

## Hubungan Antara *Sense Of Belonging* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi

*Sufi Ramadani<sup>1</sup>, Dani Yoselisa<sup>2</sup>, Desmita<sup>3</sup>, Wahidah Fitriani<sup>4</sup>*

*Email: sufiramadhani4@gmail.com<sup>1</sup>*

*Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar<sup>1,2,3,4</sup>*

### Abstrak

Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap bagaimana karyawan bekerja di suatu organisasi. Salah satu faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja adalah rasa memiliki atau merasa termasuk dalam kelompok. Studi ini bertujuan untuk menggali hubungan antara rasa memiliki dan kepuasan kerja, menggunakan alat pengukuran yang telah diujikan sebelumnya. Untuk menganalisis datanya, dilakukan uji asumsi prasyarat dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara rasa memiliki dan kepuasan kerja di BAPAS Kelas II Bukittinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif serta perasaan dihargai dan diakui dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja dan memberikan masukan untuk pengembangan kebijakan organisasi.

**Kata Kunci:** *Sense of Belonging; Kepuasan Kerja; Pegawai*

### Abstract

*Job satisfaction is important because it affects how employees perform in a company. One key psychological factor that affects job satisfaction is feeling like you belong to a group. This study looks into how belonging and job satisfaction are connected, using tools that have been tested before. To make sense of the data, we checked some basic rules and tested our ideas. The results showed that there is a strong link between feeling like you belong and being happy with your job at BAPAS Class II Bukittinggi. These findings show that a good work environment and feeling appreciated can make people more satisfied with their jobs. So, this study helps us understand the mental factors that affect job satisfaction and can also help in making better rules for organizations.*

**Keywords:** *Sense of Belonging; Job Satisfaction; Employee*

## PENDAHULUAN

Balai Pemasarakatan sebagai mana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022, dapat dipahami sebagai lembaga yang memiliki fungsi utama dalam melaksanakan pembimbingan kemasarakatan terhadap para klien. Kegiatan pembimbingan yang dijalankan oleh BAPAS menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan dari Sistem Pemasarakatan, yang diarahkan untuk membantu warga binaan agar dapat menyadari kesalaahn yang pernah dilakukan, melakukan perbaikan diri, serta menghindari pengulangan tindak pidana. Dengan melalui

proses pembinaan tersebut, para warga binaan diharapkan dapat kembali diterima oleh masyarakat sekitar, ikut berkontribusi dalam pembangunan daerah, serta dapat hidup secara normal sebagai warga negara yang baik dan memiliki perilaku tanggung jawab.

BAPAS memiliki peran penting dalam sistem pemasarakatan Indonesia. BAPAS menjadi salah satu instansi yang mendukung keberhasilan proses integrasi klien pemasarakatan, baik yang berupa anak maupun dewasa. Pada pasal 1 bagian 4 Undang-Undang Pemasarakatan disebutkan bahwa Balai Pemasarakatan, yang

kemudian disingkat sebagai BAPAS, merupakan pranata yang memiliki tugas utama dalam memberikan bimbingan terhadap Klien Pemasarakatan. Fungsi BAPAS mencakup berbagai aspek, di antaranya melakukan penelitian kemasyarakatan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam persidangan di pengadilan, mencatat serta melakukan registrasi data klien, memberikan bimbingan sosial, hingga mendukung proses rehabilitasi anak. Selain itu, BAPAS juga berperan dalam mendampingi anak selama proses persidangan di Pengadilan Negeri maupun dalam sidang Tim Pengamat Pemasarakatan yang diselenggarakan di Lembaga Pemasarakatan. Tidak hanya itu, lembaga ini juga melaksanakan program bimbingan lanjutan bagi klien setelah menjalani proses pembinaan serta bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi yang ada di lingkungan BAPAS.

