Psikologi Industri dan Organisasi: Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan

AGUNG EKA NUGRAHA

Abstrak

Psikologi industri dan organisasi merupakan cabang ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Fokus utama dari psikologi industri dan organisasi adalah untuk memahami, mengukur, dan mempengaruhi berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat relevan di tengah persaingan global yang semakin ketat, di mana efektivitas dan efisiensi kerja menjadi kunci kesuksesan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali kontribusi psikologi industri dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Pendekatan yang digunakan meliputi analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti seleksi dan penempatan karyawan yang tepat, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen stres dan konflik di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip psikologi industri dan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya pemahaman psikologi dalam mengelola SDM untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Kata Kunci: *psikologi industri dan organisasi, kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja, produktivitas, manajemen sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat, dunia kerja mengalami perubahan yang sangat dinamis. Organisasi dan perusahaan di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas mereka. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kualitas dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, psikologi industri dan organisasi (PIO) memainkan peran yang sangat penting. PIO adalah cabang ilmu psikologi yang berfokus pada studi perilaku manusia di lingkungan kerja dan organisasi, dengan tujuan untuk memahami, mengevaluasi, dan mempengaruhi aspek-aspek psikologis yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok di dalam organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti teknologi dan pasar, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, khususnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan jangka panjang dan tetap bersaing di pasar. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memanfaatkan prinsip-prinsip psikologi industri dan organisasi. PIO membantu organisasi memahami dan mengelola aspek-aspek psikologis yang mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, dalam praktiknya, psikologi industri dan organisasi berperan dalam berbagai aspek penting, seperti seleksi dan rekrutmen karyawan, pengembangan karir, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta pengelolaan stres dan konflik di tempat kerja. Melalui penelitian dan penerapan teori-teori psikologi yang relevan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Namun, meskipun peran psikologi industri dan organisasi sudah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya mengoptimalkan potensi ini. Beberapa faktor yang menyebabkan hal ini antara lain kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip psikologi dalam manajemen sumber daya manusia, keterbatasan penerapan metode psikologis dalam manajemen, serta resistensi terhadap perubahan dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menggali lebih dalam mengenai kontribusi psikologi industri dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian tentang psikologi industri dan organisasi juga semakin relevan dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks, seperti penerapan teknologi baru, perubahan struktur organisasi, dan pergeseran nilai-nilai sosial yang mempengaruhi pola perilaku kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam

mengenai psikologi industri dan organisasi sangat diperlukan oleh para manajer dan pemimpin organisasi untuk merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan melihat urgensi tersebut, artikel ini akan membahas lebih lanjut tentang berbagai konsep dan teknik dalam psikologi industri dan organisasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan, melalui pemahaman yang lebih baik mengenai topik ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Pembahasan

Psikologi industri dan organisasi (PIO) telah menjadi bidang yang semakin relevan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di berbagai jenis organisasi. Fokus utama dari PIO adalah untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis dapat memengaruhi perilaku karyawan dan, pada gilirannya, kinerja mereka di tempat kerja. Pembahasan ini akan membahas beberapa konsep penting dalam PIO yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, manajemen stres, serta pengelolaan konflik di tempat kerja.

1. Seleksi dan Penempatan Karyawan yang Tepat

Proses seleksi karyawan adalah langkah pertama yang sangat krusial dalam memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas. Psikologi industri dan organisasi memberikan pendekatan ilmiah untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sifat kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan budaya organisasi. Dengan menggunakan metode-metode seperti tes psikologi, wawancara terstruktur, dan penilaian berbasis kompetensi, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih objektif dan terinformasi tentang siapa yang akan diterima dan ditempatkan pada posisi tertentu.

