

HUBUNGAN KEPENGKUTAN DENGAN DEPRIVASI RELATIF PADA KARYAWAN PT ARUTMIN INDONESIA TAMBANG ASAM-ASAM

THE RELATIONSHIP BETWEEN FOLLOWERSHIP AND RELATIVE DEPRIVATION IN EMPLOYEES OF PT ARUTMIN INDONESIA TAMBANG ASAM-ASAM

Teresa Veronika Siagian¹, Neka Erlyani², Marina Dwi Mayangsari³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan A. Yani KM. 36, Banjarbaru, 70714, Indonesia
E-mail: teresa.siagian@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling berjumlah 48 karyawan dengan jabatan staf. Metode pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa skala kepengikutan dan skala deprivasi relatif. Hasil yang diperoleh yaitu ada hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif secara signifikan ($r = -0,822$) menggunakan metode analisis korelasi product moment dan menunjukkan bahwa semakin tinggi kepengikutan maka semakin rendah deprivasi relatif, sebaliknya semakin rendah kepengikutan maka semakin tinggi deprivasi relatif.

Kata kunci: kepengikutan, deprivasi relatif, karyawan

ABSTRACT

This study aimed at finding out the relationship between followership and relative deprivation in the employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. The population in this study was all employees of PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. The samples were selected using the purposive sampling technique and 48 employees with staff position were selected as the samples. Data were collected using the instruments in the forms of followership scale and relative deprivation scale. The results of the product moment correlation analysis showed that there was a significant relationship between followership and relative deprivation ($r = -0.822$) and it indicated the higher the followership, the lower the relative deprivation, and the lower the followership, the higher the relative deprivation.

Keywords: followership, relative deprivation, employees

PENDAHULUAN

Data Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2015 menyebutkan jumlah produksi batubara Indonesia berada pada posisi tertinggi di antara jumlah produksi barang tambang mineral lainnya, yaitu 405.871.432 ton dan membawahi nikel di posisi kedua serta pasir besi di posisi ketiga. Jumlah produksi batubara di tahun 2015 ini seiring dengan keberhasilan Indonesia menempati peringkat ke-16 perekonomian terbesar dunia. Tingginya nilai produktivitas tidak lepas dari luas wilayah pertambangan yang tersebar di berbagai pulau di Indonesia. Tiga pulau penghasil batu bara tertinggi di Indonesia menurut BPS adalah Kalimantan, Sumatra dan Sulawesi. Wilayah pertambangan batu bara di Pulau Kalimantan sendiri terbagi di beberapa provinsi, salah satunya Provinsi Kalimantan Selatan dengan luas wilayah hingga 1.800.000 Ha.

Luasnya wilayah pertambangan batu bara menentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan, semakin luas wilayah pertambangan batu bara maka semakin banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan karena apapun bentuk dan tujuannya, visi perusahaan tetaplah berbicara mengenai kepentingan manusia (Kalangi, 2015). Sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan lebih dikenal dengan istilah karyawan, ialah sejumlah individu dalam usaha mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan memperoleh imbalan-imbalan yang layak dan adil secara rutin (Mondy, 2008). Selain imbalan yang diterima secara rutin, terdapat imbalan lain yang disebut dengan insentif. Insentif ialah suatu tanda balas jasa selain gaji yang diberikan secara rutin dan ditujukan kepada para karyawan dengan hasil kerja terbaik (Anggriawan, Hamid & Mukzam, 2015). Subakti (2013) menyatakan gaji yang rendah serta tidak adanya insentif akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Lalu Sarafino (Suciani & Rozali, 2014) menambahkan selain gaji dan

insentif, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diperoleh karyawan.

Gaji, insentif dan dukungan sosial yang diperoleh karyawan dalam sebuah perusahaan berperan penting dalam mewujudkan lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat untuk mewujudkan komunikasi interpersonal yang baik di antara karyawan. Sebaliknya jika lingkungan sosial tidak sehat dan tidak bersahabat maka komunikasi interpersonal pun tidak sepenuhnya terbentuk dengan baik (Iswanto & Agustina, 2016). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Margaretha & Natalia (2012) yang menyebutkan bahwa karyawan seringkali menghadapi masalah dalam lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan atau dengan pekerjaan itu sendiri akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Tidak hanya pada lingkungan sosial, pada karyawan tambang batu bara lingkungan fisik yang kurang memadai pun akan memicu terjadinya permasalahan, seperti hasil penelitian Carlisle & Parker (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan tambang batu bara cenderung kurang memadai, seperti kebisingan, getaran yang kuat, kualitas udara yang kurang baik dan ruang kerja yang sempit. Keadaan tersebut menyebabkan karyawan tambang batu bara mengalami kualitas tidur yang tidak maksimal, penurunan fungsi tubuh dan kesehatan, peningkatan rasa sakit, munculnya gejala depresi serta mengalami kecemasan akibat kelelahan kerja Carlisle & Parker (2014).

Lingkungan kerja baik lingkungan sosial maupun lingkungan fisik yang tidak memadai ternyata menjadi sebuah penentu karyawan bertahan atau tidak dalam sebuah perusahaan (Muhrawen, Rasyid & Gunawan, 2017). Selain itu, Fadzilah (2006) menemukan alasan lain karyawan untuk memilih tetap bertahan di dalam sebuah perusahaan atau memilih keluar dari sebuah perusahaan yaitu ada tidaknya pemberian wewenang dari atasan kepada karyawan, seperti membuat keputusan, menentukan sebuah tindakan dan melakukan

tindakan yang telah ditetapkan dengan tujuan mewujudkan keberhasilan organisasi. Ketika karyawan memperoleh wewenang dari pihak perusahaan mencerminkan keinginan atau harapan di diri karyawan terpenuhi dan jika kenyataan yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan maka karyawan akan mengalami deprivasi relatif, yaitu kondisi ketika individu merasa terdapat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh (Santhoso & Hakim, 2012).

Hasil penelitian Cho, Lee & Kim (2014) yang menemukan penyebab terjadinya deprivasi relatif pada karyawan ialah ketika karyawan membandingkan diri sendiri dengan rekan kerja dan merasa dirinya lebih buruk dari rekan kerja tersebut sejalan dengan pendapat Crosby (Folger, 1984) yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya deprivasi relatif pada seorang individu ialah *personal past*, situasi ketika seseorang menginginkan suatu hal yang telah dimiliki oleh orang lain. Faktor *personal past* berbicara mengenai keadaan seseorang ketika berada pada proses membandingkan berbagai hal yang dimilikinya dengan berbagai hal yang dimiliki orang lain lalu merasa bahwa yang dimiliki orang lain pun seharusnya dapat dimiliki.

Faktor *personal past* sesuai dengan situasi bekerja yaitu setiap karyawan akan terus berinteraksi dengan orang lain dan apabila karyawan mengalami deprivasi relatif maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Iswanto & Agustina (2016) menyatakan bahwa karyawan akan memberi umpan balik positif pada perusahaan jika menerima apresiasi, pengakuan serta keberhasilan dan apabila karyawan tidak memperoleh apresiasi, pengakuan serta keberhasilan maka karyawan cenderung tidak memberi umpan balik positif secara penuh pada perusahaan salah satunya dalam bentuk kesediaan karyawan bekerja sama dengan perusahaan akan berkurang. Konsep ini berkaitan dengan teori kepengikutan yang dinyatakan oleh Kelley bahwa ketika individu

bersedia bekerja sama dengan sebuah organisasi atau perusahaan maka individu akan menunjukkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan tujuan dan harapan organisasi atau perusahaan tersebut (Burhanuddin, 2013).

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, peneliti berasumsi kesenjangan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan perusahaan. Kesenjangan yang dirasakan oleh karyawan dengan membandingkan dirinya dengan orang lain atau kelompoknya dengan kelompok lain disebut dengan deprivasi relatif, sementara kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan dan perusahaan menunjukkan sikap dan perilaku karyawan yang sejalan dengan perusahaan atau disebut dengan kepengikutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasi. Rancangan penelitian korelasi adalah penjelasan ada tidaknya hubungan di antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014). Pemilihan subjek menggunakan teknik sampling purposive, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014).

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam sebanyak 146 karyawan. Karyawan di PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam terbagi menjadi dua bagian yaitu staf dan karyawan *outsourcing*, staf sebanyak 49 karyawan dan karyawan *outsourcing* sebanyak 97 karyawan. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah staf PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam dengan pertimbangan bahwa staf lebih banyak terlibat interaksi dengan pemimpin dalam upaya merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan sebanyak 48 karyawan dan tidak mengikutsertakan pimpinan tertinggi (*manager*).

