

## ABSTRAK

**GINA FITRIANI, 2014**, Studi Korelasi mengenai Kebutuhan Akan Rasa Aman yang terdapat pada Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak Bergabung dalam Serikat Pekerja dan Persepsi terhadap Serikat Pekerja

PT Chevron Pacific Indonesia merupakan perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia dengan sebagian besar kegiatan operasional berada di Pekanbaru, Riau. Sebagai perusahaan yang berbasis di luar negeri dirasa perlu adanya serikat pekerja sebagai jembatan antara kepentingan perusahaan dan pegawainya. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tidak bergabung dalam serikat pekerja. Salah satu fungsi serikat pekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman pegawai, tetapi data awal menunjukkan sebagian besar responden memiliki kebutuhan akan rasa aman yang cenderung tinggi. Tampaknya ada aspek lain yang perlu diteliti yaitu persepsi pegawai terhadap serikat pekerja. Selanjutnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui korelasi antara kebutuhan akan rasa aman pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja.

Responden penelitian berjumlah 53 orang yang ditentukan melalui *simple random sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner motivasi oleh Abraham H. Maslow untuk mengukur kebutuhan akan rasa aman responden penelitian dan kuesioner persepsi terhadap serikat pekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara kebutuhan akan rasa aman pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja. Sebagian besar responden memiliki kebutuhan akan rasa aman yang tinggi dan persepsi ragu-ragu terhadap serikat pekerja.

**Kata Kunci:** kebutuhan akan rasa aman, persepsi, serikat pekerja, psikologi ketenagakerjaan.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Serikat pekerja sebagai wadah bagi pegawai perusahaan untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan mereka sebagai pekerja, dirasa memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Terkait dengan jenjang kebutuhan manusia yang disampaikan oleh Abraham H. Maslow, keikutsertaan individu dalam suatu serikat pekerja dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk memenuhi kebutuhan akan rasa amannya.

Di dalam suatu organisasi, apabila serikat pekerja berjalan secara aktif, maka akan dapat menjadi jembatan antara perusahaan dan para pegawainya. Terutama bagi perusahaan multinasional yang mana memiliki kemungkinan lebih besar akan adanya kesenjangan dalam hal budaya organisasi, peranan serikat pekerja dirasa akan lebih dibutuhkan oleh para pegawainya. Namun dalam hal ini, ditemukan fenomena pada salah satu perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia, yaitu PT Chevron Pacific

Indonesia, dimana jumlah pegawai yang bergabung dalam serikat pekerja tidak mencapai separuh dari keseluruhan jumlah pegawai. Muncul pertanyaan apakah alasan bagi pegawai untuk tidak bergabung di dalam serikat pekerja memang dikarenakan kebutuhan akan rasa aman pegawai telah terpenuhi atau ada alasan lain yang mendorong pegawai untuk tidak bergabung dalam serikat pekerja.

Salah satu proses mental yang mempengaruhi tingkah laku individu adalah persepsi, sehingga persepsi pegawai terhadap serikat pekerja dapat menjadi salah satu penentu apakah pegawai akan bergabung dengan serikat pekerja atau tidak. Peneliti kemudian merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai hubungan antara kebutuhan akan rasa aman dari para pegawai yang tidak terlibat dalam kegiatan serikat pekerja dengan persepsinya terhadap serikat pekerja.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

“Apakah terdapat hubungan antara kebutuhan akan rasa aman yang terdapat pada pegawai PT Chevron Pacific

Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja?”

