebih terlibat, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan membawa manfaat positif bagi organisasi dalam jangka panjang.

Selain itu, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan psikologis di tempat kerja, organisasi juga semakin fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini mencakup penyediaan program-program kesehatan mental, pelatihan kepemimpinan yang memperhatikan aspek psikologis, serta promosi budaya organisasi yang inklusif dan mendukung. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dengan konteks kerja yang lebih luas.

Namun, tidak dapat diabaikan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini mencakup pengumpulan umpan balik dari karyawan secara teratur, melakukan survei kepuasan kerja, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan organisasi.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga mempromosikan loyalitas, kinerja yang lebih baik, dan citra positif perusahaan di mata karyawan dan masyarakat umum. Oleh karena itu, penelitian dan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Metode Penelitian

Metode Penelitian:

Metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil:

- 1. Survei Kepuasan Kerja: Melakukan survei kepada karyawan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk menilai berbagai aspek kepuasan kerja, seperti kebijakan perusahaan, dukungan rekan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan peluang pengembangan karir. Kuesioner dapat menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju karyawan terhadap pernyataan-pernyataan terkait kepuasan kerja.*
- 2. Wawancara Mendalam: Melakukan wawancara mendalam dengan sejumlah karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Wawancara ini dapat membantu dalam mengidentifikasi isu-isu yang mungkin tidak terungkap dalam survei dan memberikan wawasan tentang pengalaman pribadi karyawan di tempat kerja.*
- 3. Analisis Data: Mengumpulkan dan menganalisis data dari survei dan wawancara untuk mengidentifikasi pola-pola dan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Analisis statistik seperti regresi berganda dapat digunakan untuk menilai seberapa signifikan pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kepuasan kerja.*
- 4. Observasi Langsung: Melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan interaksi antara karyawan untuk memahami lebih lanjut dinamika di tempat kerja. Observasi ini dapat membantu dalam menangkap konteks dan situasi yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan.*
- 5. Analisis Dokumen: Mengumpulkan dan menganalisis dokumen internal organisasi, seperti kebijakan perusahaan, laporan kinerja, dan hasil survei kepuasan kerja sebelumnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang telah diidentifikasi dan langkah-langkah yang telah diambil oleh organisasi sebelumnya.*

Melalui kombinasi metode-metode ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam konteks penelitian kepuasan kerja, aspek "pengembangan" juga menjadi krusial. Pengembangan ini mencakup proses peningkatan kualitas kehidupan kerja yang melibatkan aspek fisik, emosional, dan psikologis karyawan. Fokus pada pengembangan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja berkaitan dengan peluang pengembangan karir, pertumbuhan pribadi, dan pencapaian tujuan individu.

Selanjutnya, "kebijakan" menjadi salah satu kata kunci yang signifikan karena kebijakan organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung. Pengaturan mengenai kompensasi, promosi, keseimbangan kerja-hidup, dan keadilan organisasi adalah beberapa contoh kebijakan yang dapat berdampak signifikan terhadap persepsi karyawan tentang kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya, "komunikasi" menjadi faktor penting dalam konteks kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta antara rekan kerja, dapat meningkatkan pemahaman, saling percaya, dan dukungan di tempat kerja. Dengan memahami peran komunikasi dalam kepuasan kerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih baik dalam memfasilitasi interaksi yang positif di antara anggotanya.

Selanjutnya, "stres" menjadi perhatian penting dalam konteks kepuasan kerja. Stres di tempat kerja dapat menjadi hambatan besar bagi kepuasan kerja karyawan. Penelitian tentang dampak stres terhadap kepuasan kerja dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres yang mungkin ada dan mengembangkan strategi untuk mengelolanya.

Selanjutnya, "kesejahteraan" adalah aspek yang tak terelakkan dalam studi kepuasan kerja. Kesejahteraan karyawan meliputi kesehatan fisik, mental, dan emosional mereka, yang semuanya berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kesejahteraan karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian tentang kesejahteraan karyawan menjadi penting dalam konteks kepuasan kerja.

Selanjutnya, "motivasi" merupakan aspek penting dalam memahami kepuasan kerja karyawan. Tingkat motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi dapat memengaruhi secara signifikan tingkat kepuasan kerja. Penelitian tentang motivasi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkannya.