Seleksi yang tepat tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan sosial dan emosional yang mempengaruhi kinerja dalam konteks tim. Penempatan karyawan yang sesuai dengan karakteristiknya akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Setelah seleksi, tahap berikutnya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, pelatihan bukan hanya tentang peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga peningkatan kompetensi interpersonal, kepemimpinan,

dan pengelolaan stres. Pelatihan yang efektif dapat mengubah pola pikir karyawan, membantu mereka beradaptasi dengan perubahan organisasi, dan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Selain itu, pengembangan karir juga penting dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi. Dengan memberikan kesempatan untuk berkembang melalui program mentoring, coaching, dan rotasi pekerjaan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan terus meningkatkan kemampuan mereka dan merasa dihargai. Pengembangan karyawan yang efektif juga berkontribusi pada loyalitas dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

3. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Teori-teori motivasi dalam psikologi industri dan organisasi, seperti teori kebutuhan Maslow, teori motivasi-higienis Herzberg, dan teori motivasi X dan Y McGregor, memberikan panduan bagi organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Teori Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan fisik dan rasa aman, harus dipenuhi sebelum seseorang dapat mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam konteks ini, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang aman dan mendukung, serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka.

Teori Herzberg menekankan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higienis (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu fokus pada peningkatan faktor motivator, sementara juga memperhatikan faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan.

Selain itu, teori motivasi McGregor (teori X dan Y) membedakan antara dua pandangan berbeda terhadap karyawan. Teori X beranggapan bahwa karyawan pada dasarnya malas dan perlu diawasi dengan ketat, sementara teori Y menganggap karyawan pada dasarnya memiliki dorongan untuk bekerja keras dan bertanggung jawab. Dengan mengadopsi pendekatan teori Y, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif, yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi lebih banyak.

4. Manajemen Stres di Tempat Kerja

Stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, dan ketidakjelasan peran dapat menyebabkan stres yang mengurangi produktivitas dan meningkatkan tingkat absensi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola stres dengan cara yang efektif.

Psikologi industri dan organisasi memberikan berbagai teknik untuk mengelola stres, seperti pelatihan keterampilan manajemen stres, perencanaan beban kerja yang realistis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Melalui pendekatan ini, karyawan dapat dilatih untuk menghadapi tekanan dengan cara yang sehat, mengurangi tingkat kelelahan, dan meningkatkan konsentrasi serta kinerja mereka.

5. Pengelolaan Konflik di Tempat Kerja

Konflik di tempat kerja adalah hal yang wajar terjadi, namun jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat merusak hubungan antar karyawan, menurunkan moral, dan mempengaruhi kinerja. Psikologi industri dan organisasi menawarkan berbagai pendekatan untuk mengelola konflik, seperti komunikasi yang efektif, mediasi, dan pemahaman tentang perbedaan individu.

Konflik dapat timbul dari perbedaan pendapat, nilai, atau gaya komunikasi antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal yang baik di kalangan karyawan dan manajer. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat diselesaikan secara konstruktif, yang justru dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kolaborasi tim.

6. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Psikologi industri dan organisasi mempelajari bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja keseluruhan. Organisasi dengan budaya yang mendukung nilai-nilai seperti kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dan termotivasi.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, diberikan kesempatan untuk berkembang, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan cenderung lebih produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung kesejahteraan karyawan, baik secara profesional maupun pribadi, untuk mendorong kinerja yang optimal.

7. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Evaluasi dan penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja yang objektif, berbasis pada standar yang jelas, dan dilengkapi dengan umpan balik yang mendalam, memungkinkan karyawan untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka dapat berkembang lebih lanjut.

Kesimpulan

Psikologi industri dan organisasi (PIO) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dengan penerapan prinsip-prinsip psikologi yang tepat, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi terbaik karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Konsep-konsep seperti seleksi dan penempatan karyawan yang tepat, pelatihan dan pengembangan, motivasi, manajemen stres, dan pengelolaan konflik adalah beberapa aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Seleksi karyawan yang tepat berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan budaya organisasi, diikuti dengan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, akan menciptakan SDM yang terampil dan memiliki motivasi tinggi. Motivasi yang didorong oleh penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan akan mengarah pada peningkatan kinerja jangka panjang. Di sisi lain, manajemen stres yang baik dan kemampuan untuk mengelola konflik dengan bijak juga memainkan peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, pentingnya budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja dan kolaborasi juga tidak dapat diabaikan. Organisasi yang mampu menciptakan budaya positif akan memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Evaluasi dan penilaian kinerja yang objektif dan konstruktif akan memberikan arah yang jelas bagi pengembangan karyawan dan organisasi itu sendiri.