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara kebutuhan akan rasa aman yang terdapat pada pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini ialah untuk memperoleh data empirik melalui penghitungan statistik korelasi antara kebutuhan akan rasa aman yang terdapat pada pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Diharapkan dapat memberi sumbangan bagi Ilmu Psikologi, terutama yang berkaitan dengan pengembangan perhatian pada fenomena-fenomena terkait ketenagakerjaan yang kurang mendapat perhatian namun memiliki nilai manfaat yang tinggi;
2. Diharapkan dapat berguna bagi pengaplikasian Ilmu Psikologi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta khususnya dalam bidang *Occupational Psychology*, dan yang menyangkut masalah-masalah perburuhan;
3. Diharapkan dapat menjadi suatu stimulan bagi perkembangan kajian-kajian mengenai kondisi psikologi organisasi perburuhan beserta interaksinya dengan organisasi di Indonesia.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Para pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu untuk memahami kebutuhan-kebutuhan yang mendorongnya dalam beraktivitas, terutama kebutuhan akan rasa aman dan kaitannya dengan persepsi terhadap serikat pekerja.
2. PT Chevron Pacific Indonesia, yaitu membantu perusahaan dalam usaha memahami kebutuhan-kebutuhan dasar yang dimiliki pegawai, khususnya mengenai kebutuhan akan rasa aman, sehingga dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki pegawai perusahaan;
3. Serikat pekerja yang ada di PT Chevron Pacific Indonesia, yaitu untuk membantu memahami pandangan para pegawai yang bukan anggota terhadap serikat pekerja, sehingga diharapkan dapat menjadi

dasar untuk menyusun strategi-strategi memperbanyak anggota serikat pekerja;

4. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia dan instansi-instansi pemerintah lainnya yang terkait. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi-instansi pemerintah dalam memandang kepentingan pekerja/buruh dari sudut pandang psikologi;
5. Masyarakat pada umumnya, yaitu untuk memperluas wawasan mengenai persepsi, tingkat kebutuhan manusia serta mengenai perburuhan di Indonesia.

## **II. TINJAUAN TEORI**

### **2.1. Motivasi**

### **2.2. Motivasi Kerja**

### **2.3. Persepsi**

### **2.4. Organisasi**

### **2.5. Serikat Pekerja**

### **2.6. PT Chevron Pacific Indonesia**

## **2.7. Serikat Pekerja di Lingkungan PT Chevron Pacific Indonesia**

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu merupakan penelitian yang berusaha memecahkan masalah dengan menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Suharsimi, 2002).

#### **3.2. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental dengan menggunakan metode penelitian korelasional. Rancangan penelitian non-eksperimental adalah suatu telaah empirik sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena sifat hakekat variabel tersebut menutup kemungkinan adanya manipulasi (Kerlinger, 2000).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *correlational design*, yaitu metode yang menggambarkan dan memprediksi hubungan yang terjadi antara variabel pertama dan variabel kedua, yang mengamati sejauh mana perubahan nilai suatu variabel berkaitan dengan perubahan nilai pada variabel lainnya, dan setiap perubahan yang terjadi bukan disebabkan oleh adanya perlakuan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2003 : 88).

#### **3.3. Variabel Penelitian**

##### **3.3.1. Kebutuhan akan Rasa Aman**

##### Definisi Konseptual:

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti keselamatan jiwa atau perasaan aman atas masa depan (Maslow dalam Handoko, 1996).

#### Definisi Operasional:

Tinggi rendahnya kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional yang terdapat pada pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja yang diperoleh dari total skor dimensi kebutuhan akan rasa aman.

#### 3.3.2. Persepsi terhadap Serikat Pekerja

##### Definisi Konseptual:

Persepsi merupakan suatu proses pemilihan, pengorganisasian, dan penafsiran stimulus yang muncul dari lingkungan (Charles R. Milton, 1981:22).

Serikat pekerja merupakan suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para pekerja anggotanya melalui tindakan kolektif (Edwin B. Flippo, 1976:469). Menurut Pasal 1 Bab I Ketentuan Umum Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi

dari serikat pekerja adalah suatu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Maka, persepsi terhadap serikat pekerja adalah suatu proses pemilihan, pengorganisasian, dan penafsiran individu terhadap serikat pekerja sebagai suatu organisasi yang dibentuk untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pegawai serta meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

##### Definisi Operasional:

Persepsi terhadap serikat pekerja adalah nilai skor total yang diperoleh individu dari hasil pemilihan, pengorganisasian, dan penafsiran terhadap serikat pekerja sebagai suatu organisasi yang dibentuk untuk

memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pegawai serta meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya.