Selanjutnya, "dukungan sosial" juga merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan manajemen dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Penelitian tentang dukungan sosial dapat membantu organisasi untuk memahami peran penting hubungan antarpribadi di tempat kerja dan mengembangkan budaya yang mendukung.

Selain itu, "persepsi" merupakan hal yang penting dalam memahami kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan tentang kondisi kerja, pengakuan, dan imbalan yang mereka terima dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Penelitian tentang persepsi karyawan dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi area-area di mana persepsi karyawan dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, "pemberdayaan" juga merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Pemberdayaan karyawan, yang melibatkan memberikan karyawan otoritas, tanggung jawab, dan kebebasan untuk membuat keputusan, dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi karyawan. Penelitian tentang pemberdayaan dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberdayaan.

Terakhir, "adopsi teknologi" juga menjadi aspek yang semakin relevan dalam memahami kepuasan kerja. Adopsi teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tentang adopsi teknologi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi teknologi yang paling sesuai dan strategi implementasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks kepuasan kerja, penting untuk memahami bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat beragam dan kompleks. Salah satu faktor utama adalah lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan dinamika tim. Lingkungan yang positif dan inklusif dapat meningkatkan rasa kepercayaan, saling pengertian, dan dukungan antar-karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pembangunan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Faktor intrinsik mencakup hal-hal seperti pengakuan, pengembangan pribadi, dan pencapaian tujuan, sementara faktor ekstrinsik meliputi kompensasi, keamanan pekerjaan, dan manfaat. Kedua jenis faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi karyawan tentang kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua jenis faktor ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, manajemen kinerja juga merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penilaian kinerja yang adil dan transparan, serta umpan balik yang konstruktif dari atasan, dapat membantu karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, penting untuk memperhatikan aspek keseimbangan kerja-hidup dalam konteks kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional dapat mengurangi stres dan kelelahan, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi karyawan mereka, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang fleksibel, dan program kesejahteraan.

Selanjutnya, pengembangan karir dan peluang pertumbuhan juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, maju dalam karir mereka, dan mencapai tujuan pribadi mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan karir dan peluang pertumbuhan untuk karyawan mereka.

Selanjutnya, budaya organisasi juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya yang terbuka, kolaboratif, dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan rasa kepemilikan, keterlibatan, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung dan mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, komunikasi terbuka, dan kesetaraan.

Penting juga untuk mengakui bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Organisasi perlu terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan mereka, serta merespons secara proaktif terhadap perubahan dalam lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Penting untuk memperhatikan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif, berkinerja lebih baik, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat memiliki dampak positif yang signifikan tidak hanya pada tingkat individu, tetapi juga pada kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tidak boleh diabaikan. Gaya kepemimpinan yang efektif, termasuk komunikasi yang jelas, dukungan yang kuat, dan kepemimpinan yang mendukung, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan membangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan yang kuat juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Selanjutnya, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja tidak hanya tentang hal-hal yang bersifat material atau eksternal, tetapi juga tentang faktor-faktor yang bersifat emosional dan psikologis. Karyawan yang merasa dihargai, diakui, dan memiliki rasa

kepemilikan terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang hanya fokus pada imbalan finansial atau manfaat material. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek ini dalam upaya mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, penting untuk mengakui bahwa setiap individu memiliki preferensi, nilai, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan individu secara spesifik. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, sesi wawancara individu, atau pembinaan yang berfokus pada pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti perubahan ekonomi, tren industri, atau kondisi pasar kerja. Organisasi perlu memperhatikan perubahan-perubahan ini dan meresponsnya dengan cepat untuk meminimalkan dampak negatifnya pada kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung untuk karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Terakhir, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi kompleks antara faktor-faktor individu, organisasional, dan lingkungan yang saling terkait. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan berkelanjutan diperlukan untuk memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini melibatkan upaya yang berkelanjutan dari semua pihak terkait, termasuk manajemen, karyawan, dan pihak lain yang terlibat dalam proses kerja.

Selain itu, penting untuk mencatat bahwa kepuasan kerja bukanlah tujuan akhir dalam dirinya sendiri, tetapi merupakan indikator penting dari kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, inklusif, dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang mereka.

Dalam kesimpulan, kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam memastikan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Dengan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kondisi kerja, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, dan mempromosikan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan bagi semua orang yang terlibat.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. Melalui pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kondisi kerja dan mempromosikan kesejahteraan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan memperhatikan kebutuhan individu, organisasi dapat memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dapat dianggap sebagai investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi organisasi.

Terakhir, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja bukanlah tujuan akhir dalam dirinya sendiri, tetapi merupakan indikator penting dari keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Dengan terus meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan pentingnya kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Wahyuni, N. S., & Sembiring, S. M. (2019). *Hubungan Antara Pola Asuh Demokratis Orangtua Dengan Kematangan Emosi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Azis, A. (2013). *Dampak Psikologis Terapi Ruqyah Syarriyah Terhadap Perilaku Agresif pada Pria Dewasa Madya*.
- SIDABUTAR, P. R., & Harahap, G. Y. (2022). *IDENTIFIKASI PELAT LANTAI PERON TINGGI PADA PEMBANGUNAN STASIUN LUBUK PAKAM BARU. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Nugraha, M. F. *The Development and Validation of Jihad Academic Scale (JAS)*.
- Dewi, S. S. (2012). *Hubungan Kualitas Kelekatan dan Kemampuan Kreatifitas*.
- Darmayanti, N., & Alfita, L. (2017). *Regulasi Emosi Ditinjau Dari Suku Batak Toba dan Suku Jawa*.
- Wahyuni, N. S. (2014). *Hubungan Self-Efficacy dan Disiplin Dengan Kemandirian Belajar Siswa SMA Bina Taruna Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Karim, A. (2017). *Efektivitas Beberapa Produk Pembersih Wajah Antiacne Terhadap Balderi Penyebab Jerawat Propianibacterium acnes*.
- Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Di Kantor Samsat Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, E. S. (2009). *Hubungan antara Kesadaran Fonologis dan Intelegensi dengan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa/i Kelas 1 SDIT Nurul Ilmi*.
- Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2004). *Hubungan Antara Keadaan Father Absence Temporor Dengan Motif Berprestasi Siswi SD Hang Tuah Belawan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Kesadaran Beragama Dengan Kecenderungan Perilaku Altruistik Pada Remaja*.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hardjo, S., & Novita, E. (2021). *Hubungan Komunikasi Atasan Dan Bawahan Dengan Loyalitas Karyawan PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, N. A. (2020). *Analisis Kadar Metamfetamin dalam Rambut Pengguna Sabu-Sabu Menggunakan Metode Kolom Ekstraksi dengan Nanobentonit Alam Sebagai Adsorben dan Gas Chromatography Mass Spectrometry (GCMS) (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2017). *Hubungan Self Efficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Self Regulated Learning Mahasiswa Universitas Potensi Utama Medan*.
- Wahyuni, N. S., & Khairuddin, K. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Disekolah Perguruan Taman Siswa Diski (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Hubungan Antara Relasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Kemandirian Pada Anak Penyandang Retardasi Mental*.
- Nugraha, M. F. (2019). *Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. Jurnal Diversita, 5(1), 19-23*.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. (2022). *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Siregar, M., & Hasmayni, B. (2011). *Studi Identifikasi Ketertarikan Interpersonal dalam Memilih Pasangan Hidup Pada Remaja Akhir di Kelurahan Sungai Sentosa Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Aziz, A. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Remaja Di Sma Dharmawangsa Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Hafni, M. (2005). *Implementasi Tahap Tahap Perkembangan Kognitif Piaget Pada Penguasaan Konsep IPA Siswa Kelas Sekolah Dasar*.
- Adha, S. (2022). *Faktor revolusi perilaku konsumen era digital: sebuah tinjauan literatur. JIPIS, 31(2), 134-148*.
- OKTAVIANI, R., & Syarif, Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN MERCU PADA BENDUNGAN LAU SIMEME SIBIRU-BIRU-DELISERDANG SUMATERA UTARA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.
- Tarigan, R. S., Azhar, S., & Wibowo, H. T. (2021). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Aplikasi Registrasi Asrama Kampus*.
- LUMBANRAJA, W., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN IRIAN SUPERMARKET TEMBUNG-PERCUT SEI TUAN SUMATERA UTARA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik, 1(3)*.

