

# Hubungan Antara Monitoring Diri dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Kontekstual Pada Karyawan Cv. Corien Centre Bengkulu

Anita Tri Kurniati<sup>1</sup>  
Fatwa Tentama<sup>2</sup>

## Abstrak

**Kata kunci:**  
Kinerja  
Kontekstual,  
Pemantauan  
Diri,  
Dukungan  
Organisasi

Karyawan dalam mencapai kinerja organisasi yang baik tidak hanya melakukan tugas-tugas formal tetapi juga melakukan pekerjaan yang melebihi jobdesknya yang disebut dengan kinerja kontekstual. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kontekstual, antara lain pemantauan diri dan dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara pemantauan diri dan dukungan organisasi terhadap kinerja kontekstual. Karakteristik populasi penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah 61 orang, memiliki masa kerja 1 tahun dan pendidikan minimal S1, dengan rentang usia antara 23-35 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling yang melibatkan 61 karyawan dari berbagai bidang. Ada tiga skala yang digunakan yaitu skala pemantauan diri sebanyak 24 aitem, skala dukungan organisasi sebanyak 24 aitem, dan skala kinerja kontekstual sebanyak 25 aitem. Hasil pengujian hipotesis dengan teknik Analisis Regresi menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemantauan diri dan dukungan organisasi terhadap kinerja kontekstual yang dapat dilihat dengan tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Jadi terdapat hubungan positif dan sangat signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) antara self monitoring dengan kinerja kontekstual dan juga terdapat hubungan positif dan signifikan  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ) antara dukungan organisasi dengan kinerja kontekstual. Sumbangan efektif pemantauan diri terhadap kinerja kontekstual pegawai sebesar 34,481% dan sumbangan efektif dukungan organisasi terhadap kinerja kontekstual pegawai sebesar 19,189%.

### **Abstract**

**Keywords:**  
Contextual  
Performance,  
Self  
Monitoring,  
Organizational  
Support

*Employees in achieving good organizational performance do not only perform formal tasks but also do work that exceeds their job desk which is called contextual performance. There are several factors that can affect contextual performance, including self-monitoring and organizational support. This study aims to examine the relationship between self-monitoring and organizational support for contextual performance. The characteristics of the population of this study were employees with a total of 61 people, had a work period of 1 year and a minimum education degree of S1, with an age range between 23-35 years. The sampling technique used was random sampling, which involved 61 employees from various fields. There are three scales used, namely a self-monitoring scale of 24 items, a scale of organizational support totalling 24 items, and a contextual performance scale of 25 items. The results of hypothesis testing by the Regression Analysis technique show that there is a relationship between self-monitoring and organizational support on contextual performance which can be seen by the significance level of correlation  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). So it is a positive and very significant relationship  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) between self-monitoring and contextual performance and also there is a positive and significant relationship  $p = 0.017$  ( $p < 0.05$ ) between organizational support and contextual performance. The effective contribution of self-monitoring to contextual performance of employees was 34.481% and the effective contribution of organizational support to contextual performance of employees was 19.189%.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi maka dari itu perlu untuk melakukan perencanaan untuk sumber daya (tenaga kerja). Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan

suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2011).

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal organisasi seperti situasi perekonomian, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan persaingan merupakan faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan karena keberadaannya di luar organisasi. Situasi tersebut tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai dan mempertahankan kesuksesan yang telah diperoleh, terutama untuk organisasi dengan permasalahan semakin komplek (Cruch & McMahan, 1996). Berbeda dengan faktor eksternal, faktor internal organisasi seperti sikap, dan perilaku karyawan akan menjadi penentu kesuksesan organisasi jika dapat dikendalikan dengan baik. Untuk itu organisasi perlu mengenali secara mendalam faktor-faktor tersebut agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan jika memang terdapat kekurangan yang akan menghalangi organisasi mewujudkan tujuan yang diharapkan. Karyawan dalam mencapai kinerja organisasi yang baik tidak hanya melakukan tugas formal saja (*task performance*) melainkan juga melakukan pekerjaan yang melebihi *jobdesk* nya meskipun bukan tanggung jawab dan tugas utama dalam bekerja yang disebut dengan kinerja kontekstual, seperti membantu pekerjaan karyawan lain, adanya keinginan untuk merawat dan menjaga aset organisasi, menggunakan waktu kerja yang efektif dan lain-lain.

