

Peran Psikologi Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pemodelan Sistem Pada Proses Manufaktur

Banyu Sugara Budiman¹, Yudi Prastyo², Asep Supriyadi³, Refani Ardiansyah⁴,
Chaello Agries Putra⁵, Ajeng Asrining Tyas⁶, Suhendra⁷, Hafidz Akbar Halim⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Teknik Industri, Universitas Pelita Bangsa

e-mail: banyu.budiman@gmail.com

Abstrak

Salah satu komponen untuk memenuhi keberhasilan sebuah perusahaan adalah dengan lingkungan pekerjaan yang baik. Untuk membentuk lingkungan kerja yang baik, maka diperlukan adanya manajemen dalam perihal pengelolaan karyawan. Psikologi industri sebagai salah satu cabang ilmu dalam melakukan manajemen karyawan ini. Dalam penelitian ini akan dibahas fungsi dari psikologi industri dalam mempengaruhi keberhasilan manajemen karyawan. Penelitian ini akan menggunakan kuisioner sebagai salah satu cara pengumpulan data dengan sampel dari karyawan yang ada di manufaktur. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pemodelan sistem mengidentifikasi strategi intervensi yang efektif, seperti program pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan komunikasi internal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan manufaktur dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi industri.

Kata Kunci: Psikologi Industri, Pemodelan System, Karyawan, Manufaktur

Abstract

One of the components to meet the success of a company is with a work environment that to form a good work environment, management is needed in terms of employee management. Industrial psychology as one of the branches of science in carrying out employee management. This study will discuss the function of industrial psychology in influencing employee managerial success. This study will use a questionnaire as one way of collecting data with samples from employees in manufacturing. This study examines the effect of motivation, job satisfaction, organizational support, and transformational leadership style on employee performance. System modeling identifies effective intervention strategies, such as competency-based training programs and improving internal communication. This study provides practical implications for manufacturing company management in optimizing employee performance through the application of industrial psychology principles.

Keywords: Industrial Psychology, System Modeling, Employees, Manufacturing

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan manufaktur dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain faktor teknologi dan proses produksi, aspek psikologis karyawan juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Industri manufaktur merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian global. Kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan manufaktur. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, perusahaan perlu mengoptimalkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Industri manufaktur saat ini menghadapi tantangan kompleks yang menuntut inovasi dan adaptasi berkelanjutan. Lebih dari sekadar otomatisasi dan efisiensi teknis, keberhasilan di pasar global

bergantung pada kemampuan untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM). Karyawan bukan lagi sekadar pelaksana tugas, tetapi aset strategis yang kontribusinya signifikan terhadap kualitas, produktivitas, dan inovasi. Dalam konteks ini, psikologi industri menawarkan kerangka kerja vital untuk memahami, mengelola, dan mengembangkan potensi SDM di lingkungan manufaktur yang dinamis. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pemodelan sistem, sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang canggih, dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan psikologis terhadap kinerja karyawan dalam proses manufaktur. Dengan menganalisis interaksi kompleks antara manusia, mesin, dan sistem, kita dapat merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, mengurangi stres kerja, dan mendorong kolaborasi yang optimal.

Psikologi industri, sebagai cabang ilmu psikologi yang berfokus pada perilaku manusia di tempat kerja, menawarkan kerangka kerja yang relevan untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor psikologis seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam proses manufaktur dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik teknis maupun psikologis. Mengurai kompleksitas interaksi antar faktor ini memerlukan pendekatan holistik dan sistematis. Pemodelan sistem menyediakan kerangka kerja untuk memvisualisasikan, menganalisis, dan mensimulasikan dinamika proses manufaktur, termasuk peran manusia di dalamnya. Jurnal ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori psikologi industri dan praktik pemodelan sistem, dengan fokus pada bagaimana model dapat digunakan untuk mengidentifikasi "titik kritis" psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan. Melalui studi kasus dan analisis empiris, kita akan mengeksplorasi bagaimana pemodelan sistem dapat membantu perusahaan manufaktur dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kesalahan manusia, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Salah satu pilar utama psikologi industri adalah seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tepat adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal dalam proses manufaktur. Namun, tantangannya adalah bagaimana merancang program seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang efektif dan efisien, yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan dan karakteristik pekerjaan. Jurnal ini mengeksplorasi bagaimana pemodelan sistem dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan karyawan dalam konteks proses manufaktur. Dengan menggunakan model untuk mensimulasikan dampak dari berbagai intervensi pelatihan, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih tepat tentang investasi dalam SDM dan meningkatkan ROI (Return on Investment) secara keseluruhan.

