



“I Deserve A Better Position”: Employee Entitlement dan Kepuasan Kerja

Nur Ainun Diah Sari Surmadi^{1*}, Nikmah Sofia Afianti²

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*190810272@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya adalah kepuasan kerja. Idealnya karyawan sudah dianggap sebagai seseorang yang dewasa karena kekuatan tubuh telah maksimal, siap berproduksi, dan telah memiliki kesiapan kognitif, afektif, dan psikomotor, diharapkan dapat memainkan perannya bersama dengan individu-individu lain dalam masyarakat yang dapat memiliki produktivitas dan kualitas yang tinggi. Akan tetapi, saat ini tidak sedikit dari karyawan yang justru mengalami masalah dan berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat fenomena *employee entitlement* dan hubungannya dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *employee entitlement* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 99 karyawan tetap dengan minimal pengalaman 1 tahun bekerja di perusahaan atau instansi. Metode pengambilan data menggunakan skala *employee entitlement* dan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS). Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* (*pearson correlation*) dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics Version 26*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien R sebesar 0,064 dengan ($p \geq 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee entitlement* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hipotesis, yang diprediksi disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik *entitlement* pada budaya di Indonesia dengan budaya di barat.

Kata Kunci : *employee entitlement*, kepuasan kerja, kepribadian, tempat kerja

Abstract

Companies must consider factors influencing employee productivity and performance, including job satisfaction. Ideally, an employee is viewed as an adult because their body strength has been maximized, they are ready to produce, and they have cognitive, affective, and psychomotor readiness, so they are expected to be able to play their role together with other individuals in society who can have high productivity and quality. However, quite a few employees are experiencing problems impacting job satisfaction. This research aims to look at the phenomenon of employee entitlement and its relationship with employee job satisfaction. This research hypothesizes that there is a negative relationship between employee entitlement and job satisfaction. The subjects in this research were 99 permanent employees with a minimum of 1 year of experience working in a company or agency. The data collection method uses the Employee Entitlement and Job Satisfaction Survey (JSS) scales. The data analysis technique uses product-moment correlation (Pearson correlation) using IBM SPSS Statistics Version 26. Based on the results of the data analysis, the r coefficient is 0.064 with ($p \geq 0.05$). The results show that there is no relationship between employee entitlement and employee job satisfaction. These results contradict the hypothesis, which is predicted to be caused by differences in entitlement characteristics in Indonesian and Western cultures.

Keywords: *employee entitlement, job satisfaction, personality, workplace*



PENDAHULUAN

Organisasi merupakan elemen kunci pada suatu perusahaan karena merupakan kumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) akan selalu dilihat dimana individu dengan kemampuan kognitif, motivasi kerja, karakter pribadi, kehidupan emosinya, budaya berada dan berinteraksi dengan elemen-elemen lain di luar dirinya dalam organisasi, seperti rekan kerja, atasan, prosedur kerja, peraturan perusahaan, kebijakan kepegawaian yang mengaitkan dirinya dalam sistem keorganisasian (Sjabadhyni, Graitto & Wutun, 2001). Karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan bekerja secara asal-asalan tidak sesuai dengan standar perusahaan dan akan menganggap pekerjaannya adalah suatu hal yang membosankan, tentunya hal ini yang dapat merusak kondisi di perusahaan (Nuraning, 2018). Karyawan cenderung merasa puas dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya karena perusahaan sendiri melakukan yang terbaik untuk mereka (Kriswanti, 2017). Menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaan itu sendiri dan berbagai aspek pekerjaan mereka. Sejauh mana individu menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik karakteristiknya.