Perilaku organisasi pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara individu dengan individu lain ataupun kelompok. Untuk memahaminya perlu mengetahui karakteristik dan perilaku individu dalam mendorong efektivitas pencapaian tujuan yang ditunjukkan dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Byars, 1984). Perilaku-perilaku tersebut yang tumbuh dan terimplementasikan dalam diri karyawan merupakan kinerja di luar tugasnya (kinerja kontekstual). Menurut Van Scotter (2000) kinerja kontekstual adalah karyawan yang memberikan energi ekstra dengan sukarela membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Perilaku ini muncul dari dalam individu berupa keinginannya memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini disebabkan pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Keinginan tersebut mendorong individu untuk berperilaku secara spontan dalam suatu model kegiatan dan harus didukung oleh sistem yang ada, yaitu sistem yang kooperatif, informal, ada kolaborasi, didukung oleh pemimpinnya dan ada pertukaran sosial maupun ekonomi. Perilaku tersebut juga merupakan komitmen individu yang timbul sebagai ekspresi kepuasannya.

Menurut Borman dan Motowidlo (1997) kinerja kontekstual adalah bagaimana seorang karyawan bersedia terlibat secara sukarela dalam kegiatan tak resmi, bersikeras mencapai suatu tugas, membantu atau bekerja sama dengan orang lain, mengikuti peraturan organisasi dan juga mendukung atau mempertahankan tujuan organisasi. Menurut sifatnya, definisi kinerja

kontekstual yaitu perilaku yang bersifat sukarela dan bukan bagian dari persyaratan yang diharuskan, namun mendorong proses pertukaran sosial (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kinerja kontekstual ini dapat memberikan kontribusi seperti kerja yang inovatif, meningkatkan kerjasama dan hubungan sosial. Menurut Borman dan Motowidlo (1997) kinerja kontekstual meliputi (1) bertahan dengan semangat dan upaya ekstra untuk menyelesaikan kegiatan tugasnya sendiri dengan sukses; (2) sukarela untuk melakukan kegiatan tugas yang secara formal bukan bagian dari pekerjaan sendiri; (3) membantu dan bekerja sama dengan orang lain; (4) mengikuti aturan dan prosedur organisasi; dan (5) menyetujui, mendukung dan membela tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD CV. Corien Center Bengkulu, diperoleh informasi bahwa ada beberapa karyawan yang melakukan perilaku kurang produktif misalnya saat datang ke kantor karyawan tidak langsung mengerjakan tugasnya, mengobrol yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dalam waktu yang cukup lama atau malah bermain *game*, akibatnya karyawan akan mendapatkan teguran dan akan diingatkan lagi akan target kerja, jangan sampai terbengkalai. Selain itu, jika ada hambatan atau masalah yang dialami saat menjalankan tugas, karyawan akan diajak berdiskusi agar menemukan solusi secara bersama-sama. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa diperhatikan sehingga akan bekerja dengan lebih baik lagi. Selanjutnya, menurut keterangan HRD secara umum karyawan sudah bekerja sesuai dengan SOP, walaupun ada beberapa pelanggaran yang dilakukan namun biasanya itu karena ada masalah komunikasi atau ada revisi dari SOP yang belum diketahui oleh karyawan. Biasanya karyawan akan dievaluasi dan hanya mendapat teguran, jika karyawan masih tidak bisa mengikuti sesuai dengan SOP maka bisa diberhentikan. Jadi, dapat disimpulkan dari keterangan HRD bahwa kinerja kontekstual masih sedikit ditemukan di tempat kerja karena setiap karyawan merasa sudah memiliki kesibukannya masing-masing.