Penelitian dilaksanakan di kantor PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam yang terletak di Asam-Asam Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi meliputi skala kepengikutan untuk mengukur kepengikutan berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Chaleff (2009) dan skala deprivasi relatif untuk mengukur deprivasi relatif berdasarkan komponen yang dikemukakan oleh Walker & Smith (2001).

Penelitian ini menggunakan teknik *corrected item-total correlation* untuk melihat kesesuaian aitem dalam skala kepengikutan dan skala deprivasi relatif. Validitas yang digunakan ialah validitas isi dengan tipe validitas tampak dan reliabilitas menggunakan teknik koefisien reliabilitas *alpha cronbach*. Skala kepengikutan memiliki nilai reliabilitas sebesar r Alpha = 0,921 dan skala deprivasi relatif memiliki nilai reliabilitas sebesar r Alpha = 0,933. Analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 8 - 9 Mei 2018. Pengambilan data dilakukan secara tidak langsung sesuai dengan permintaan pihak tempat penelitian. Penskorangan dilakukan dengan cara memberi nilai 4 untuk jawaban sangat setuju pada aitem positif dan nilai 1 untuk jawaban sangat setuju pada aitem negatif.

Kategorisasi data variabel kepengikutan pada tabel 1 menunjukkan bahwa kecenderungan kepengikutan pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Kemudian kategorisasi data variabel deprivasi relatif pada tabel 2 menunjukkan bahwa kecenderungan deprivasi relatif pada subjek penelitian berada pada kategori rendah.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Kepengikutan

Rentang Nilai	Kategori	Persentase
$X < 72$	Rendah	-
$72 \leq X < 108$	Sedang	37,5%
$108 \leq X$	Tinggi	62,5%

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Deprivasi Relatif

Rentang Nilai	Kategori	Persentase
$X < 62$	Rendah	64,58%
$62 \leq X < 93$	Sedang	35,42%
$93 \leq X$	Tinggi	-

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas dan Uji Linearitas Variabel Kepengikutan dan Deprivasi Relatif

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Kepengikutan	Normal ($p=0,200$)	Linear ($p=0,000$)
Deprivasi Relatif	Normal ($p=0,058$)	

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Kepengikutan dengan Deprivasi Relatif

r	Sig.	r ²
-0,822	0,000	0,907

Berdasarkan tabel 3 pada hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi skor kepengikutan adalah 0,200 ($>0,05$) dan nilai signifikansi skor deprivasi relatif adalah 0,058 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kepengikutan dan deprivasi relatif berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 3 pada hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepengikutan dengan deprivasi relatif menunjukkan adanya hubungan linear.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil bahwa hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif memiliki korelasi $r = -0,822$ dari taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Menurut Priyatno (2010) hasil korelasi -0,822 yang diperoleh antara kepengikutan dengan

deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam berada pada tingkatan sangat kuat yaitu antara 0,80 – 1,00. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan ada hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam dapat diterima. Nilai r negatif menunjukkan terdapat hubungan tidak searah antara kepengikutan dengan deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam, artinya semakin tinggi kepengikutan maka semakin rendah deprivasi relatif, sebaliknya semakin rendah kepengikutan maka semakin tinggi deprivasi relatif.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Rhee, Wong dan Kim (2017) dengan judul “Deprivasi Relatif dengan Identitas Sosial”, mewawancarai 17 pendukung klub olahraga dengan latar belakang yang berbeda-beda. Ketika individu memiliki identitas sosial, maka individu akan terikat dengan kelompok, keterikatan ini kemudian akan memunculkan sikap individu untuk setia mendukung dan mengikuti kelompok. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian bahwa para pengikut pendukung klub olahraga akan tetap mengikuti klub olahraga tersebut tanpa mempermasalahkan kemenangan maupun kegagalan yang diperoleh klub olahraga dalam pertandingan karena adanya perasaan positif dan kesetiaan terhadap klub olahraga yang digemari.