Peneliti sebelumnya telah mengaitkan kepuasan kerja dengan beragam variabel yang menjadi antededen, misalnya motivasi kerja, pelatihan kerja, keadilan procedural, dan komitmen organisasi. Variabel lainnya juga mencakup yang disebutkan dalam faktor-faktor kepuasan kerja oleh Hamali, (2016) salah satu faktornya adalah kepribadian. Senada dengan hasil penelitian oleh Sinamo (2016) kepribadian yang baik memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja Sebuah kepribadian yang positif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain kepribadian positif ada juga kepribadian negatif contohnya, sisi gelap kepribadian yang seringkali fokus kepada 3 traits yaitu, *machiavellianism*, *narcissism*, dan *psychopathy* sehingga disebut sebagai *dark triad personality*. Komponen narsisisme yang disebut menyiratkan bahwa seseorang mengharapkan perlakuan istimewa dan istimewa dari orang lain (Exline dkk, 2004). Fenomena aktivitas ini dilaporkan meningkat di lingkungan organisasi di negara barat dan dikaitkan dengan hasil negatif di tempat kerja (Langerud & Jordan, 2018) dikenal dengan istilah "*Employee Entitlement*"

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller dan Gallagher (2016) tingkat entitlement yang lebih tinggi memprediksi kepuasan kerja yang lebih rendah dan jika tidak dihargai upaya kerja individu secara proporsional, maka tipe *entitled person* pada karyawan cenderung tidak puas dan 'kurang membantu' dalam organisasi mereka. Kecenderungan disposisional terhadap *entitlement* kini telah menghasilkan reaksi bermasalah terhadap umpan balik di tempat kerja (Harvey & Harris, 2010). Rupanya, orang yang berhak terlalu sering tidak suka diberi tahu bahwa kepribadian mereka mungkin bermasalah bagi orang lain. Rupanya *entitlement* (hak) juga dikaitkan dengan keengganan yang konsisten untuk menerima kritik yang merusak pandangan diri yang positif dan kecenderungan memiliki harapan yang tinggi mengenai pujian dan penghargaan (Naumann & Minsky, 2002; Snow, Kern & Curlette, 2001). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *employee entitlement* berkaitan dengan kepuasan kerja pada seseorang. Artinya *employee entitlement* dapat memprediksi atau mengukur bagaimana perubahan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karenanya, dalam



penelitian ini *employee entitlement* dengan kepuasan kerja diharapkan berkorelasi negatif, pada karyawan di Indonesia.

METODE

Partisipan dalam penelitian ini adalah 99 karyawan dengan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan telah berstatus karyawan tetap di perusahaan Indonesia (59 karyawan perempuan, dan 40 karyawan laki-laki). Teknik sampling yang digunakan adalah *Snow-ball sampling*.

Kepuasan kerja diukur dengan *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang terdiri dari 36 item (Spector, 1997). Contoh item: "Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan." Pilihan jawaban berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) ke 6 (sangat setuju). Koefisien reliabilitas skala cukup baik, yang ditunjukkan dengan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,845. menunjukkan bahwa reliabilitas skala tergolong cukup baik.

Employee Entitlement diukur dengan alat ukur yang disusun oleh peneliti yang mengacu pada teori *employee entitlement* yang dikembangkan oleh oleh Westerlaken, Jordan, & Ramsay (2017) yang terdiri dari 24 item. Contoh item: "Saya berhak mendapatkan perlakuan istimewa di tempat kerja." Pilihan jawaban berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) ke 6 (sangat setuju). Koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,896 menunjukkan bahwa reliabilitas skala tergolong cukup baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala *employee entitlement* merupakan alat ukur yang reliabel. Metode analisis data penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian korelasi *product moment (pearson correlation)* untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) *employee entitlement* dengan variabel tergantung (Y) kepuasan kerja, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang didukung oleh *software IBM SPSS Statistics Version 26*.