Pemodelan sistem, sebagai alat analisis yang kuat, memungkinkan perusahaan untuk memahami interaksi kompleks antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan pemodelan sistem, perusahaan dapat mengidentifikasi leverage points dan merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana faktor-faktor psikologi industri memengaruhi kinerja karyawan dalam proses manufaktur, dan bagaimana pemodelan sistem dinamis dapat digunakan untuk merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan?"

Psikologi Industri

Psikologi industri adalah cabang ilmu psikologi yang berfokus pada penerapan prinsip-prinsip psikologi untuk memecahkan masalah di tempat kerja (Spector, 2012). Psikologi industri mencakup berbagai topik, seperti analisis pekerjaan, seleksi karyawan, pelatihan, evaluasi kinerja, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi (Muchinsky, 2012).

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan internal untuk melakukan suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri menyenangkan, menarik, atau memuaskan (Deci & Ryan, 1985). Penelitian oleh Amabile (1997) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan kreativitas dan

inovasi di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan gigih dalam menyelesaikan tugas mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang (Locke, 1976). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Judge et al., 2001). Judge et al. (2001) dalam meta-analisis mereka menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja kerja dan komitmen organisasi.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih termotivasi, puas, dan berkomitmen terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan visi yang jelas, memberikan tantangan yang bermakna, dan memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif (Bass, 1985). Kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin transformasional cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan (Judge & Piccolo, 2004).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Campbell, 1990). Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kuantitas produksi, kualitas produk, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan (Cascio, 2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi (Campbell, 1990). Kemampuan karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan. Motivasi karyawan mencakup dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Dukungan organisasi mencakup sumber daya, informasi, dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Pemodelan Sistem Dinamis

Pemodelan sistem dinamis adalah metodologi untuk memahami perilaku sistem kompleks dari waktu ke waktu (Sterman, 2000). Pemodelan sistem dinamis menggunakan diagram untuk merepresentasikan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel dalam suatu sistem. Pemodelan sistem dinamis dapat digunakan untuk mensimulasikan dampak berbagai kebijakan dan intervensi terhadap perilaku sistem.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemodelan sistem dinamis dapat digunakan untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis, kebijakan SDM, dan praktik manajemen mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, dan profitabilitas (Lyneis, 1980).

Sintesis dan Kerangka Teoretis

Penelitian ini mengintegrasikan teori-teori psikologi industri, kinerja karyawan, dan pemodelan sistem dinamis untuk mengembangkan kerangka teoretis yang komprehensif. Kerangka teoretis ini menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan melalui mekanisme pemodelan sistem dinamis. Berdasarkan kerangka teoretis tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- H4: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

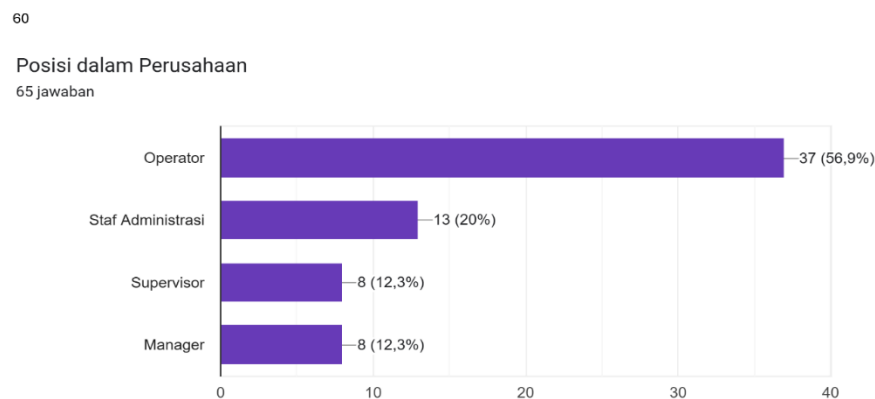
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis literatur dan pengumpulan data melalui kuisioner. Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi tidak digunakan secara ketat karena fokusnya pada kasus spesifik dalam konteks sosial tertentu. Menurut Creswell (2013), pendekatan ini bertujuan memahami makna dari pengalaman individu dalam suatu situasi.

Kuisioner diberikan kepada pekerja karena mereka terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh psikologi industri terhadap keberhasilan perusahaan. Sesuai dengan Bogdan dan Biklen (2007), responden yang mengalami langsung fenomena akan memberikan data yang lebih mendalam. Selain itu, Patton (2002) menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan didasarkan pada kedalaman informasi yang bisa mereka berikan, bukan pada jumlahnya.

Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuisioner yang diisi responden, sedangkan data sekunder berasal dari literatur, jurnal ilmiah, dan sumber online. Menurut Moleong (2011), data sekunder mendukung kerangka teori dan memperkaya analisis.

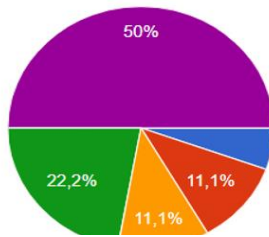
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan kuisioner terhadap para pekerja yang bergerak di bidang manufaktur, untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari psikologi industri terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisa berdasarkan hasil yang sudah di dapatkan. Kuisioner yang diberikan berupa pertanyaan yang bisa menggali jawaban dari responder tentang kepemimpinan etika dan organisasi diperusahaannya. Berikut adalah data hasil kuisioner yang diberikan. Data yang diambil hasil dari kuisioner dengan total sample 60 orang dari berbagai kalangan pekerja dari level operator sampai level manager. Seperti ditunjukan dalam grafik dibawah ini :

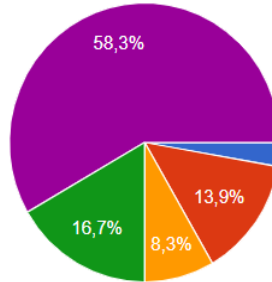


Pernyataan	Grafik Jawaban	Keterangan
Saya merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan saya.		

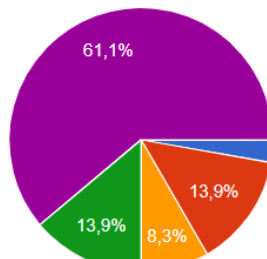
Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas dengan baik.



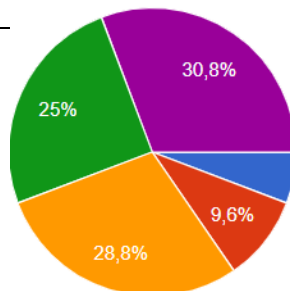
Pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi saya.



Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan nilai pribadi saya.

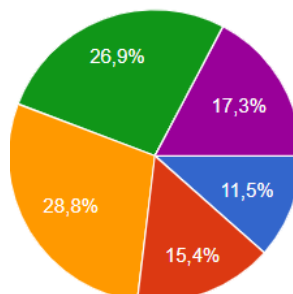


Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya.



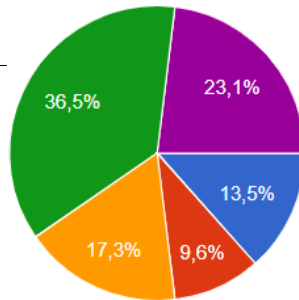
- 1 (Sangat Tidak Setuju)
- 2 (Tidak Setuju)
- 3 (Netral)
- 4 (Setuju)
- 5 (Sangat Setuju)

Saya merasa pekerjaan saya memberikan penghargaan yang layak.

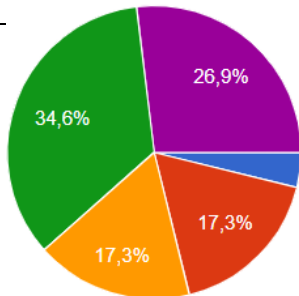


- 1 (Sangat Tidak Setuju)
- 2 (Tidak Setuju)
- 3 (Netral)
- 4 (Setuju)
- 5 (Sangat Setuju)

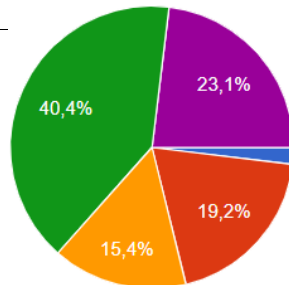
Saya merasa puas dengan peluang pengembangan karier di perusahaan ini.



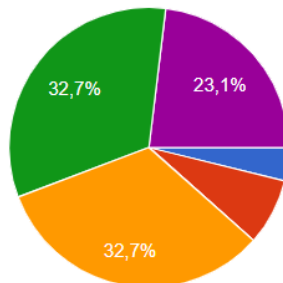
Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.



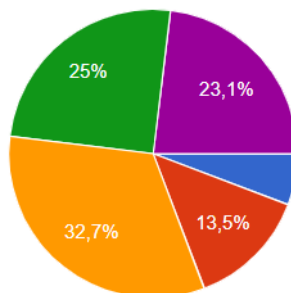
Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam menjalankan tugas sehari-hari.