BAPAS memiliki visi, target dan tujuan yang terstruktur secara jelas. Untuk mencapai semua hal ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah semua pegawai di BAPAS Bukittinggi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen pendukung dalam institusi tersebut (Andani & Saputra, 2021). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap

lembaga untuk memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya. Seorang pegawai sebagai bagian dari karyawan dalam sebuah organisasi atau lembaga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dalam melakukan berbagai kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai factor yang mendukung tercapainya tujuan para individu yang terlibat di dalamnya. Berdasarkan prinsip pengembangan sumber daya manusia dan didukung oleh berbagai hasil penelitian mengenai upaya manajemen dalam menyediakan fasilitas yang memadai serta pemenuhan kebutuhan ekonomi, dan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, dapat disimpulkan bahwa factor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk menunjukkan performa yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Indrasari, 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Gumilar (2010) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa organisasi karyawannya memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung bisa mencapai produktivitas lebih baik dibandingkan organisasi yang tingkat kepuasan kerja karyawannya rendah. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak hanya mendorong peningkatan semangat dan kualitas kinerja

individu, tetapi juga memberikan dampak positif secara langsung terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *“Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.”*

Kepuasan kerja muncul karena cara karyawan melihat seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang dianggap penting.

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu bentuk persepsi, emosi, maupun sikap yang dimiliki oleh individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya, yang mencerminkan bagaimana mereka menilai dan merasakan pengalaman kerja yang dimiliki, termasuk interaksi dengan lingkungan kerja, jenis tugas yang dijalankan, imbalan yang diterima, relasi dengan rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan aspek-aspek lainnya (Setiono & Sustiyatik, 2020). Mangkunegara (2016) memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan yang bersifat positif maupun negatif yang dialami oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan itu dianggap sesuai karena mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki setiap individu serta kondisi pribadi yang mempengaruhi pandangannya terhadap

pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang membuat seseorang merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaan dan tugas yang sedang dijalankannya (Malawat, 2017).

Penulis telah melakukan observasi awal di BAPAS Kelas II Bukittinggi, ditemukan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari semangat kerja pegawai dan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Penulis juga telah melakukan wawancara awal kepada beberapa pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi, yang dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2024.

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi yang telah penulis lakukan dengan pegawai BAPAS Bukittinggi. Penulis mendapatkan kesimpulan sementara bahwa pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang. Lingkungan pekerjaan tidak monoton serta kesempatan untuk bertemu dengan orang baru memberikan kesan yang bagus untuk pekerjaan mereka. Pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi juga merasa nyaman dan senang dengan tugas-tugas yang mereka jalankan sekarang.

Moh. As’ad juga menyoroti bahwa faktor psikologis, fisik, finansial, dan sosial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Melani & Suhaji, 2021). Faktor lain yang

mempengaruhi kepuasan kerja secara luas diungkapkan oleh Indrastuti (2020) yaitu; pekerjaan yang mendorong kemampuan berpikir, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan antar rekan kerja yang suportif, dan keselarasan antara kepribadian seseorang dengan tugas yang dijalankan.

Indrastuti (2020) menuturkan karyawan yang senang dengan pekerjaannya biasanya memiliki tubuh yang lebih sehat dan pulih lebih cepat serta tepat dalam mempelajari dan menguasai tugas-tugas baru mengalami resiko kecelakaan kerja yang lebih rendah, serta menunjukkan jumlah keluhan yang lebih sedikit terkait pekerjaannya. Sebaliknya, kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat dengan stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menaruh perhatian pada kepuasan kerja karyawan dalam suatu instansi, karena rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada organisasi secara keseluruhan.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka, rasa kepuasan kerja pegawai harus dijaga dan dipertahankan. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja berasal dari factor psikologis, seperti yang dijelaskan oleh Herzberg (Busro, 2018). Salah satu aspek psikologis penting tersebut adalah *sense of belonging*. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Winter-Collins & McDaniel (2000) mengenai *sense*

*of belonging and new graduate job satisfaction* yang menunjukkan adanya keterkaitan antara rasa memiliki dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Disisi lain Dahlia (2021) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh *Sense of Belonging* Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar yang menunjukkan bahwa kedua variable bebas tersebut memiliki kontribusi yang nyata dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, semakin kuat perasaan karyawan terhadap perusahaan dan semakin lengkap fasilitas kerja yang diberikan, maka semakin tinggi juga rasa puas mereka dalam bekerja di tempat tersebut.