HASIL

Tabel 1. Responden Berdasarkan Klasifikasi Usia

Klasifikasi Usia	Jumlah
Dewasa Dini (21-35 tahun)	87
Dewasa Madya (36-45 tahun)	9
Dewasa Akhir (46-65 tahun)	3
Total	99

Pada tabel 1. Usia responden di klasifikasikan menjadi 3 yaitu dewasa dini, dewasa madya dan dewasa akhir. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 99 responden penelitian didominasi oleh karyawan yang berusia dewasa dini (21-35 tahun) sebanyak 87 orang, usia madya (36-45 tahun) sebanyak 9 orang, usia dewasa akhir (46-65 tahun) sebanyak 3 orang.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	.sig (p)	Keterangan
Kepuasan Kerja	.200	Normal
<i>Employee Entitlement</i>	.200	Normal

Pada tabel 2. Uji normalitas kedua variabel kepuasan kerja dan variabel *employee entitlement* memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $\geq 0,050$ artinya kedua variabel memiliki data yang terdistribusi normal.

Tabel 3. Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja dan *Employee Entitlement*



Kepuasan Kerja	Jumlah	Jumlah (%)
Rendah	0	0%
Sedang	30	30,3%
Tinggi	69	69,3%
Total	99	100%
Employee Entitlement	Jumlah	Jumlah (%)
Rendah	5	5,1%
Sedang	62	62,6%
Tinggi	32	32,2%
Total	99	100%

Tabel 3, Berdasarkan hasil kategorisasi skala kepuasan kerja dengan jumlah subjek 99 karyawan. Diperoleh 0% (N = 0) subjek memiliki kepuasan kerja yang rendah, lalu 30,3% (N = 30) subjek memiliki kepuasan kerja yang sedang, dan 69,7% (N = 69) subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi skala *employee entitlement* dengan jumlah subjek 99 karyawan. Diperoleh 5,1% (N = 5) subjek memiliki *employee entitlement* yang rendah, 62,6% (N = 62) subjek memiliki *employee entitlement* yang sedang, 32,3% (N = 32) subjek memiliki *employee entitlement* yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *employee entitlement* dengan kategori sedang.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Kepuasan Kerja* <i>Employee Entitlement</i>	.064	.527

Berdasarkan hasil analisis diperoleh korelasi dari *pearson correlation* sebesar (r_{xy}) = 0.064 dengan $p = 0.527$ ($p \geq 0,05$). Dari hasil data tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel *employee entitlement* dan variabel kepuasan kerja pada karyawan di Indonesia. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 5. Analisis tambahan

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Kepuasan Kerja* <i>Excessive-self Regard</i>	.202	.044

Tabel 5. diketahui bahwa dari ketiga aspek *employee entitlement* tersebut dapat dilihat bahwa aspek *excessive-self regard* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dengan ($r = 0,202$; $p < 0,05$).

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel *employee entitlement* dengan variabel kepuasan kerja pada karyawan di Indonesia. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Penelitian sebelumnya oleh Miller dan Gallagher (2016) dan hasil penelitian oleh Cohen, Shiran & Tolmacz (2021) yang memiliki prediksi bahwa terdapat hubungan antara *entitlement* dengan kepuasan kerja. Ada beberapa faktor yang membuat hipotesis ditolak. perbedaan kepribadian, karakter, lingkungan, dan budaya antara warga negara Indonesia dan negara barat yang secara tidak langsung berkaitan dengan tipe-tipe *entitlement*. Tipe-tipe *entitlement* dikembangkan dari sebuah model multifaktorial dari *entitlement* (Piotrowski & Żemojtel-Piotrowska, 2009; Żemojtel-Piotrowska dkk., 2013) oleh Psikologi Polandia berdasarkan asumsi tentang sifat



multidimensi-multidimensi dari *entitlement*. Model ini mendalilkan tiga bentuk *entitlement* yaitu aktif, pasif, dan *revengeful* (balas dendam). Karyawan dengan *entitlement* aktif adalah karyawan yang tegas dan percaya diri, mereka mungkin cenderung mempertahankan tingkat aspirasi bahkan dalam kondisi kerja negatif yang tidak dapat dipecahkan, menghasilkan apa yang disebut sebagai kepuasan kerja semu. Jenis keputusan ini didasarkan pada mekanisme perlindungan ego yang mengarah distorsi pada persepsi atau penyangkalan terhadap situasi kerja yang negatif (Dragova-Koleva, 2018). *Entitlement* pasif, dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bahwa orang lain dan institusi memiliki kewajiban tertentu terhadap diri sendiri. Untuk bentuk *entitlement* ini, aspek yang paling penting adalah ketika seseorang dalam kelompok menjadi anggota harus melayani kepentingannya. *Entitlement* pasif berkorelasi positif dengan *entitlement locus of control* eksternal, tatanan sosial yang egaliter, penerimaan negara kesejahteraan, ideologi ekonomi sayap kiri, dan persekutuan. Akan tetapi, berkorelasi negatif dengan harga diri (Piotrowski & Žemojtel Piotrowska, 2009). Secara umum, orang dengan *entitlement* pasif kurang aktif dan asertif serta lebih fokus pada menerima daripada memberi (Dragova-Koleva, 2018).

Entitlement revengeful (balas dendam) didasarkan pada perlindungan kepentingan pribadi dalam situasi ketika orang lain dapat melecehkannya. Hal ini dapat didefinisikan sebagai "kesulitan untuk memaafkan penghinaan yang berkelanjutan" (Piotrowski & Žemojtel- Piotrowski, 2009) dan mengacu pada keyakinan bahwa seseorang memiliki hak untuk menuntut balas dendam setelah disakiti atau dihina. Balas dendam juga terkait dengan pandangan negatif tentang dunia sosial termasuk rendahnya tingkat kepercayaan antar pribadi dan keyakinan yang kuat bahwa hidup merupakan permainan zero-sum (Žemojtel-Piotrowska & Piotrowski, 2012). Karyawan dengan jenis dendam cenderung merespons secara negatif ketika situasi kerja saat ini tidak sesuai dengan harapan mereka. Rasa frustrasi dan kekurangan yang dialami memicu mereka untuk mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan tempat kerja. karyawan dengan *entitlement* pendendam memiliki kesulitan dalam menjaga hubungan sosial yang baik, karena mereka tidak dapat memaafkan kritik, janji yang tidak terpenuhi atau kesalahan, dan menganggap hal tersebut sebagai penghinaan yang disengaja. Sikap ini menghalangi hubungan mereka dengan organisasi dan mencegah mereka mengembangkan keterikatan emosional dengan perusahaan dan merasa menjadi bagian darinya (Dragova-Koleva, 2018). Sehingga, jenis *entitlement* aktif dan *entitlement* pasif adalah lebih adaptif, sedangkan *entitlement revengeful* (balas dendam) adalah sikap yang maladaptif dan disfungsional. Mayoritas *entitlement* aktif dan pasif cenderung mendekati kepribadian subjek penelitian warga negara Indonesia. Adanya perbedaan antara warga negara Indonesia dan warga negara barat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk agama, kebudayaan, adat istiadat, dan norma-norma sosial. Kearifan lokal Indonesia menjadi penyebab setiap daerah membentuk kepribadian maupun karakter ciri khas nusantara. Perbedaan tersebut membentuk masyarakat Indonesia bisa bertahan dan beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi begitu cepat saat ini.

Dari penjelasan ketiga model *entitlement* tersebut sebagai contoh mengenai ulasan dari Pelupessy (2021) tampak bahwa karakteristik kepribadian nusantara seperti mawas diri sebagai teknik olah rasa membentuk kebahagiaan subjektif ala Suryomentaraman. Kemudian, kepribadian nusantara memiliki karakteristik motivasi berprestasi sebagaimana terdapat dalam nilai-nilai budaya Batak Toba dan terakhir karakteristik kepribadian nusantara adalah toleransi dalam konsep pelagandong di Maluku. Selain itu, Pancasila sebagai dasar negara Indonesia dengan sila pertama yang berbunyi "Ketuhanan Yang Maha Esa" membangun warga negara Indonesia mengarah kepada nilai dan prinsip tersebut yang intinya membentuk bangsa yang tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleran, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semuanya dijiwai oleh iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa (Sabina, Dewi & Furnamasari, 2021) seperti budaya timur pada umumnya identik dengan kepercayaan dan suasana religius. Hal ini sejalan dengan penjelasan (Soelaeman, 1987) bahwa nilai budaya timur banyak bersumber pada agama-agama yang lahir di dunia timur. Terkadang nilai



spiritual dalam itu membuat sikap memuliakan kesendirian dan kemiskinan, menghindari membangun dunia, hidup sederhana dan dekat dengan kehidupan alami. Hal tersebut membuat budaya Timur termasuk warga Indonesia mementingkan kebersamaan dalam hubungan, sopan santun dan menjaga perasaan orang lain.

Sedangkan orang barat mengenai tradisi dan agama berkurang karena mengunggulkan cara berpikir analitis rasional dengan sikap aktif dan rasional di dunia barat membuatnya lebih unggul dibandingkan dengan pandangan hidup tradisional baik filsafat maupun agama yang terkesan mengalami kemunduran. Cara berpikir dan hidup orang barat lebih terpicat oleh kemajuan material, sehingga tidak cocok dengan cara berpikir untuk meninjau makna dunia dan makna hidup. Pandangan mengenai nilai-nilai hidup menggunakan kepekaan hati sebagai penilaian subjektif dan tidak bermutu. Orang barat mengenai kepuasan diperoleh melalui usaha-usaha atau perhatian terhadap benda, kenikmatan dan keselarasan dunia yang terkadang menimbulkan persaingan dan kekacauan di masyarakat (Soelaeman, 1987). Sehingga secara umum orang Indonesia dekat dengan jenis *entitlement* aktif maupun pasif dan untuk jenis *entitlement revengeful* jarang nampak kecuali ditelusuri secara spesifik karena sikap maladaptif dan disfungsionalnya di lingkungan.

Berdasarkan hasil yang dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa secara total hubungan yang diharapkan dan arah korelasi antara variabel *employee entitlement* dan kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini. Akan tetapi, hasil penelitian ini menemukan salah satu aspek *employee entitlement* yaitu *excessive-self regard* memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja yang artinya, ketika karyawan yang memiliki *excessive-self regard* (penghargaan yang berlebihan pada diri sendiri) yang tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *excessive-self regard* (penghargaan yang berlebihan pada diri sendiri) yang rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.

Untuk peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai fenomena *employee entitlement* dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik dari faktor internal seperti kesejaterahan subjek, performa kerja, atensi, kondisi subjek atau faktor eksternal yang berasal dari lingkungan. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya menggunakan alat ukur skala kepuasan kerja dari ahli yang berbeda atau menggunakan alat ukur hasil modifikasi maupun buatan sendiri dengan hasil reliabilitas dan validitas yang memuaskan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih untuk dapat meneliti fenomena dengan skala responden yang lebih besar di Indonesia. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel *employee entitlement* lebih spesifik lagi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *employee entitlement* dengan kepuasan kerja pada karyawan secara total. Hipotesis ditolak dapat dilatarbelakangi akan tipe *entitlement* subjek Indonesia yang mayoritas berbeda dengan negara asing yang mengenai adanya perbedaan kepribadian, karakter, atau pengaruh budaya. Akan tetapi, hasil dari analisis tambahan menunjukkan salah satu aspek *employee entitlement* yaitu *excessive-self regard* memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja yang artinya, ketika karyawan yang memiliki *excessive-self regard* (penghargaan yang berlebihan pada diri sendiri) yang tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *excessive-self regard* (penghargaan yang berlebihan pada diri sendiri) yang rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah. Fenomena *entitlement* sebagai fenomena multidimensi relevan dengan lingkungan organisasi kerja (*employee entitlement*) dan dapat memprediksi sampai batas tertentu kepuasan kerja. Perbedaan bentuk-bentuk



entitlement aktif, pasif, dan *revengeful* (balas dendam) pada individu dapat berbeda menanggapi tingkat kepuasan kerja. Tingkat fenomena *employee entitlement* di Indonesia dalam kategori sedang dan kategori kedua dengan subjek terbanyak adalah kategori tinggi. Fokus di sini adalah mengetahui literatur *employee entitlement* mendorong perilaku kerja yang diinginkan melalui program-program hubungan kerja tanpa mengedepankan persepsi *entitlement* di antara para karyawan. Manajer perusahaan atau divisi yang mengelola sumber daya manusia dapat melakukan lebih dari sekadar menghentikan dampak negatif dari program-program tersebut dengan berusaha menciptakan budaya bebas *entitlement* di seluruh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, R., Shiran, S., & Tolmacz, R. (2021). Employees' Sense of Entitlement Toward Their Supervisors and its Association with Burnout and Job Satisfaction: Assessing A Multidimensional Construct. *Scholarly Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 5(4), 595–599. <https://doi.org/10.32474/SJPBS.2021.05.000220>
- Dragova-Koleva, S. A. (2018). Entitlement attitude in the workplace and its relationship to job satisfaction and organizational commitment. *Current Issues in Personality Psychology*, 6(1), 34–46. <https://doi.org/10.5114/cipp.2017.67230>
- Exline, J. J., Bushman, B. J., Baumeister, R. F., Keith Campbell, W., & Finkel, E. J. (2004). Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 894–912. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.894>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Kriswanti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik pada Kantor BBWS Pemali Juana). *Bingkai Manajemen*.
- Miller, B. K., & Gallagher, D. G. (2016). Examining trait entitlement using the self-other knowledge asymmetry model. *Personality and Individual Differences*, 92, 113–117. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.030>
- Naumann, S. E., & Minsky, B. D. (2002). *The Use of the Concept "Entitlement" in Management Literature: A Historical Review, Synthesis, and Discussion of Compensation Policy Implications*. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(01\)00055-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(01)00055-9)
- Nuraning, R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul)*.
- Pelupessy, M. K. R. (2021). The Nusantara Characters in Overcoming Negative Behaviors. *Dialog*, 44(2), 166–177. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i2.460>
- Piotrowski, J. , & Ż.-P. M. (2009). Kwestionariusz Roszczeniowości [Entitlement questionnaire]. *Roczniki Psychologiczne*, 12, 151–177.
- Sabina, D., Anggraeni Dewi, D., & Furi Furnamasari, Y. (2021). *Pancasila Sebagai Dasar Negara dan Implementasinya*.



-
- Sinamo, P. I. (2016). Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Sekolah Mengah Atas Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 7(1). <https://doi.org/10.21009/jmp.07102>.
- Snow, J. N., Kern, R. M., & Curlette, W. L. (2001). *The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families / April 2001 Snow Et Al. / ATTRITION IN STEP Identifying Personality Traits Associated With Attrition In Systematic Training For Effective Parenting Groups*.
- Soelaeman, M. M. (1987). *Ilmu Budaya Dasar Suatu Pengantar*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Westerlaken, K. M., Jordan, P. J., & Ramsay, S. (2016). What about “MEE”: A Measure of Employee Entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 392–404. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.5>
- Žemojtel-Piotrowska, M., Bălțătescu, S., Hiel, A. Van, & Clinton, A. (2013). Materialism, Subjective Well-being, and Entitlement. In *Article in Journal of Social Research and Policy*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/259280236>
- Žemojtel-Piotrowska, M., & Piotrowski, J. (2012). *Entitlement attitudes and belief in life as zero-sum game in organizational context-research report*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/237008532>