Secara keseluruhan, psikologi industri dan organisasi bukan hanya tentang meningkatkan kinerja individu, tetapi juga tentang menciptakan sinergi dalam lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Munir, A., & Siregar, N. I. (2016). Perbedaan Efikasi Diri Ditinjau Dari Pola Asuh Orang Tua Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Siregar, N. I. (2003). Perbedaan Sikap Siswa Terhadap Lembaga Pendidikan Sekolah dan Bimbingan Tes Sebagai Media Dalam Menghadapi UMPTN.
- Wahyuni, N. S. (2004). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Motivasi Aktualisasi Diri Karyawan.
- Khuzaimah, U. (2014). Profil Thematic Apperception Test (TAT) Anak Korban Kekerasan Seksual.
- Khuzaimah, U. (2009). Pengalaman Pindah Agama.
- Wahyuni, N. S., & Hasmayni, B. (2010). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja dalam Menghadapi Mutasi pada Anggota Satuan Pengendalian Masa Polda Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S. (2004). Konformitas Remaja Putri Terhadap Perilaku Konsumen.
- Lubis, A. W., & Siregar, N. I. (2011). HUBLINCAN PERSEPSI CINTA DENGAN PERILAKU SEKSUAT PADA REMAJA DI KELURAHAN ASAIV KUMBANG MEDAN.
- Munir, A., & Budiman, Z. (2013). Hubungan antara Konformitas dengan Perilaku Agresif pada Suporter Sepak Bola Smeck di Kota Medan.
- Siregar, N. I. (2021). Perbedaan Coping Strategy Ditinjau Dari Kepribadian Introvert dan Ekstrovert pada Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Alfita, L. (2012). Gambaran Kepribadian Tangguh (Hardiness Personality) Terhadap Sikap Optimisme Hidup (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dewi, S. S. (2012). Konsep Diri Menurut Psikologi Kognitif.
- Purba, A. W. D., & Budiman, Z. (2016). Hubungan Pendidikan Seks dengan Perilaku Seks Bebas pada Remaja Berpacaran di SMA Angkasa Lanud Soewondo Medan.
- Hardjo, S. (2002). Perbedaan Perilaku Asertif Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Status Ibu Pada Siswa SMU Kemala Bhayangkara 1 Medan.
- Munir, A., & Siregar, M. (2016). Studi Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Perceraian pada Pasangan Suami Istri di Kecamatan Karang Baru Tahun 2016.
- Zahara, F. (2012). Hubungan Dukungan Sosial Orangtua dan Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar Siswa di SMA Negeri 7 Medan.
- Hardjo, S., & Sutriani, H. (2002). Perbedaan Persepsi Terhadap Pendidikan Seks Remaja di Sekolah Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Siswa-Siswi Sekolah Menengah Umum Negeri 9 Medan.
- Siregar, E. S., Budiman, Z., & Novita, E. (2013). Buku Pedoman Kegiatan Praktikum di Laboratorium Psikologi.
- Lubis, L., & Aziz, A. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Perilaku Agresif pada Siswa Sekolah Menengah.
- Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2004). Hubungan Antara Keadaan Father Absence Temporer Dengan Motif Berprestasi Siswi SD Hang Tuah Belawan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahyuni, N. S. (2017). Psikologi Pendidikan.
- Hasmayni, B., Musfirah, A., & Khuzaimah, U. (2013). Perbedaan Kemandirian yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka pada Siswa MAN 1 Medan.
- Harahap, D. P. (2023). Hubungan Antara Pola Asuh Otoriter dengan Kepercayaan Diri Remaja Generasi Z di Kelurahan Kota Matsum I Medan.
- Hasmayni, B. (2010). Panduan Manual Praktikum Psikologi Eksperimen.
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2009). Hubungan antara Persepsi Terhadap Atribut Produk dengan Keputusan Pembelian Kartu Flexi Trendy pada Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.
- Wahyuni, N. S., & Khairuddin, K. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Disekolah Perguruan Taman Siswa Diski (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S. (2004). Kesadaran Beragama Dalam Usaha Mengurangi Delinquency Pada Remaja.
- Purba, A. W. D., & Wahyuni, N. S. (2001). Hubungan Persepsi Peranan Bimbingan Dosen Wali Ditinjau Dari Prestasi Belajar Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Siregar, E. S., Budiman, Z., & Novita, E. (2013). Buku Pedoman Kegiatan Praktikum di Laboratorium Psikologi.
