

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini diketahui memiliki tujuan untuk mampu menjawab rumusan masalah yang telah penulis ajukan pada bab pertama antara lain yaitu tingkat *person job fit*, *employee engagement* dan *intention to leave* di objek penelitian Banget Media Network. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen Banget Media dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan rencana strategis perusahaan jangka panjang. Kesimpulan yang dapat di analisis dari penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis kuisioner pada tingkat variabel *person job fit* di Banget Media Network dikategorikan tinggi. Terlihat mayoritas responden menyatakan setuju terutama pada indikator kesesuaian nilai dan tujuan perusahaan selaras dengan tujuan individu pegawai. Begitu pula pada pernyataan yang terdapat dalam indikator suasana kerja dan lingkungan yang mayoritas responden menyatakan bahwa lingkungan kerja saat ini di BMN sudah mencukupi kebutuhan.

Namun yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah perihal jenjang karir dan masa depan pegawai di Banget Media Network. Karena sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaannya saat ini bukanlah pekerjaan impian mereka meskipun ini adalah pekerjaan yang pegawai sukai dan cocok dalam menjalankan pekerjaannya, dan juga responden ragu menyatakan bahwa dirinya akan berkarir di perusahaan ini. Oleh karena itu diperlukan suatu program rencana suksesi untuk pegawai yang sesuai pula dengan tujuan BMN di masa yang akan datang. Hal tersebut menjadi kebutuhan perusahaan karena berdasarkan hasil penelitian variabel *person job fit* adalah salah satu faktor penentu pegawai akan meninggalkan perusahaan atau bertahan. Karena masih ada kecenderungan pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya saat ini, perusahaan juga harus mampu mengetahui dan menempatkan seseorang pada posisi yang tepat dan orang yang tepat. Agar nantinya dapat mencapai tingkat *person job fit* pegawai di Banget Media Network yang sangat tinggi.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis kuisioner pada tingkat variabel *employee engagement* di Banget Media Network dikategorikan tinggi. Pada seluruh aspek dan indikator penilaian dalam variabel ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju dan diartikan bahwa tingkat *employee engagement* cukup tinggi. Hal tersebut adalah suatu tantangan bagi manajemen Banget Media Network untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut. Jika manajemen mengabaikan keterikatan pegawai dengan perusahaan akan berdampak terbalik di kemudian hari dari kenyataannya sekarang. Terlebih lagi menurut hasil analisis regresi, variabel *employee engagement* tersebut tidak terbukti memiliki pengaruh langsung dengan variabel lain yang diuji yaitu *intention to leave*. Maka dari itu, perusahaan harus mencoba beberapa manuver untuk memperkuat *engagement* dalam masing – masing pegawainya agar saat perusahaan membutuhkan kinerja terbaiknya pegawai tidak akan berpikir dan langsung untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menganalisis jawaban responden dari pertanyaan terbuka yang diajukan penulis, 50% responden menyatakan dirinya akan rela berkorban waktu, pikiran dan tenaganya untuk mengembangkan Banget Media Network, namun 50% lainnya mengutarakan tidak akan berbuat seperti itu kecuali mendapatkan manfaat lebih yang dapat diberikan oleh perusahaan. Pernyataan tersebut seimbang menurut penulis dan mencerminkan kondisi pegawai BMN saat ini. Hal ini pula harus diperhatikan oleh pimpinan yang berarti tingkat *engagement* yang dikatakan tinggi pada penelitian ini belum sepenuhnya dapat dijadikan acuan, melainkan argumen terbuka yang diutarakan pegawai yang harus di dengar. Dengan beberapa pernyataan yang diberikan oleh responden, penulis berpendapat bahwa pimpinan harus meningkatkan partisipasi pegawai terhadap pembuatan keputusan, penentuan arah perusahaan dan langkah – langkah yang harus diambil perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini akan meningkatkan keterikatan pegawai dengan Banget Media Network.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis kuisioner pada tingkat variabel *intention to leave* pegawai di Banget Media Network dikategorikan sedang. Pada salah satu indikator *intention to leave* seperti *thinking of quit* tingkatnya dikategorikan tinggi karena mayoritas responden memiliki jawaban “tidak setuju” pada poin – poin pernyataan yang di berikan. Pegawai memiliki niat dan pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, namun hal tersebut tidak di dukung dengan aksi pegawai untuk benar – benar meninggalkan perusahaan saat ini. Penulis memiliki kesimpulan bahwa adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan tersebut ada kaitannya dengan indikator *person job fit* dalam pernyataan nomor 10, dimana beberapa responden menyatakan pekerjaannya saat ini memang benar – benar bukan pekerjaan yang ia impikan untuk berkarir. Namun mengapa pegawai masih bertahan dalam pekerjaannya saat ini, penulis berpendapat bahwa hal tersebut disebabkan oleh kesesuaian hobi dengan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, flesibilitas dan juga lingkungan yang mendukung untuk bekerja.