Menurut keterangan beberapa karyawan, mereka sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja. Perihal budaya tolong-menolong dalam penyelesaian pekerjaan diluar *jobdesk*, kemauan karyawan untuk membantu rekan kerja sangatlah sedikit, karena memang para karyawan sudah diberikan tugas sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Ketika salah satu karyawan sudah melaksanakan tugasnya maka ia akan memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat, menyusun agenda kerjanya sendiri, dsb. Seorang karyawan berpendapat bahwa sebenarnya secara teknis tolong-menolong dalam menyelesaikan tugas tidak perlu dilakukan, karena ia menganggap bahwa hal itu tidak profesional. Ada juga karyawan lainnya yang beberapa kali membantu tugas rekan kerjanya namun sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh HRD selagi tugas utama dari karyawan tersebut tidak terbengkalai dan menyalahi aturan. Karyawan juga mengatakan bahwa mereka mendukung dan membantu mewujudkan tujuan dari CV walaupun kadang ada karyawan yang mengalami pertentangan dalam mencapai tujuan bekerja, dari hal ini HRD juga akan mengkomunikasikan dan mengajak

karyawan tersebut berdiskusi dan jika diperlukan akan melaporkan pada atasan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Corien Center belum menunjukkan perilaku kinerja kontekstual sepenuhnya.

Menurut keterangan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Corien Centre Bengkulu bahwa monitoring diri berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran dalam bekerja, karena dengan adanya monitoring diri, karyawan mampu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor lingkungan luar, seperti pekerjaan apa yang harus segera diselesaikan dan rekan kerja mana yang sedang mengalami kesulitan sehingga karyawan mengetahui siapa yang membutuhkan bantuan. Dari hasil wawancara dengan narasumber, dukungan organisasi juga memiliki pengaruh terhadap perilaku ekstra peran karyawan. Seorang karyawan mengaku rela bekerja lembur membantu tugas rekan kerja lainnya setelah mendapatkan *reward* dari organisasi. Hal ini juga dilakukan agar efektivitas organisasi tidak menurun. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa adanya fasilitas kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dipedulikan dalam bekerja. Selanjutnya promosi atau kenaikan gaji yang diberikan organisasi untuk prestasi karyawan dapat memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja bahkan lebih dari seharusnya.

Perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari atribut kepribadian yang melekat dalam diri karyawan. Atribut kepribadian adalah salah satu bagian dari kepribadian yang merupakan variabel individu yang mempengaruhi perilaku organisasi, salah satunya adalah monitoring diri (Robbins & Judge, 2008). Menurut Snyder (1987), monitoring diri ini merupakan kecakapan individu dalam membaca situasi diri dan lingkungannya serta kemampuannya untuk mengontrol diri dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam situasi sosial. Monitoring diri diperlukan oleh seorang individu agar individu yang bersangkutan dapat menunjukkan *performance* yang sesuai dengan lingkungan sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja. Menurut Snyder dan Debono monitoring diri ada dan dimiliki oleh setiap individu, tidak terkecuali seorang karyawan, baik itu monitoring diri yang tinggi maupun yang rendah. Karyawan yang memiliki monitoring diri tinggi akan menunjukkan kemampuan yang cukup besar dalam menyesuaikan perilakunya terhadap faktor-faktor situasional luar sehingga dapat berperilaku berbeda dalam situasi yang berlainan. Monitoring diri merupakan dorongan internal yang mampu mempengaruhi seorang menunjukkan kinerja kontekstual. Menurut Synder (1987) seseorang yang memiliki monitoring diri yang tinggi akan mudah menyesuaikan dirinya agar sesuai dengan situasi sekitarnya sehingga dapat menunjukkan penampilan kerja yang optimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kontekstual adalah dukungan organisasi. Faktor ini diindikasikan mempengaruhi karyawan dalam memberikan kinerja yang optimal melalui perilaku untuk melakukan pekerjaan di luar peran mereka. Menurut Klein dan Boals (2001) bahwa dukungan

organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Dukungan organisasi ialah kesiapan organisasi dalam menghargai upaya kerja karyawan yang meningkat, ada dua aspek untuk mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Kedua aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, 1986). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kontribusi karyawan terhadap organisasi. Semakin baik organisasi memperlakukan karyawannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi, seperti bekerja lebih di luar *jobdesk* nya.

Kinerja kontekstual jika dilihat dari sisi keislaman terdapat pada Al-Quran dalam QS. Al-Maidah ayat 2 dijelaskan bahwa Allah SWT berfirman agar sesama manusia selalu tolong menolong dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, serta dalam QS. Al-Baqarah ayat 195 Allah SWT berfirman agar manusia berbuat baik, karena sesungguhnya Allah SWT menyukai orang-orang yang berbuat baik. Aktivitas tolong menolong dalam kebaikan akan menimbulkan hubungan timbal balik yang positif. Di sisi lain, tolong menolong merupakan manifestasi dari keteraturan sosial. Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa monitoring diri dan dukungan organisasi berhubungan erat dengan kinerja kontekstual karyawan. Sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: "Hubungan Antara Monitoring Diri dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Kontekstual Pada Karyawan CV. Corien Centre Bengkulu".

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Azwar (2017) mengatakan bahwa penelitian yang memakai metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika. Semua variabel yang terlibat harus diidentifikasi dengan jelas dan terukur. Adapun variabel penelitian yaitu kinerja kontekstual sebagai variabel tergantung, variabel bebas yaitu monitoring diri dan dukungan organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Corien Center Bengkulu yang berjumlah 61 karyawan di berbagai bidang. Menurut Azwar (2017) sampel adalah sebagian dari subjek populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Issac* dan *Michael* yang dilihat dari taraf signifikansi 5% dengan jumlah karyawan (N) 61 orang maka sampel yang digunakan berjumlah 51 orang karyawan baik laki-laki ataupun perempuan, dengan rentang usia antara 23-35 tahun, masa kerja minimal 1 tahun, dan pendidikan minimal S1. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yang melibatkan 61 orang karyawan dari berbagai bidang yang ada.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala kinerja kontekstual, skala monitoring diri dan skala dukungan organisasi dengan empat pilihan yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS). Metode yang digunakan adalah metode estimasi penyajian tunggal (*single trial administration*) yang menghasilkan koefisien konsistensi internal. Pendekatan konsistensi internal memerlukan satu kali penggunaan sebuah tes pada kelompok individu (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien *alpha* dapat dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* lebih dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Analisis data menggunakan software SPSS for windows 23.00 dengan rumus regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data tersebut dilakukan katagorisasi pada tiga variabel penelitian menetapkan kriteria katagori dengan asumsi skor subjek dalam populasi terdistribusi berdasarkan kurva normal (Azwar, 2017). Berikut adalah katagorisasi variabel peneitian:

Tabel 1. Kategorisasi Variabel

No	Variabel	Interval	Kategorisasi	Subjek	
				Fr	P (%)
1	Kinerja Kontekstua l	$89,122 \leq X$	Tinggi	8	15,7
		$73,778 \leq X < 89,122$	Sedang	38	74,5
		$X < 73,778$	Rendah	5	9,8
			Total	51	100
2	Monitoring Diri	$77,539 \leq X$	Tinggi	10	19,6
		$64,501 \leq X < 77,539$	Sedang	38	74,5
		$X < 64,501$	Rendah	3	5,9
			Total	51	100
3	Dukungan Organisasi	$86,286 \leq X$	Tinggi	12	23,5
		$64,774 \leq X < 86,286$	Sedang	33	64,7
		$X < 64,774$	Rendah	6	11,8
			Total	51	100