- Hardjo, S., & Siregar, M. (2005). Hubungan Antara Rasa Cemburu kepada Saudara Sekandung dengan Konflik Internal pada Siswa-Siswi SLTP Yayasan Perguruan Gajah Mada (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Metia, C., & Budiman, Z. (2014). Hubungan antara Persepsi Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan di PT. Safindo Raya (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. W. (2018). Hubungan Kematangan Emosi dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Malaysia di Medan.
- Chandra, A., Nasution, S. M., Minuali, I., & Khuzaimah, U. (2012). Pengembangan Model Pelatihan Resiliensi Bagi Perempuan Korban KDRT.
- Wahyuni, N. S. (2014). Hubungan Self-Efficacy dan Disiplin Dengan Kemandirian Belajar Siswa SMA Bina Taruna Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahyuni, N. S., & Alfita, L. (2017). Perbedaan Kecenderungan Depresi Antara Laki-Laki dan Perempuan yang Orang Tuanya Bercerai di Kelurahan Medan Denai (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, F. H., & Dalimunthe, H. A. (2018). Hubungan antara Religiusitas dengan Penalaran Moral Siswa Kelas VIII MTSN 2 Bener Meriah.
- Munir, A., & Alfita, L. (2017). Perbedaan Kecemasan Menjelang Menopause (Klimakterium) di Tinjau dari Wanita Bekerja Dengan Wanita tidak bekerja (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wati, A., & Budiman, Z. (2013). Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Seks Bebas Remaja di Rumah Kos Kelurahan Desa Suka Damai Kabupaten Langkat.
- Siregar, M., & Hasmayni, B. (2011). Studi Identifikasi Ketertarikan Interpersonal dalam Memilih Pasangan Hidup Pada Remaja Akhir di Kelurahan Sungai Sentosa Kecamatan Panai Hulu Kabupaten Labuhan Batu (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Alfita, L. (2012). Hubungan Antara Motivasi Konsumen dan Keterlibatan Konsumen Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian.
- Wahyuni, N. S. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Memaafkan Pada Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Minuali, I. (2016). Hubungan Possessiveness dengan Public Display Affection di Instagram pada Remaja.
- Wahyuni, N. S. (2003). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keikatan Karyawan Terhadap Perusahaan.
- Wahyuni, N. S. (2003). Pengembangan Test Prestasi.
- Dewi, A. H. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawatan di RSU Haji Medan.
- Alfita, L., & Munir, A. (2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Penyesuaian Diri Istri Terhadap Mertua (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Khuzaimah, U. (2009). Androgyny.
- Hardjo, S., & Lubis, A. W. (2011). Hubungan Antara Persepsi Pola Asuh Permisif Orangtua dengan Perilaku Bullying Remaja di MTsS Al-Ulum Medan.
- Minuali, I., & Alfita, L. (2015). Self-efficacy Siswa Sekolah Dasar yang Mengikuti Metode Matematika Otak Kanan.
- Munir, A., & Dalimunthe, H. A. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Divisi Jasa Kontraktor dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Khuzaimah, U. (2009). Penyesuaian Diri.
- Purba, A. W. D., & Siregar, M. (2011). Gambaran Kecemasan Pasca Kecelakaan Kerja pada Awak Mobil Tangki PT. Pertamina (Persero) Region I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. W. D., & Alfita, L. (2015). Peran Dukungan Sosial Pada Gay Dalam Membentuk Keluarga (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, N. I., & Siregar, F. H. (2003). Hubungan Antara Minat Wiraswasta dengan Kemampuan Siswa SMK AL-Wasliyah 3 Medan Program Studi Manajemen Bisnis Semester V Pada Mata Pelajaran Manajemen Bisnis.
- Wahyuni, N. S. (2004). Perbedaan Jiwa Wiraswasta Pada Masyarakat Nelayan Yang Mendapat Pendidikan dan Tidak Mendapat Pendidikan Dari Lembaga Swadaya Masyarakat.
- Siregar, N. I., & Aziz, A. (2012). Model Pendidikan Karakter di SMA Swasta Brigjen Katamsa Medan.
- Hardjo, S. (2002). Perkembangan Moral Judgement Pada Remaja Siswa Siswi Kelas Unggulan dan Non Unggulan.
- Hardjo, S., & Rajagukguk, R. M. (2003). Perbedaan Motif Berafiliasi Antara Perawat Berpendidikan Akademi Perawat Dengan Perawat Berpendidikan Sekolah Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan.
- Dewi, A. H. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawatan di RSU Haji Medan.

- Siregar, F. H., & Siregar, N. I. (2003). Perbedaan Kemampuan Belajar Berhitung Anak di Tinjau dari Murid yang Berasal Dari Taman Kanak-Kanak Pada Murid Sekolah Dasar Negeri No. 101736 Kecamatan Medan Sunggal.
- Wahyuni, N. S., & Siregar, F. H. (2011). Child Abuse oleh Wanita Pasca Perceraian.
- Aziz, A. (2022). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Berbicara di Depan Umum pada Siswa SMP Satu Atap UPT XV Buluh Carak Kota Subulussalam (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Khuzaimah, U., & Alfita, L. (2016). Pengambilan Keputusan Pada Dewasa yang Melakukan Konversi Agama (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wahyuni, N. S., & Budiman, Z. (2013). Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Belajar Siswa di Pesantren Ar-Raudhatul hasanah Paya Bundung Medan.
- Siregar, F. H. (2000). Persepsi Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Hasmayni, B. (2012). Pengantar Psikologi Eksperimen.
- Hardjo, S. (2010). Hubungan Antara Harga Diri Dengan Penalaran Moral Remaja di Kelurahan Bandar Khalipah Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Purba, A. D., & Alfita, L. (2016). Hubungan antara Minat Membaca dengan Prestasi Belajar pada Siswa SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S. (2002). Hubungan Antara Konsep Moral Dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.
- Dalimunthe, H. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Anggota Polri Di Kantor Samsat Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hardjo, S. (2019). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Berita Kriminal di Televisi dengan Kecemasan Ibu Rumah Tangga Akan Tindak kejahatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lubis, S. A., & Aziz, A. (2014). Hubungan antara Konsep Diri dan Pusat Kendali (Locus of Control) dengan Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 2 Tanah Jambo Aye Aceh Utara.
- Siregar, M. (2011). Perbedaan Kecemasan Berbicara di Depan Kelas Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Siswa SMA Swasta Ira Medan.
- Munir, A., & Siregar, F. H. (2017). Perbedaan Kemandirian Siswa yang Mengikuti Kegiatan Pramuka dengan yang Tidak Mengikuti Kegiatan Pramuka Di SMA Negeri 1 Sinunukan.
- Purba, A. W. D., & Hasmayni, B. (2014). Hubungan Konformitas dengan Perilaku Konsumtif Pemakaian Gadget Pada Siswa di Sekolah Harapan Mandiri Medan.
- Wahyuni, N. S. (2016). Sistem Administrasi Pelayanan Kesehatan Dalam Hal Penerimaan Pasien Opname Asuransi Kesehatan di Rumah Sakit Umum HA Malik Medan.
- Wahyuni, N. S. (2017). Hubungan Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Dalam Pembelian Iphone Pada Siswa SMA Harapan 1 Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).