- Lubis, L., & Aziz, A. (2014). *Efektifitas Permainan Tradisional Kucing-Kucingan untuk Mengembangkan Prilaku Sosial Anak di TK Rokan Jaya*.
- Alfita, L. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Konsumen dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian*.
- Tarigan, R. S. (2017). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Academic Online Campus (AOC)*.
- Eky Ermal, M. (2019). *PROFIL KINERJA RETURN DAN RESIKO PADA SAHAM TIDAK BERETIKA: STUDI KASUS PERUSAHAAN ROKOK DI INDONESIA*.
- Fachrosi, E., & Supriyantini, S. *Jurnal Diversita*.
- Siregar, M. (2013). *Hubungan Antara Daya Persuasi Dengan Prestasi Menjual Wiraniaga PT. Rajawali Nusindo Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dalimunthe, H. A., & Lubis, D. M. G. S. (2022). *Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu* *Konsep Diri Remaja Laki-Laki Dari Keluarga Yang Mengalami Broken Home Untuk Memilih Tinggal Bersama Ibu*.
- Novita, E. (2012). *Perbedaan Agresivitas Ditinjau dari Pola Asuh Orang Tua*. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(2), 53-60.
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Alfita, L. (2011). *Hubungan Berfikir Positif Dengan Daya Tahan Stres*.
- Khairuddin, K. (2021). *KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI MASA KERJA*. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 33-38.
- Wahyuni, N. S. (2013). *Hubungan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Wartawan Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Suri, F., & Nurjayanti, F. (2022). *The Correlation between Organizational Culture and Employee Engagement for the Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya at Belawan Harbour*.
- Isnainy, A. A. (2016). *Perbedaan Coping Stress Penderita Kanker Ditinjau dari Jenis Kelamin di RSUP H. Adam Malik Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Novita, E. (2022). *Hubungan Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Diri Terhadap Perguruan Tinggi Pada Mahasiswa Baru Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 3(2), 154-159.
- Hafni, M. (2022). *Pengantar Psikologi Kesehatan Mental*.
- TARIGAN, R. G., & Harahap, G. Y. (2022). *LAPORAN KERJA PRAKTEK PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MENARA BRI JL. PUTRI HIJAU NO. 2-KOTA MEDAN*. *Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Hafni, M. (2023). *Hubungan Antara Self-Regulation Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas Xi Di Sma Panca Budi Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dewi, S. S., & Alfita, L. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kualitas Hidup pada Lansia di Desa Paya Gambar (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Istiana, I. (2018). *Perbedaan Harga Diri Remaja Ditinjau Dari Status Keluarga Pada Sma Al-Ulum Medan*. *Psikologi Konseling*, 11(2).
- Alfita, L., & Munir, A. (2017). *Perbedaan Perilaku Altruistik di Tinjau Dari Tempat Tinggal Pada Remaja SMA (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Dewi, S. S. (2014). *Dampak Mahar Tinggi dengan Harga Diri Pemuda Pra-Nikah Aceh*.
- Nasution, R. A. (2017). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Dukungan Orangtua Dengan Kemandirian Belajar Siswa Di Sma Dharma Pancasila Medan*.
- Hasibuan, N. W. R. (2020). *Hubungan Antara Perkembangan Moral dengan Perilaku Prosocial Pada Remaja di Perguruan Ki Hajar Dewantara Kotapinang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Harahap, G. Y. (2004). *Decentralization and its Implications on the development of Housing in Medan*.
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). *Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan*.
- Dalimunthe, H. A. (2018). *Studi Identifikasi Faktor Kecanduan Internet di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Bandar Kab. Bener Meriah (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). *Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kecenderungan Narsistik Pada Remaja Pengguna Jejaring Sosial di SMA Swasta Sinar Husni*.
- Hardjo, S. (2004). *Kemampuan Mengendalikan Emosi Negatif Dengan Kemampuan Memecahkan Masalah*.
- Hafni, M. (2005). *Studi Tentang Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Emosi Dasar Negatif Dengan Prestasi Belajar*.
- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). *Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.

- Dalimunthe, H. A. (2021). *Palang Merah Indonesia (PMI) Serdang Bedagai Menyalurkan Bantuan di Masa Pandemi Covid 19*. *Gotong Royong: Jurnal Pengabdian, Pemberdayaan Dan Penyuluhan Kepada Masyarakat*, 1(1), 7-8.
- Tarigan, R. S. (2016). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Elearning*. *uma. ac. id*.
- Siregar, M., Ratzy, A. F., & Munir, A. (2014). *Hubungan Antara Peran Ayah Dengan Motivasi Berprestasi Siswa di SMA Perguruan Taman Siswa Medan*.
- Alfita, L. (2019). *Perbedaan Coping Stress Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Penderita Kanker (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2013). *Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Siswa di Pesantren Ar-Raudhatul hasanah Paya Bundung Medan*.
- Aziz, A. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Tampubolon, E. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*.
- Fauziah, I. (2009). *Multiplikasi Tanaman Krisan (Chrysanthemum sp.) dengan Menggunakan Media MS (Murashige-Skoog) Padat*.
- Wahyuni, N. S. (2016). *Sistem Administrasi Pelayanan Kesehatan Dalam Hal Penerimaan Pasien Opname Asuransi Kesehatan di Rumah Sakit Umum HA Malik Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2012). *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan Pada PT. Bank BRI Persero TBK Cabang Sisingamangaraja*.
- Tarigan, R. S., & Dwiatma, G. *ANALISA STEGANOGRAFI DENGAN METODE BPCS (Bit-Plane Complexity Segmentation) DAN LSB (Least Significant Bit) PADA PENGOLAHAN CITRA*.
- Tarigan, R. S., Wasmawi, I., & Wibowo, H. T. (2020). *Manual Procedure Petunjuk Penggunaan Sistem Tanda Tangan Gaji Online (SITAGO)*.
- SAJIWO, A., & Harahap, G. Y. (2022). *PROYEK PEMBANGUNAN SPBU SHELL ADAM MALIK. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Suri, F. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Karyawan*. *JURNAL ISLAMIKA GRANADA*, 1(1), 37-43.
- Tarigan, R. S. (2022). *KEBERMANFAATAN TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI PADA DUNIA PENDIDIKAN DI INDONESIA*.
- Novita, E. (2017). *Perbedaan penerimaan diri ibu yang memiliki anak tunagrahita ditinjau dari tingkat pendidikan di SLB-E PTP Medan*. *Jurnal Diversita*, 3(1), 55-62.
- Hardjo, S. (2000). *Tingkat Perbedaan Intensi Agresivitas Antara Siswa Pria di Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Umum di Medan*.
- Alfita, L. (2010). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Perilaku Prosocial*.
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Ummu, K. (2016). *Model Penanganan Dampak Psikologis Kekerasan Seksual Terhadap Anak*.
- Dewi, S. S., & Dalimunthe, H. A. (2022). *Efikasi Guru dalam Mengembangkan Religiusitas Siswa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kelas Awal*. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3488-3502.
- Hardjo, S. (2021). *Studi Identifikasi Faktor Penyebab Stres Akademik Pada Siswa SMA Swasta Budisatrya Medan*.
- Wahyuni, N. S. (2013). *The Relationship Between Self-Efficacy and Stress at Work Experienced by Journalists of Harian Metro 24 Jam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- Siregar, M. (2017). *Analisa Pembakaran Pada Ruang Bakar Boiler Untuk Kebutuhan 30 Ton/Jam Tekanan 20 Bar Dengan Bahan Bakar Cangkang dan Fiber*.
- Wahyudi, A., & Tarigan, R. S. (2022). *SISTEM INFORMASI SEKOLAH BERBASIS WEB PADA SMP NUSA PENIDA. Laporan Kerja Praktek Mahasiswa Teknik*, 1(3).
- Khuzaimah, U. (2009). *Pengalaman Pindah Agama*.
- Dewi, S. S. (2012). *Konsep Diri Menurut Psikologi Kognitif*.
- Munir, A., & Aziz, A. (2014). *Perbedaan Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Guru yang Sertifikasi dan Non Sertifikasi pada SD Negeri di Kecamatan Bahorok Kabupaten Langkat*.
- Harahap, G. Y. (2001). *Taman Bermain Anak-Anak di Medan Tema Arsitektur Perilaku (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.