### **3.4. Sampel Penelitian**

#### **3.4.1. Teknik Penentuan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Distrik Rumbai, Pekanbaru, yang tidak bergabung dalam serikat pekerja yang berjumlah 487 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (1998:123) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan demikian, dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi yakni sebanyak

49 orang. Pada pelaksanaannya didapatkan sejumlah 53 responden yang menjadi subjek penelitian.

#### **3.4.2. Karakteristik Sampel**

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT Chevron Pacific Indonesia berlokasi kerja di Distrik Rumbai, Pekanbaru yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan status karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun. Hal ini dimaksudkan agar sampel memiliki kesamaan status di dalam perusahaan yaitu sebagai pegawai tetap dan dianggap sudah mengenal lingkungan perusahaan.

### **3.5. Alat Ukur**

#### **3.5.1. Alat Ukur Kebutuhan akan Rasa Aman**

Kuesioner mengenai kebutuhan akan rasa aman yang digunakan dalam penelitian ini berangkat dari kuesioner motivasi oleh Abraham H. Maslow. Alat ukur ini terdiri dari 20 item yang akan menggambarkan level kebutuhan dalam diri

pegawai dalam penerapannya pada dunia kerja. Terdapat 4 item yang berkaitan dengan masing-masing level kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penilaian terhadap level-level kebutuhan ini diberikan berdasarkan jawaban setiap subjek penelitian pada masing-masing item. Nilai keseluruhan (total) setiap aspek merupakan jumlah skor hasil jawaban subjek dari item-item dalam aspek motivasi. Dalam hal ini kelima aspek motivasi dapat diukur oleh kuesioner ini, namun penelitian ini hanya akan memperhitungkan total skor kebutuhan akan rasa aman subjek penelitian.

#### 3.5.2. Alat Ukur Persepsi terhadap Serikat Pekerja

Untuk mengukur variabel persepsi terhadap serikat pekerja, digunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori serikat pekerja oleh Edwin B. Flippo (1976:469) yang mendefinisikan serikat pekerja sebagai suatu organisasi para pekerja yang dibentuk untuk memajukan, melindungi, dan memperbaiki

kepentingan-kepentingan sosial, ekonomi, dan politik dari para pekerja anggotanya melalui tindakan kolektif.

#### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dari penelitian ini dilakukan dengan pengujian statistik menggunakan program *Statistical for Social Science (SPSS) 20.00 for Windows*, dengan menggunakan uji korelasi *spearman* ( $r_s$ ) untuk melihat hubungan antara dua variabel yang memiliki skala ordinal.



#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 4.1. Kebutuhan akan Rasa Aman Responden Penelitian

**Tabel 4.1.1. Persentase Kategorisasi Kebutuhan akan Rasa Aman Responden**

No	Skor Total Responden		
	Kategori	F	%
1	Tinggi	52	98,1
2	Sedang	1	1,9
3	Rendah	0	0,0
Jumlah		53	100,0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (98,1%) memiliki tingkat kebutuhan akan rasa aman yang tinggi. 1 responden memiliki kebutuhan akan rasa aman dalam kategori “sedang”, dan tidak terdapat responden yang memiliki skor dengan kategori “rendah”.

##### 4.2. Persepsi Responden terhadap Serikat Pekerja

**Tabel 4.2.1. Persentase Persepsi Responden terhadap Serikat Pekerja**

No	Skor Total Responden		
	Kategori	F	%
1	Positif	5	9,4
2	Ragu-ragu	47	88,7
3	Negatif	1	1,9
Jumlah		53	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden (88,7%) memiliki persepsi ‘ragu-ragu’ terhadap serikat pekerja. Kemudian dari 53 responden, hanya 9,4% yang memiliki persepsi “positif” terhadap serikat pekerja dan sisanya yaitu sebesar 1,9% memiliki persepsi ‘negatif’.