Tingkat *intention to leave* di Banget Media Network dikategorikan sedang, begitu pula pada kenyataannya yang terjadi didalam perusahaan. Setelah penulis melakukan wawancara dengan pimpinan BMN, diketahui bahwa dalam satu tahun terakhir ini memang tidak banyak catatan pegawai yang keluar dari perusahaan. Hanya dua pegawai yang keluar meninggalkan perusahaan, pegawai yang meninggalkan perusahaan juga atas dasar permintaan dari Dinas Pariwisata Kota Tasikmalaya yang meminta kepada Banget Media Network untuk melepas satu karyawan tersebut untuk bekerja untuk Dinas Pariwisata. Kemudian diketahui satu pegawai lainnya berkeinginan untuk *vacum* dari pekerjaannya saat ini untuk beberapa waktu. Dalam kasus kedua, penulis menyarankan bahwa pimpinan memiliki kebijakan dan peraturan yang tegas mengenai kasus – kasus terkait.

Berdasarkan hasil analisis kuisioner juga sejalan dengan fenomena yang ada di dalam perusahaan yang telah penulis sebutkan pada Bab I, dimana pegawai memiliki output kerja yang berbeda – beda. Penulis mengambil kesimpulan bahwa hal tersebut dikarenakan pegawai sering malas mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya, sering tidak hadir dalam diskusi kerja dan sering melanggar tata tertib perusahaan yang di buktikan pada hasil kuisioner bahwa tiga aspek tersebut

memiliki tingkat yang tinggi di dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mampu mengurangi hal tersebut dengan membuat kebijakan yang sesuai, menjaga karyawan agar tetap selalu dalam kinerja yang terbaiknya dan mengawasi pegawai dalam proses penyelesaian tugasnya.

4. *Person job fit* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave* di Banget Media Network. Berdasarkan hasil analisis regresi kedua variabel ini memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan pula oleh perusahaan karena diketahui ada pengaruh negatif yang mana dapat diartikan jika semakin tinggi tingkat *person job fit* / kecocokan kerja pegawai dengan pekerjaannya maka tingkat *intention to leave* di Banget Media Network cenderung semakin rendah. Jika strategi jangka panjang perusahaan adalah lebih banyak melibatkan pegawainya, maka perusahaan harus tetap berupaya untuk menjaga dan memastikan pegawai yang ada tidak pergi meninggalkan pekerjaannya saat ini. Maka yang harus dilakukan perusahaan adalah memastikan pegawai – pegawai yang ada di Banget Media Network cocok dengan pekerjaannya saat ini dan adanya kesesuaian nilai, tujuan dan minat antara individu dengan perusahaan. Sebelum menyiapkan pegawainya untuk masa depan, perusahaan dapat melakukan edukasi terlebih dahulu akan pekerjaan yang akan dilakukannya nanti, saat ini perusahaan sudah harus menambahkan jenis dan variasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya, agar pegawai dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dilakukannya nanti.