Hagerty dkk (1995) mengemukakan bahwa *sense of belonging* mencerminkan konsep kesehatan mental yang unik dan berbeda dari berbagai konsep lain yang lebih umum dibahas, seperti kesepian, perasaan keterasingan, maupun dukungan sosial, serta tidak dapat disamakan dengan temuan yang diperoleh melalui lapoean interaksi kualitatif. Hagerty dan Patusky (1995) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai perasaan yang muncul ketika seseorang merasa terlibat langsung dalam sebuah sistem atau lingkungan, sehingga merasa bahwa dirinya adalah bagian yang penting dan tidak bisa dipisahkan dari sistem atau lingkungan tersebut.

Cahyanti (2020) menyebutkan *sense of belonging* sebagai suatu perasaan yang menyerupai kondisi ketika seseorang berada di rumah sendiri, yakni keadaan dimana individu merasakan kehangatan, penerimaan, penghormatan, penghargaan, serta kasih sayang dari lingkungannya. Dalam kondisi ini, individu merasa nyaman dan meyakini bahwa dirinya adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok atau lingkungan tersebut. Melalui *sense of belonging* individu yang berada dalam suatu organisasi bisa merasa bahwa dirinya diterima, dan merasa diinginkan serta dicintai oleh individu lain di dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki rasa keterhubungan yang kuat dengan lingkungan kerja cenderung lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasinya (Deci & Ryan, 2000). Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis hubungan antara rasa memiliki dan tingkat kepuasan kerja di kalangan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengambilan sampelnya adalah *total sampling*. *Total sampling* artinya mengambil keseluruhan jumlah subjek populasi menjadi subjek sampel. Penelitian ini menggunakan skala

likert untuk memperoleh jawaban dari responden. Melalui skala Likert, variable penelitian yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sejumlah indikator, indikator-indikator inilah yang kemudian dijadikan dasar atau titik awal dalam penyusunan butir-butir pernyataan, sehingga instrument tersebut dapat secara tepat mempresentasikan variable yang diteliti.

Skala *sense of belonging* dibangun berdasarkan aspek-aspek *sense of belonging* Hagerty dan Pastuky (1995) yang terdiri dari *valued involvement* dan *fit*. Saat menjawab, subjek diminta untuk memilih satu dari lima jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri subjek. Skala *sense of belonging* memiliki skor realibilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,934.

Skala kepuasan kerja didasarkan pada aspek kepuasan kerja Smith et al (Luthans, 2011). Aspek-aspek tersebut yaitunya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervise atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja. Skala kepuasan kerja memiliki skor realibilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,953.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *sense of belonging* sebagai variable independen (X) dengan kepuasan kerja sebagai variable

dependen (Y) pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Subjek penelitian berjumlah 45 orang pegawai yang seluruhnya dijadikan responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS versi 26, yang memungkinkan peneliti untuk membandingkan perbedaan antara data hipotetik dan data empiric. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variable *sense of belonging*, nilai mean empiric sebesar 118,02, sedangkan nilai mean hipotetik sebesar 93. Temuan ini mengindikasikan bahwa mean empiric lebih tinggi daripada mean hipotetik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *sense of belonging* pegawai berapa pada kategori lebih tinggi dari yang diasumsikan. Sementara itu, pada variable kepuasan kerja diperoleh nilai mean empiric sebesar 198,62 dan mean hipotetik sebesar 165. Hasil ini juga menunjukkan bahwa nilai mean empiric lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung lebih tinggi daripada yang diperkirakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Rank Spearman, didapatkan nilai korelasi sebesar 0,640 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,01$  dengan tingkat korelasi tinggi yang menunjukkan arah hubungan positif antara variabel *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, penelitian ini membuktikan adanya keterkaitan yang cukup berarti antara *sense*

*of belonging* dan kepuasan kerja pegawai.

Berikut tabel analisis Rank Spearman:

**Tabel 1.** Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations			KP	SOB
Spearman's rho	KP	Correlation Coefficient	1.000	.640**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	SOB	Correlation Coefficient	.640**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil temuan tersebut memperlihatkan bahwa ketika seorang pegawai memiliki rasa kebersamaan dan keterkaitan yang kuat dengan lingkungan kerjanya, maka tingkat kepuasan kerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila rasa memiliki terhadap tempat kerja rendah, hal itu akan berbanding lurus dengan menurunnya kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2021), yang menunjukkan bahwa *sense of belonging* dan fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja kwayawan. Hasil penelitian Borrott et al (2016) juga menegaskan bahwa rasa memiliki di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Keinginan seseorang untuk dibutuhkan dihargai serta menjadi bagian dari tim dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyanti et al (2024) menunjukkan bahwa *sense of belonging* merupakan predictor signifikan terhadap