### 4.3. Uji Korelasi Kebutuhan akan Rasa Aman dengan Persepsi terhadap Serikat Pekerja dari Responden Penelitian

**Tabel 4.3.1. Hasil Uji Korelasi Kebutuhan akan Rasa Aman dengan Persepsi terhadap Serikat Pekerja dari Responden Penelitian**

<b>Nilai Koefisien Korelasi Rank Spearman (<math>r_s</math>)</b>	<b>Nilai Probabilitas (<math>P</math>-<i>value</i>)</b>	<b>Taraf Signifikansi <math>\alpha</math></b>
<b>0,036</b>	<b>0,797</b>	<b>0,05</b>

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi  $r_s$  yang diperoleh adalah sebesar 0,036. Besar korelasi tersebut berada pada interval 0 - 0,20 yang menunjukkan hubungan yang sangat rendah. Pengujian korelasi akan signifikan jika  $p$ -value  $< \alpha$ . Dengan probabilitas hubungan antarvariabel sebesar 0,797 yang mana angka tersebut lebih besar dibanding taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka hubungan kedua variabel tersebut

tidak signifikan. Artinya, tidak terdapat hubungan antara kebutuhan akan rasa aman yang terdapat pada pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai hubungan antara kebutuhan akan rasa aman pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat hubungan antara kebutuhan akan rasa aman responden dengan persepsi terhadap serikat pekerja. Dari hasil pengolahan data didapat bahwa probabilitas hubungan antarvariabel sebesar 0,797 yang mana angka tersebut lebih besar dibanding taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

2. Secara umum responden memiliki kebutuhan akan rasa aman yang tinggi. Hal ini terbentuk dalam kepribadian responden pada hirarki kebutuhan menurut teori kebutuhan Abraham H. Maslow. Jadi tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis kelamin, lama bekerja, dan besar penghasilan.
3. Sebagian besar responden memiliki persepsi tergolong ragu-ragu terhadap serikat pekerja. Terutama oleh karena sebagian besar responden memiliki persepsi negatif terhadap citra yang ditampilkan serikat pekerja, hal ini tampaknya mempengaruhi munculnya persepsi ragu-ragu pada struktur organisasi, fungsi, dan aktivitas-aktivitas serikat pekerja dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pegawai beserta keluarganya.
4. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan, persepsi terhadap serikat pekerja tidak dipengaruhi oleh faktor demografik yaitu jenis kelamin, besar pendapatan, dan masa kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai hubungan antara kebutuhan akan rasa aman pegawai PT Chevron Pacific Indonesia yang tidak bergabung dalam serikat pekerja dengan persepsi terhadap serikat pekerja, maka saran teoritis dan saran aplikatif akan diuraikan sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Teoritis:**

1. Masih terbatasnya literatur yang menjadi sumber acuan mengenai Psikologi Ketenagakerjaan dirasa peneliti menjadi kendala dalam melakukan penelitian ini sehingga dirasa perlu adanya pengembangan konsep-konsep yang selama ini dikenal dalam Psikologi Industri Organisasi ke dalam bentuk-bentuk terapan Psikologi Ketenagakerjaan, yaitu yang dikenal dengan istilah *Occupational Psychology*.

## **5.2.2 Saran Aplikatif**

Saran aplikatif dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu ditujukan kepada responden, serikat pekerja, perusahaan tempat penelitian ini berlangsung yaitu PT Chevron Pacific Indonesia, beserta instansi pemerintah yang terkait.

### **5.2.2.1 Saran Aplikatif bagi Responden Penelitian**

1. Dirasa perlu adanya dorongan dalam diri responden untuk bergerak mencari tahu mengenai manfaat serikat pekerja dalam kehidupan mereka sehari-hari sehingga mampu memenuhi kebutuhan akan rasa aman mereka yang cenderung tinggi. Sebab bagaimanapun juga di lingkungan perusahaan tempat responden bekerja sangat diperlukan adanya interaksi antarindividu yang dapat menopang optimalisasi kerja dan kondisi psikologis mereka.

### **5.2.2.2 Saran Aplikatif bagi Serikat Pekerja di Lingkungan PT Chevron Pacific Indonesia**

1. Serikat pekerja dirasa perlu memahami kebutuhan psikologis dari para pegawai di lingkungan organisasi perusahaan sehingga tidak dinilai negatif tetapi justru mendatangkan manfaat bagi kepentingan ini. Serikat pekerja seharusnya terdorong untuk melayani kebutuhan pegawai dan bukan sebaliknya yaitu memaksakan kebutuhan organisasi melalui para pegawai.
2. Dikarenakan kebutuhan akan rasa aman yang cenderung tinggi pada responden penelitian dan sebagian besar memiliki persepsi negatif terhadap citra yang ditampilkan serikat pekerja, maka demi kepentingan menarik anggota serikat pekerja tampaknya pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebaiknya tidak dijadikan target untuk diajak menjadi anggota serikat pekerja.

#### **5.2.2.2 Saran Aplikatif bagi PT Chevron Pacific Indonesia**

1. Sebagai pihak perusahaan dirasa perlu untuk dapat menempatkan serikat pekerja sebagai mitra yang mampu mendorong terjadinya maksimalisasi dan optimalisasi kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis para pekerja. Dengan kata lain pihak perusahaan tidak melihat serikat pekerja sebagai musuh dan justru memanfaatkan citra serikat pekerja yang dipersepsi negatif oleh responden sebagai alat untuk menyerang serikat pekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman responden yang cenderung tinggi semestinya mendapat perhatian dari pihak perusahaan terutama untuk merancang usaha-usaha yang dapat dilakukan agar pemenuhan terhadap kebutuhan ini dapat berjalan lancar bagi pegawai, sehingga nantinya tidak menjadi hambatan bagi optimalisasi kinerja pegawai.

#### **5.2.2.3 Saran Aplikatif bagi Instansi Pemerintah Terkait**

Bagi instansi pemerintah yang khususnya mengurus kepentingan ketenagakerjaan semestinya memberikan kebijakan-kebijakan demi terjadinya kondisi kerja yang kondusif di dalam perusahaan-perusahaan sehingga terjadi situasi saling menguntungkan antara perusahaan dengan pegawainya. Dan sebaiknya bukan hanya sekedar mengadakan kebijakan-kebijakan mengenai hal ini, namun juga ada usaha memfasilitasi terbentuknya kerjasama yang baik antara perusahaan dan para pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, K. 1992. *The Union and Its Members: A Psychological Approach*. New York: Oxford University Press.
- Goble, Frank G. 1971. *The Third Force, The Psychology of Abraham Maslow* (Diterjemahkan oleh Supratinya, A). Kanisius: Yogyakarta.
- Huszczco, Gregory E., Wiggins, Jack G., & Currie, John S. 1984. The Relationship Between Psychology and Organized Labor: Past, Present, and Future. *American Psychology Association*, Vol. 39, No. 4, 432-440.
- IKAPI. 2010. *Undang-undang Ketenagakerjaan*. Bandung: Fokusmedia.
- Kuswara, E. 1991. *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: Eresco.
- Leon C. Megginson, Donald C. Masley & Paul H. Pietri, Jr., 1983. *Management Concepts and Applications*. Harper & Row, Publishers, New York, halaman 356.
- Maslow, Abraham H. 1987. *Motivation and Personality, Third Edition*. Harper & Row, Publishers, New York.
- Nurdianti, D. 1997. Studi tentang Hubungan Persepsi Karyawan terhadap Serikat Pekerja dengan Kepuasan Kerja di PT Pintex (Plumbor International Textile) Cirebon, *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, Bandung.
- Pio, R.J. 2005. Faktor-faktor Pendorong Karyawan Bergabung dengan Serikat Pekerja: Studi pada Anggota Serikat Pekerja di Kota Manado, dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Pramodawardani, Fina. 2004. Hubungan antara Budaya Organisasi Perusahaan Multinasional dengan Tampilan Kerja Karyawan Total E&P Indonesia Jakarta, *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, Jatinangor.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bumi Aksara.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi:*

*Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Kencana.