Perusahaan juga harus mampu melihat potensi dan keahlian yang dimiliki pegawainya agar dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula dan upah yang setara dengan apa yang pegawai kerjakan. Jika adanya kecocokan kerja dan kesesuaian dengan kemampuan maka pegawai akan merasa senang, tercukupi dan tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Kecenderungan keluar (*intention to leave*) merupakan gejala awal dari pegawai melakukan *turnover*, maka dari itu perusahaan harus mengantisipasi keluarnya pegawai dari perusahaan karena hal ini akan merugikan perusahaan dari sisi finansial maupun ketersediaan tenaga kerja. Dari sisi finansial perusahaan harus memberikan uang

pesangon bagi pegawai yang keluar dan harus mengeluarkan biaya tambahan pada saat proses *recruitment* pegawai baru.

5. *Employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to leave* pegawai di Banget Media Network. Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *employee engagement* terhadap variabel *intention to leave*. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan BMN dan pendapat penulis, *employee engagement* tidak menjadi faktor penyebab *intention to leave* dikarenakan banyak faktor lain yang menjadi bahan pertimbangan pegawai untuk meninggalkan perusahaan antara lain seperti kesesuaian nilai dan tujuan individu dengan tujuan perusahaan, adanya kecocokan kerja, dan lingkungan yang mendukung proses kerja. Terlebih lagi, meskipun tingkat *engagement* di BMN dikategorikan tinggi namun hal tersebut belum dapat dijadikan indikator pegawai untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan pula umur perusahaan yang masih relatif baru dan pegawai yang bekerja juga tergolong baru maka *engagement* yang ada di lingkungan perusahaan belum terbentuk secara utuh. Masih diperlukan banyak penyesuaian untuk mendapatkan *employee engagement* yang benar – benar utuh.

Dalam penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa jika tingkat *employee engagement* di Banget Media Network rendah maka tidak akan berpengaruh terhadap keputusan pegawai untuk meninggalkan perusahaan atau tidak. Namun bukan tidak mungkin jika seorang pegawai sudah menghabiskan masa baktinya dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama lagi, faktor – faktor yang ada dalam *employee engagement* akan mempengaruhi keputusan pegawai dalam meninggalkan perusahaan atau tetap loyal dengan perusahaan.

6. Penulis juga menguji pengaruh antara variabel *person job fit* terhadap variabel *employee engagement* yang berguna untuk memperkuat hasil penelitian. Berdasarkan hasil uji asumsi regresi linier sederhana diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan jika tingkat *person job fit* meningkat maka *employee engagement* di Banget Media Network juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Maka dari itu perusahaan harus tetap menjaga kondisi baik seperti saat ini agar *employee engagement* di Banget Media Network tidak mengalami penurunan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah penulis uraikan di atas, terdapat beberapa saran yang diajukan kepada manajemen Banget Media Network untuk dijadikan bahan evaluasi dan juga pengambilan keputusan dalam mengelola sumber daya manusia di BMN. Kemudian saran – saran tersebut dapat dikaji lebih lanjut oleh pihak Banget Media Network serta masukan untuk penelitian – penelitian yang akan datang. Berikut saran yang diajukan :

1. Hasil analisis kuisioner menyatakan bahwa tingkat *person job fit* di BMN tinggi, dan variabel *person job fit* memiliki pengaruh negatif yang signifikan dengan variabel *intention to leave* dan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *employee engagement* maka dari itu perusahaan harus menjaga dan mengembangkan kondisi positif tersebut dengan cara mulai lebih mendalami keinginan, kebutuhan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan dan hal tersebut juga dimiliki dan diinginkan oleh pegawai. Setelah itu perusahaan mencoba menambahkan variasi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan minat dan bakat pegawai tersebut (*job enrichment*), namun juga tetap mempertimbangkan faktor upah dan bonus yang sepadan, tujuannya adalah memberikan tantangan dan juga motivasi kepada pegawai. Di sisi lain cara ini diharapkan mampu mengurangi kejenuhan pegawai akan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan melalui divisi *human resource* harus intensif bertatap muka dan bertukar pendapat dengan pegawai. Karena pada dasarnya ketertarikan pegawai BMN pada pekerjaannya saat ini cukup tinggi ditambah lagi adanya kesesuaian antara hobi dan *passion* yang dimiliki pegawai BMN dalam menjalani pekerjaan formalnya di perusahaan.