efektivitas kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satunya berasal dari aspek psikologi seperti yang diungkapkan oleh Herzberg dalam buku Busro (2018). *Sense of belonging* sebagai bagian dari psikologi dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai yang merasa diterima, dihargai, dan dianggap menjadi bagian dari instansi cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks bekerja di lingkungan birokrasi seperti BAPAS, hal ini sangat penting mengingat seorang pegawai dituntut tidak hanya untuk bekerja secara administratif, tetapi juga membina dan mendampingi klien masyarakat dengan empati dan komitmen yang tinggi.

Secara teoritis, *sense of belonging* dapat dipahami sebagai suatu pengalaman ketika individu merasa dirinya terlibat secara pribadi dalam suatu system atau lingkungan, sehingga muncul perasaan bahwa dirinya merupakan bagian penting yang tidak terpisahkan dari system atau lingkungan tersebut (Hagerty & Patusky, 1995). Teori ini menjelaskan bahwa ketika individu yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhadap organisasinya, individu akan lebih

termotivasi untuk berkontribusi secara positif karena mereka merasa keberadaannya berarti. Hal ini selaras dengan teori dua faktor oleh Herzberg (Busro, 2018), yang menyatakan bahwa faktor intrinsik yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan (pengakuan), kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari sistem yang saling mendukung dan kooperatif akan lebih puas karena kebutuhan psikologis mereka untuk keterikatan sosial terpenuhi.

Hasil penelitian mengenai hubungan antara *sense of belonging* dan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja. Sebaliknya, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan tidak adanya hubungan, ditolak. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *sense of belonging* berperan nyata dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.

## PENUTUP

Hasil uji korelasi Rank Spearman yang telah penulis lakukan menunjukkan hasil 0,640 dengan nilai signifikansi 0,000 yang mengindikasikan adanya hubungan

positif atau searah antara *sense of belonging* dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi tingkat rasa memiliki pegawai, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang mereka rasakan, dan sebaliknya. Nilai korelasi yang diperoleh adalah 0,640, yang dikategorikan sebagai korelasi yang tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara *sense of belonging* dan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi, dapat diterima. Sementara itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang mengatakan tidak ada kaitan antara kedua hal tersebut ditolak. Dengan demikian, hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi *sense of belonging* yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan bidang penelitian, misalnya mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *sense of belonging*, aspek-aspek yang dapat meningkatkan *sense of belonging* seseorang, meneliti lebih dalam tentang *sense of belonging* dengan variabel yang berbeda. Selain itu, peneliti juga dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan

populasi yang lebih luas dan berbeda, seperti pada instansi atau tempat lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andani, K. W., & Saputra, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Borrott, N., Day, G. E., Levett-Jones, T., & Sedgwick, M. (2016). Nursing Students' Belongingness and Workplace Satisfaction: Quantitative Findings of a Mixed Methods Study. *Nurse Education Today*, 45, 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.06.005>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cahyanti, P., Kartilah, T., Malau, A. G., Maria, E., & Mulyatini, N. (2024). The Model of Sense of Belonging and Work Effectiveness. *Dinasti International Journal of Education*, 6(1), 168–175.
- Cahyanti, S. Q. (2020). Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan Kela II B Pekanbaru [UIN Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Dahlia, E. (2021). Pengaruh Sense Of Belonging Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. Universitas Bosowa Makassar.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

- Gumilar, E. A. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO AGUNG GUMILAR-FPS.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO%20AGUNG%20GUMILAR-FPS.pdf)
- Hagerty, B. M. K., & Patusky, K. (1995). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing Research*, 44(1), 9–13. <https://doi.org/10.1097/00006199-199501000-00003>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In A. R. Tanjung (Ed.), UR Press Pekanbaru. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In McGraw-Hill/Irwin (Twelfth Ed). New York: McGraw-Hill Education. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Malawat, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (1st ed.). Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.); 13th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melani, T., & Suhaji. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20321151&lokasi=lokal>
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Winter-Collins, A., & McDaniel, A. M. (2000). Sense of Belonging And New Graduate Job Satisfaction. *Journal for Nurses in Professional Development*, 16(3), 103–111.