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah sampel penelitian, terdapat 8 (15,7%) karyawan yang memiliki kinerja kontekstual pada kategori tinggi, karyawan yang memiliki

kinerja kontekstual pada kategori sedang sebanyak 38 (74,5%) dan 5 (9,8%) karyawan yang memiliki kinerja kontekstual pada kategori rendah. Variabel monitoring diri terdapat 10 (19,6%) karyawan yang memiliki monitoring diri tinggi, karyawan yang memiliki monitoring diri pada kategori sedang sebanyak 38 (74,5%) dan 3 (5,9%) karyawan yang memiliki monitoring diri rendah. Variabel dukungan organisasi terdapat 12 (23,5%) karyawan yang merasa dukungan organisasi tinggi, karyawan yang merasa dukungan organisasi pada kategori sedang sebanyak 33 (64,7%) dan 6 (11,8%) karyawan yang merasa dukungan organisasi rendah. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari hasil analisis adalah  $p > 0,05$  (tidak signifikan),  $p \leq 0,05$  (signifikan) dan  $p \leq 0,01$  (sangat signifikan).

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi**

Variabel	Kofisien regresi (R)	Sig (p)	Keterangan
Monitoring diri dan dukungan organisasi dengan kinerja kontekstual.	0,733	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi monitoring diri dan dukungan organisasi dengan kinerja kontekstual sebesar  $R = 0,733$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya sangat signifikan, artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara monitoring diri dan dukungan organisasi terhadap kinerja kontekstual di CV. Corien Centre Bengkulu.

**Tabel 3. Hasil Analisis Lanjutan Hipotesis**

No	Variabel	r	Signifikan	Keterangan
1.	Monitoring diri dengan kinerja kontekstual	0,499	0,000	Hipotesis diterima
2.	Dukungan Organisasi dengan kinerja kontekstual	0,337	0,017	Hipotesis diterima

Pertama terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) dimana monitoring diri mampu memprediksi kinerja kontekstual dengan mengontrol dukungan organisasi, dengan koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,499 yang artinya semakin tinggi monitoring diri karyawan maka semakin tinggi kinerja kontekstualnya. Kedua terdapat hubungan yang positif dan signifikan  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ) dimana dukungan organisasi mampu memprediksi kinerja kontekstual dengan mengontrol monitoring diri, dengan koefisien korelasi didapatkan sebesar ( $r$ ) = 0,337 yang artinya semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi kinerja kontekstualnya. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi maka semakin rendah kinerja kontekstualnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari 51 orang karyawan, maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara monitoring diri dan dukungan organisasi terhadap kinerja kontekstual pada karyawan CV. Corien Centre Bengkulu. Ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara monitoring diri dengan kinerja kontekstual karyawan, kondisi ini diartikan bahwa semakin tinggi monitoring diri seseorang maka semakin tinggi kinerja kontekstualnya serta ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja kontekstual, semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi kinerja kontekstual karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada HRD CV. Corien Centre Bengkulu atas segala bantuan dan kemudahan yang telah diberikan kepada penulis selama proses pengambilan data. Karyawan CV. Corien Centre Bengkulu atas kerelaannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini.

## REFERENSI

- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Journal of Human Performance*, 10.
- Byars. (1984). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cruch, A. H., & McMahan, G. C. (1996). The practice of organization and human resource development in the usa's fastest growing firms. *Journal of Leadership and Organization Development*, 17(2), 17-33.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Klein, K., & Adriel, B. (2001). Expressive writing can increase working memory capacity. *Journal of Experimental Psychology*, 130(3), 520-533.
- Noe, R. A., John R. H., Barry, G., & Patrick M. W. (2011). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw Hill.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: Jilid 1 edisi 12 bahasa indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

Snyder, M. (1987). *Public appearances private realities: The psychology of self-monitoring*. New York: W.H. Freeman.

Van Scotter, J. R. (2000). Relationship of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Journal of Human Resources Management Review*, 10(1), 79-95.