Selain gagasan di atas, jika perusahaan berkeinginan untuk menambah sumber daya manusianya pada jangka pendek maupun jangka panjang, diharapkan adanya seleksi yang teratur dengan standar – standar yang telah manajemen BMN tetapkan agar mendapatkan tenaga kerja yang memiliki satu tujuan, minat, dan nilai yang

sama antara individu dengan perusahaan. Hal ini akan mempermudah perusahaan kedepannya untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu pegawainya. Jika kedua hal di atas dapat diterima dengan baik oleh pegawai, maka tingkat *person job fit* yang sudah tinggi di Banget Media Network dapat dipertahankan maupun ditingkatkan kembali dengan demikian karena adanya pengaruh signifikan dengan variabel *intention to leave* maka diharapkan tingkat *intention to leave* pegawai di Banget Media Network akan berkurang.

2. *Employee engagement* di Banget Media Network secara hasil deskriptif dinilai sudah tinggi. Namun penulis berpendapat hal tersebut akan bergeser seiring dengan semakin lamanya pegawai bekerja di perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus lebih aktif memperhatikan pegawai dengan cara lebih banyak melibatkan pegawai dalam penyusunan strategi perusahaan, langkah – langkah yang harus diambil perusahaan hingga pengambilan keputusan. Jika perusahaan mau mendengar pendapat pegawai, pegawai tersebut juga akan merasa bahwa dirinya dianggap sebagai pemegang kepentingan dan keberhasilan perusahaan. Cara tersebut sejalan dengan teori Abraham Maslow terkait *human needs* bahwa pada tahap *self esteem* dan *self actualization* manusia ingin diperhatikan, dianggap dan pada akhirnya individu akan berusaha untuk mengejar *achievement* dan keberhasilan dalam hidupnya. Keberhasilan tersebut tentu baik bagi kedua pihak yaitu pegawai dan perusahaan.

Selain itu, penulis menyarankan kepada pimpinan BMN agar mengadakan bimbingan intens dengan pegawai, setelah adanya bimbingan berikan kepercayaan kepada pegawai. Lalu usahakan mengadakan beberapa kegiatan bersama untuk mendekatkan antar pegawai dan juga sebagai wadah tukar pikiran, penyamarataan informasi agar tidak terjadi adanya ketimpangan informasi dalam satu perusahaan, dan juga berikan arahan – arahan yang merujuk untuk menimbulkan *sentimental value* kepada perusahaan. Perusahaan yang ingin mempekerjakan pegawai di BMN juga harus berdasarkan kontrak kerja dan SOP yang jelas, agar pegawai memiliki keterikatan dengan perusahaan. Empat poin di atas diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan *employee engagement* di Banget Media Network.

3. Hasil penelitian terkait variabel *intention to leave* yang diuji pada Banget Media Network dikategorikan sedang. Manajemen harus mampu menjadikan perusahaan sebagai tempat yang nyaman bagi pegawainya. Sistem upah dan bonus juga harus diatur dengan jelas sesuai dengan kebutuhan pegawai, jika kebutuhan pegawai di BMN sudah tercukupi pegawai tidak akan lagi memikirkan untuk meninggalkan perusahaan.