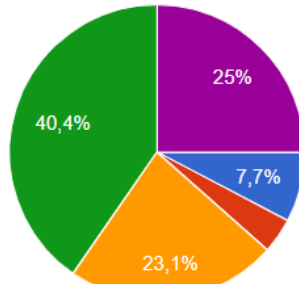
Saya mendapatkan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya.



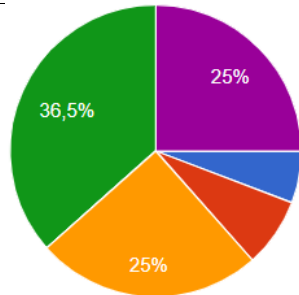
Perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan saya.



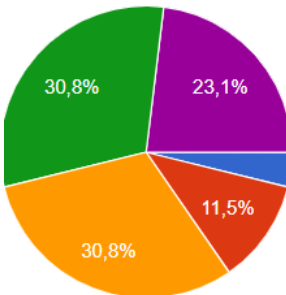
Pemimpin saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah.



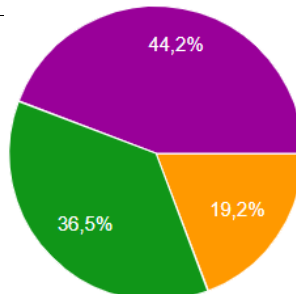
Pemimpin saya menginspirasi saya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.



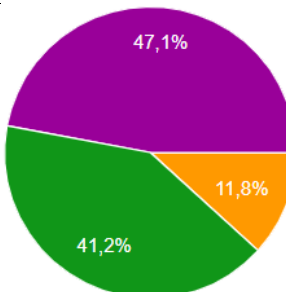
Pemimpin saya menunjukkan visi yang jelas untuk masa depan perusahaan.



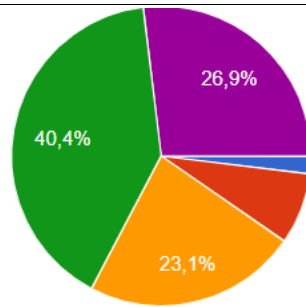
Saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu.



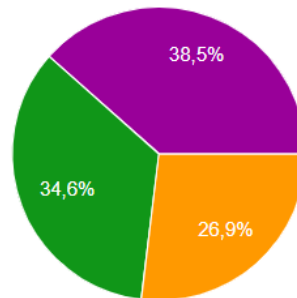
Saya mampu bekerja dengan efisien dan efektif.



Saya sering memberikan kontribusi tambahan di luar tugas utama saya.



Hasil kerja saya memenuhi atau melampaui ekspektasi perusahaan.



Mayoritas responden merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, dengan 25% menyatakan Setuju dan 30,8% Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan suasana kerja yang mendukung dan hubungan antar kolega yang baik. Namun, terdapat 15,4% responden yang tidak puas, kemungkinan disebabkan oleh fasilitas kerja yang kurang memadai atau konflik interpersonal. Sebanyak 28,8% responden bersikap netral. Mengenai penghargaan atas pekerjaan, 44,2% responden merasa dihargai, tetapi lebih dari sepertiga merasa penghargaan yang diterima belum memadai, menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem apresiasi.

Sebagian besar responden (59,6%) mengapresiasi peluang pengembangan karier yang diberikan perusahaan melalui pelatihan atau jalur promosi. Namun, sekitar 23,1% merasa akses terhadap peluang tersebut masih kurang memadai. Dalam hal kontribusi tambahan di luar tugas utama, mayoritas (67,3%) bersedia melakukannya sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaan mereka. Hasil kerja juga dinilai positif oleh mayoritas responden (73,1%), menunjukkan bahwa mereka merasa telah memenuhi atau melampaui ekspektasi perusahaan.

Sebagian besar karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan yang cukup (61,5%), meskipun ada sekitar 21,1% yang merasa kurang didukung. Hubungan dengan atasan juga dinilai baik oleh mayoritas (63,5%), meskipun ada ruang untuk perbaikan komunikasi agar lebih efektif. Mengenai fasilitas kerja, mayoritas responden merasa cukup puas (55,8%), tetapi ada 32,7% yang bersikap netral, menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas.

Dalam aspek kepemimpinan, mayoritas karyawan mendukung gaya kepemimpinan yang ada (53,9%), tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan komunikasi visi perusahaan. Sebagian besar karyawan memiliki manajemen waktu yang baik (80%) dan efisiensi kerja yang tinggi (88%), mencerminkan produktivitas yang positif di tempat kerja.

Sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka menantang dan memotivasi (75%), serta sesuai dengan minat pribadi mereka (75%). Namun, ada sekitar 22% responden yang merasa kurang termotivasi atau kurang sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan dinilai cukup peduli terhadap kesejahteraan karyawan (48%), meskipun sebagian kecil merasa perhatian tersebut masih kurang.

Pemimpin dianggap mampu mendorong kreativitas (65,4%) dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan lebih tinggi (61,5%). Namun, ada sebagian kecil responden yang merasa pemimpin kurang mendukung atau memiliki komunikasi yang kurang efektif. Secara keseluruhan, mayoritas karyawan memberikan tanggapan positif terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, meskipun terdapat beberapa area seperti penghargaan kerja dan fasilitas yang perlu ditingkatkan.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya psikologi industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Melalui pemodelan sistem dinamis, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemodelan sistem membantu mengidentifikasi titik-titik kritis psikologis yang memengaruhi kinerja, serta merancang strategi intervensi yang efektif, seperti pelatihan berbasis kompetensi dan perbaikan komunikasi internal. Hasil penelitian ini memberikan panduan praktis bagi perusahaan manufaktur untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, mendapatkan dukungan organisasi yang memadai, dan memiliki hubungan baik dengan atasan. Namun, terdapat beberapa tantangan, seperti kurangnya penghargaan atas pekerjaan, akses terbatas terhadap peluang pengembangan karier, serta kebutuhan untuk meningkatkan fasilitas kerja dan komunikasi visi perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pendekatan holistik yang mengintegrasikan psikologi industri dan pemodelan sistem.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan manufaktur, beberapa langkah strategis perlu dilakukan. Pertama, perusahaan harus mengembangkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan adil untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Program insentif berbasis kinerja atau pengakuan formal terhadap kontribusi individu dapat menjadi solusi efektif. Selain itu, perusahaan perlu merancang program pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi. Hal ini dapat membantu mengatasi keterbatasan akses terhadap peluang pengembangan karier sekaligus meningkatkan keterampilan karyawan.

Peningkatan fasilitas kerja juga menjadi prioritas untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Evaluasi rutin terhadap fasilitas kerja dapat memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik. Selain itu, komunikasi internal perlu diperkuat melalui gaya kepemimpinan transformasional yang lebih efektif, sehingga visi perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Pemimpin juga perlu memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif untuk mendorong kreativitas serta motivasi karyawan.

Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan harus ditingkatkan melalui program keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), asuransi kesehatan, atau fasilitas pendukung lainnya. Langkah ini tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Terakhir, pemanfaatan pemodelan sistem dinamis sebagai alat analisis dapat membantu perusahaan memahami interaksi kompleks antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pendekatan berbasis data ini, perusahaan dapat merancang intervensi yang lebih strategis untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempertahankan daya saing perusahaan di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: Doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40(1), 39–58.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Erlbaum.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.

- Cascio, W. F. (2010). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill/Irwin.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791–808. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.001>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Forrester, J. W. (1961). *Industrial dynamics*. MIT Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of correlates. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947. <https://doi.org/10.1002/job.520>
- Kerns, C. D. (2003). Leadership and ethics: An organizational perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 56–71. <https://doi.org/10.1177/107179190300900305>
- Lange, D., & Washburn, N. T. (2012). Understanding the relationship between organizational ethical culture and corporate social performance. *Business Ethics Quarterly*, 22(1), 39–55. <https://doi.org/10.5840/beq20122215>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Rand McNally.
- Lyneis, J. M. (1980). *Corporate strategy and capacity policy*. System Dynamics Group, MIT.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151–171. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Worth Publishers.
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Prastyo, Y., Gunawan, H., Wijaya, M. A., & Laorenzo, R. (2021). Meningkatkan Efektivitas Organisasi Melalui Psikologi Industri Kunci Mencapai Visi dan Misi Perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Schwab, D. P. (2005). *Research Methods for Organizational Studies*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Slack, N., Chambers, S., & Johnston, R. (2010). *Operations management*. Pearson Education.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Sterman, J. D. (2000). *Business dynamics: Systems thinking and modeling for a complex world*. Irwin/McGraw-Hill. <https://doi.org/10.5840/beq201020444>
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How To Do It Right* (7th ed.). Wiley.
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral reasoning and business ethics: Implications for research, education, and management. *Journal of Business Ethics*, 26(4), 271–285. <https://doi.org/10.1023/A:1006136329899>

- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). Moderating role of follower characteristics with transformational leadership and follower work outcomes. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 870–883. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.003>