Sikap ini sejalan dengan aspek kepengikutan yang dikemukakan Kelley (Burhanuddin, 2013) yaitu *active engagement* bahwa pengikut memiliki sikap serta perilaku yang selalu sejalan dengan tujuan organisasi meskipun para pengikut tidak mendapatkan reward secara langsung dari organisasi. Hasil penelitian Rhee, Wong dan Kim (2017) ini sesuai dengan konsep kepengikutan yang berfokus pada kesamaan tujuan antar anggota kelompok dan kesediaan anggota kelompok mendukung terwujudnya tujuan kelompok. Maka dari itu penelitian tersebut menguatkan temuan peneliti, bahwa

antara deprivasi relatif dan kepengikutan memiliki hubungan negatif.

Berdasarkan kategorisasi variabel deprivasi relatif diketahui bahwa secara umum deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam termasuk pada kategori rendah, yaitu sebanyak 31 karyawan (64,58%) dari total keseluruhan subjek. Deprivasi relatif berada pada kategori rendah dapat disebabkan karena para karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan staf dan sudah bekerja di PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam minimal 2 tahun sehingga para karyawan telah mampu memilah hal-hal yang dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pendapat Waldman & Avolio dalam Sumakto dan Sami'an (2013) bahwa karyawan yang bekerja lebih lama akan menunjukkan nilai kinerja yang tinggi karena karyawan tersebut sudah mempelajari banyak hal pada perusahaan. Hal ini juga dialami oleh karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam, antara lain ialah mampu membina interaksi sesama karyawan dan apabila terjadi perbedaan pendapat, antar karyawan mampu menyelesaikan dengan cara yang efektif.

Adanya perasaan yakin bahwa kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan berguna bagi perusahaan serta mampu memahami kemampuan yang menonjol dari karyawan lain membuat karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam cenderung tidak mengalami kesenjangan akibat membandingkan diri sendiri dengan karyawan lain. Hal tersebut sesuai dengan komponen deprivasi relatif yang dikemukakan Walker & Smith (2002) bahwa salah satu pembentuk deprivasi relatif ialah komponen kognitif yaitu mengenai cara individu mengidentifikasi keadaan dirinya dengan keadaan orang lain, ataupun kelompoknya dengan kelompok lain. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian Hyll & Schneider (2014) bahwa deprivasi relatif cenderung akan muncul jika tidak memperoleh kesepakatan dengan kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan kategorisasi variabel kepengikutan diketahui bahwa secara umum kepengikutan pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam termasuk pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 30 karyawan (62,5%) dari total keseluruhan subjek. Kepengikutan berada pada kategori tinggi dapat disebabkan karena PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam merupakan salah satu perusahaan tambang batu bara terbesar di Kalimantan Selatan dan termasuk dalam skala nasional maka proses seleksi pun dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian Aziz, Maarif & Sukmawati (2017) bahwa seleksi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan karyawan yang mendapat kesempatan bekerja di PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam dan berhasil menempati kedudukan staf telah melewati beberapa tahapan dan seleksi sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga perusahaan menghasilkan karyawan-karyawan yang bertanggung jawab dan tekun dalam mengerjakan tugasnya. Hasil ini sesuai dengan salah satu dimensi kepengikutan yang dipaparkan oleh Chaleff (2009) mengenai keberanian untuk memikul tanggung jawab bahwa pengikut bersedia melakukan upaya terbaik bagi organisasi sebagai bentuk tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian Iswanto & Agustina (2016) bahwa karyawan akan memberi umpan balik positif pada perusahaan jika menerima keberhasilan, pengakuan serta apresiasi dari perusahaan.

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat diperoleh nilai r^2 ($0,822$) = $0,907$. Dengan demikian, nilai $r^2 = 0,907$ menunjukkan hubungan yang diberikan oleh variabel kepengikutan terhadap deprivasi relatif sebesar 90,7% sedangkan 9,3% lainnya merupakan sumbangan faktor lain. Oleh karena itu, kepengikutan bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan

deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara kepengikutan dengan deprivasi relatif. Hubungan negatif menandakan hubungan tidak searah, artinya semakin tinggi kepengikutan maka semakin rendah deprivasi relatif, sebaliknya semakin rendah kepengikutan maka semakin tinggi deprivasi relatif. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam berada pada kategori sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari hubungan kepengikutan dengan deprivasi relatif yang diketahui sebesar $-0,822$ dan kontribusi variabel kepengikutan terhadap variabel deprivasi relatif sebesar 90,7% sedangkan 9,3% lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepengikutan bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki hubungan dengan deprivasi relatif pada karyawan PT Arutmin Indonesia Tambang Asam-Asam. Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu bagi karyawan dan perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepengikutan yang dimiliki saat ini, sementara bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih berfokus pada konsep kepengikutan khususnya pada aspek *independent critical thinking* dan mengenai tempat penelitian hendaknya dapat dilaksanakan di perusahaan yang bergerak di bidang lainnya baik di bidang industri lain atau bidang non-industri ataupun pada masyarakat umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu

- Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28 (1), 50-55. Diakses pada tanggal 4 November 2017 melalui <http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id>.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3 (2), 246 – 253. doi: 10.17358/JABM.3.2.246.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Statistik pertambangan non minyak dan gas bumi 2011-2015*. Diakses pada tanggal 11 Oktober 2017 melalui <https://www.bps.go.id/subjek/view/id/10>.
- Burhanuddin, A. (2013). *Pengaruh followership terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior*. Tesis. Universitas Indonesia. Diakses pada tanggal 6 Februari 2017 melalui lib.ui.ac.id/file?file=digital/20334089-T32537-Adi%20Burhanuddin.pdf.
- Carlisle, K. N. & Parker, A.W. (2014). Psychological distress and pain reporting in Australian coal miners. *Safety and Health at Work* (5), 203 - 209. doi: 10.1016/j.shaw.2014.07.005.
- Chaleff, I. (2009). *The courageous follower*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). Deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human Resource Management*, 53 (3), 1 - 23. doi: 10.1002/hrm.21580.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3 (1): 12 - 27. Diakses pada 20 Maret 2018 melalui <https://media.neliti.com/media/publications/132913-ID>.
- Folger, R. (1984). *The sense of injustice social psychological perspectives*. Texas: Southern Methodist University. doi: 10.1007/978-1-4613-2683-0.
- Hyll, W. & Schneider, L. (2014). Relative deprivation and migration preferences. *Economics Letters*, 122, 334 – 337. doi: 10.1016/j.econlet.2013.12.023.
- Iswanto, F. & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2 (2), 38 – 45. Diakses pada 8 Maret 2018 melalui mediapsi.ub.ac.id/index.php/mediapsi/article/download/38.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2 (1), 1 - 18. Diakses pada tanggal 7 November 2017 melalui <https://media.neliti.com/media/publications/108522>.
- Margaretha, M., & Natalia. (2012). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (2): 151 - 166. Diakses pada 20 Maret 2018 melalui <https://media.neliti.com/media/publications/111133-ID>.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Muhrawen., Rasyid., & Gunawan. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2 (1), 55 – 70. Diakses pada 8 Maret 2018 melalui <http://download.portalgaruda.org>.
- Priyatno. (2010). *Paham analisis statistika data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rhee, Y. C., Wong, J., & Kim, Y. (2017). Becoming sport fans: relative deprivation and social identity. *International Journal of Business Administration*, 8 (1), 118-134. doi: 10.5430/ijba.v8n1p118.
- Santhoso, F. H., & Hakim, M. A. (2012). Deprivasi relatif dan prasangka antar kelompok. *Jurnal Psikologi*, 39 (1), 121 - 128. Diakses pada tanggal 7 November 2017 melalui <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6971/5432>.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4 (2): 596 – 606. Diakses pada 20 Maret 2018 melalui <http://research-dashboard.binus.ac.id>.
- Suciani D., & Rozali, Y. A. (2014). Hubungan dukungan sosial dengan motivasi belajar pada mahasiswa Universitas Esa Unggul. *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 43 - 47. Diakses pada tanggal 6 November 2017 melalui <https://media.neliti.com/media/publications/126710>.
- Sumakto, W. A., & Sami'an. (2013). Hubungan keterikatan kerja dengan kinerja pada karyawan Hotel Surabaya Plaza. *JURNAL Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (2), 1 – 6. Diakses pada tanggal 26 Juni 2018 melalui journal.unair.ac.id/filerPDF/jpioce8968e2dffull.pdf.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Walker, I., & Smith, H. J. (2002). *Relative deprivation: specification, development and integration*. United Kingdom: Cambridge University Press. Diakses pada tanggal 19 November 2017 melalui libgen.io.