Sesuai hasil analisis kuisioner beberapa pegawai menyatakan pernah memikirkan untuk meninggalkan perusahaan, namun tidak adanya tindakan untuk mencari pekerjaan baru, hal ini yang harus dijaga oleh perusahaan agar tidak terjadi *turnover* secara masif oleh pegawai BMN. Langkah yang harus diambil perusahaan adalah pengarahan dan memberikan motivasi yang intens untuk seluruh pegawai. karena jika pegawai termotivasi dengan pekerjaannya maka tidak akan ada pemikiran untuk meninggalkan perusahaan melainkan pegawai akan memberikan kinerja maksimalnya untuk dapat mengembangkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan juga menentukan sikap pegawai dalam mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan atau tidak. Pimpinan harus mampu memimpin bawahannya sesuai dengan karakter pegawai di Banget Media Network. Penulis belum secara dalam mengenali karakter masing - masing pegawai yang ada di Banget Media Network, namun penulis menyarankan gaya kepemimpinan *transformational leadership* yang mana pemimpin dapat memberikan inovasi – inovasi baru, gagasan baru yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kenyamanan pegawai bekerja di Banget Media Network. Ketika pegawai juga bekerja dalam suasana yang nyaman tanpa adanya konflik dengan atasan atau bahkan rekan kerjanya maka diharapkan pula tidak adanya keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2017, May 5). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,33%*. Retrieved from [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id):  
<https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1376>
- Bridger, E. (2015). *HR Fundamental Employee Engagement*. London, United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Cable, D. M., & DeRue, D. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-883.
- Cable, M. D., & Judge, A. T. (1996, September). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 294-300.
- Carbonara, S. (2013). *Manager's Guide to Employee Engagement*. New York, United States: McGraw-Hill.
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. Unites States of America: Replika Press Pvt Ltd.
- Endres, G. M., & Smoak, L.-M. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organization Development Journal*, 69-78.
- Guan, Y., Deng, H., Bond, M. H., Chen, S. X., & Chan, C. C. (2010). Person-Job Fit and Work-Related Attitudes among Chinese Employees: Need for Cognitive Closure as Moderator. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(3), 268-279.
- Hanum, N. P. (2014). Analisis Pengaruh Person-Job Fit dan Person-Organization Fit Terhadap Work Engagement Karyawan pada PT Arvindo Ciptagemilang, Kantor Pusat.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd Edition ed.). Jakarta, Indonesia: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Holloway, P. (2003). *Job Fitness Series: The Right Person of The Job*. Retrieved October 16, 2017, from [www.aboutpeople.com](http://www.aboutpeople.com):

<http://www.aboutpeople.com/PDFFiles/The%20Right%20Person%20For%20the%20Job.pdf>

- Huang, A. (2014, Oktober 6). Employee Engagement Apa dan Bagaimana? Jakarta, Indonesia.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance . *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523-530.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kruse, K. (2012, Juni 22). What is Employee Engagement. New York, Amerika Serikat: Forbes.com.
- Landy, F. J., & Conte, M. J. (2010). *Work in The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organization Psychology* (3rd Edition ed.). United States of America: Wiley-Blackwell.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 305-320.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. (2015). Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model. *Asian Social Science*, 11(2), 313-320.
- Meyer, P. J., & Allen, J. N. (1997, February 9). *Commitment in the Workplace* . Thousand Oaks, California, United States of America: SAGE Publications, Inc. Retrieved from 21studiousness.wordpress.com.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 493-522.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10nd Edition ed., Vol. 1). Erlangga.
- Nafita Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Leave pada Karyawan

- Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, III(1), 54.
- Newton, J. C. (2009, August 20). Subjective Fit With Organizational Culture: an Investigation of Moderating Effects in the Work Stressor-Employee Adjustment Relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 20.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation Effects on Work Engagement among US Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 1195-1202.
- PT. Kompas Cyber Media. (2013, March 15). *Kepuasan Kerja Orang Indonesia Tertinggi di Asia Tenggara*. Retrieved from Kompas.com: <http://nasional.kompas.com/read/2013/03/15/17492477/Kepuasan.Kerja.Orang.Indonesia.Tertinggi.di.Asia.Tenggara>.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2002). *Organizational Behaviour*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2007). *Organizational Behaviour* (12th edition ed., Vol. I). New Jersey, United States of America: Pearson Education, Inc.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton, London, United Kingdom: Institute For Employment.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2). California, United States of America: Sage Publication, Inc.
- Rosari, S. (2009). Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan. *17*(3), 258.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung, Indonesia: CV. Mandar Maju.
- Simamora, B. (2008). *Panduan Riset Perilaku Konsumen, cetakan ketiga*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, P. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Tett, P. R., & Meyer, P. J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta- Analytic Findings . *Personel Psychology*, 46, 259-293.
- Tribun News. (2016, July 16). *Survei Ungkap 10 Profesi di Indonesia dengan Tingkat Kepuasan Kerja Paling Tinggi*. Retrieved from Tribunnews.com: <http://www.tribunnews.com/tribunners/2016/07/19/survei-ini-ungkap-10-profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-kepuasan-kerja-paling-tinggi?page=2>
- Tulus, M. A. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Panduan Mahasiswa*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia.