

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT KLX BEKASI

Dwi Fitria Yolanda¹
Rycha Kuwara Sari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
d.fitriayola@gmail.com
rychakuwarasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*, baik secara parsial maupun simultan di PT. KLX Bekasi. Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif. Metode survei yang digunakan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan kuesioner atau angket. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 responden, dimana responden tersebut merupakan karyawan yang bekerja di PT. KLX Bekasi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan persamaan diolah dengan SPSS 22. hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y).

Kata Kunci : *Pengembangan karir, Kepuasan Kerja, Employee Engagement.*

Abstract

This study aims to determine the Effect of Career Development and Job Satisfaction on Employees Engagement, both partially and simultaneously at PT. KLX Bekasi. This type of research is classified into quantitative research. The survey method used to obtain primary data using a questionnaire. The number of samples in this study amounted to 89 respondents, where the respondents were employees who worked at PT. KLX Bekasi. Data analysis techniques using multiple linear regression tests with equations processed with SPSS 22. The results of the study showed that Career Development (X1) and Job Satisfaction (X2) had an effect on Employee Engagement (Y).

Keywords : *Career Development, Job Satisfaction, Employee Engagement.*

I. PENDAHULUAN

Dalam menanggapi era globalisasi dan kompetisi internasional, berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang perakitan kendaraan roda dua (2) maupun kendaraan roda empat (4). Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk dengan keunggulan dan keistimewaannya masing-masing. Perusahaan tersebut beroperasi dengan

memaksimalkan seluruh sumber dayanya, untuk menghasilkan produk yang dapat dipasarkan.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peranan baru diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, mendorong

kesetiaan dan membangun komitmen karyawan atau dengan kata lain karyawan yang *engaged*. Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki keanekaragaman budaya, termasuk budaya perusahaan di Negara Jepang. Prinsip budaya kerja perusahaan di Negara Jepang adalah jika perusahaan untung, pekerja akan diuntungkan. Disiplin dan semangat kerja inilah yang dapat membentuk sikap dan mental kerja yang positif. Disiplin juga menjadikan para pekerja patuh dan loyal terhadap perusahaan. Mereka mau melakukan apa saja demi keberhasilan perusahaan, karena mereka beranggapan jika hasil produksi meningkat dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar, maka mereka juga akan mendapatkan kompensasi yang setimpal.

Perusahaan di Negara Jepang juga memiliki budaya 5S yaitu Seiri (ringkas), Seiton (rapih), Seisou (resik), Seiketsu (rawat) dan shitsuke (rajin). Budaya tersebut harus dijalankan dengan komitmen yang baik karena merupakan suatu perbaikan berkesinambungan seperti unsur 5S yang terakhir yaitu shitsuke yang artinya rajin, hal tersebut dibuktikan dengan majunya Negara Jepang karena menganut budaya 5S tersebut. Dari dua budaya perusahaan di Negara Jepang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan orang Jepang berarti bersedia untuk menjadikan pekerjaan sebagai kebanggaan hidup.

Berdasarkan teori dua (2) faktor yaitu *Satisfies* dalam kepuasan kerja, faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Kepuasan kerja adalah satu tanggapan dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan aspek psikologis mereka terhadap pekerjaannya.

PT. KLX merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif perakitan kendaraan roda dua (2) yang selalu menjadi *pioneer* di beberapa segmen pasar. Untuk menghadapi persaingan global maka PT. KLX harus memiliki karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi dan memiliki komitmen yang baik kepada pekerjaan dan perusahaan. Data yang diperoleh dari PT. KLX melalui wawancara dengan manajer departemen

personalia dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KLX memiliki *engagement* yang cukup baik. Hal tersebut dilihat dari tidak adanya jarak antara pihak manajemen atau atasan karyawan dengan bawahannya, sangat rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan, aktifnya para karyawan dalam mengikuti konvensi kaizen yang bertujuan untuk melakukan perbaikan dalam pekerjaan yang dibutuhkan untuk bertahan dalam persaingan global. Adapun salah satu penyebab karyawan mengundurkan diri adalah karena rendahnya pengembangan karir di PT. KLX, namun hal tersebut sudah diatasi dengan berbagai strategi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. KLX adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *employee engagement*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins dan Judge dalam Alamsyah, Y.D, et all. (2015: 25) *employee engagement* di definisikan sebagai kondisi dimana karyawan memiliki gairah untuk pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang mendalam untuk organisasi mereka, sedangkan karyawan yang tidak memiliki keterikatan atau *engagement*, pada dasarnya telah menempatkan waktu untuk bekerja tetapi tidak memiliki energi atau perhatian ke dalam pekerjaan mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sikap positif yang berupa keterlibatan, antusiasme, dan ikatan emosional yang berkaitan dengan peran individu dalam bekerja dan hubungan dengan organisasi mereka.

Menurut Durbin dalam Alamsyah, Y.D, et all. (2015: 22) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Nawawi dalam Subekhi dan

Jauhar (2016: 167) pengembangan karir merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

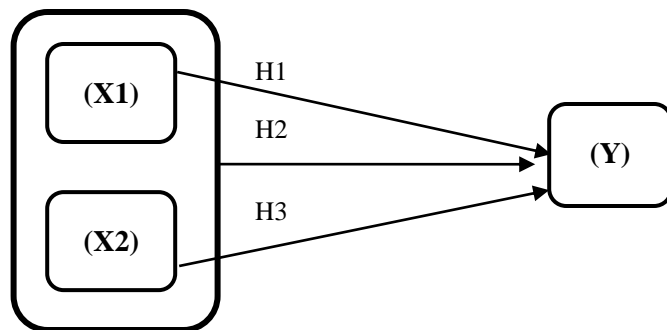
Menurut Martoyo dalam Alamsyah, Y.D, et all. (2015: 17), kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Schermerhorn at el, (2016:71), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 8), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, dipakai untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Desain penelitian ini meliputi gambaran studi kausal yang mempelajari hubungan kausal antara variabel seperti gambar dibawah ini.



Gambar 3.1
Model Hipotetik

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif survei kausal, dimana terdapat dua (2) variabel independen yaitu Pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah *employee engagement* (Y). Seperti gambar hubungan kausal pada poin 3.1 desain penelitian diatas.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek menjadi kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi data penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. K LX Bekasi dengan jumlah 803 karyawan, sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana dengan masa kerja minimum tiga (3) tahun, yaitu sebanyak 114 karyawan.

Sampel

Penarikan sampel dilakukan secara *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono: 85). Dengan pengambilan sampel mengacu pada rumus Slovin :

$$n = 1 + 2$$

Keterangan:

Keterangan Variabel :

X1 = Pengembangan karir

X2 = Kepuasan Kerja

Y = *Employee Engagement*

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = 1 + 114(0.05)^2 = 88,7$$

Ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88,7 yang dibulatkan menjadi 89 responden.

IV. PEMBAHASAN HASIL

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua (2) atau lebih variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,725	2,497		5,497	,000		
x1	,202	,076	,288	2,645	,010	,550	1,817
x2	,859	,217	,432	3,961	,000	,550	1,817

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Data SPSS 22 Diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh regresi sebagai berikut :

$Y = 13,725 + 0,202 X1 + 0,859 X2$ Model tersebut menunjukkan bahwa :

1. Konstanta = 13,725

Jika variabel Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap maka *Employee Engagement* akan meningkat sebesar 13,725.

2. Koefisien Pengembangan karir X1 Nilai koefisien Pengembangan karir sebesar 0,202, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepercayaan untuk Pengembangan karir akan diikuti terjadinya kenaikan *Employee Engagement* sebesar 0,202.

3. Koefisien Kepuasan Kerja X2

Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,857 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kepercayaan untuk Kepuasan Kerja akan diikuti terjadinya kenaikan *Employee Engagement* sebesar 0,857.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,661 ^a	,437	,424	299,375	1,638

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS 22 Diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel output SPSS pada tabel 4.16 diatas, didapat nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,437 atau sama dengan 43,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* (Y) sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,725	2,497		5,497	,000		
x1	,202	,076	,288	2,645	,010	,550	1,817
x2	,859	,217	,432	3,961	,000	,550	1,817

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Data SPSS 22 Diolah Peneliti (2019)

1. Hasil Uji T Variabel Pengembangan karir Terhadap *Employee Engagement*

Untuk membuktikan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H0 = Secara parsial Pengembangan karir Tidak ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Ha = Secara parsial Pengembangan karir ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terdapat pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645 untuk variabel Pengembangan karir. Sedangkan statistik table (t-tabel) sebesar 1,987. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

2. Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Untuk membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H₀ = Secara parsial Kepuasan Kerja Tidak ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

H_a = Secara parsial Kepuasan Kerja ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terdapat pada tabel 4.14 diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 3,961. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Uji F

S Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	598,459	2	299,229	33,387	,000 ^b
Residual	770,777	86	8,963		
Total	1,369,236	88			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x₂, x₁

Sumber : Data SPSS 22 Diolah Peneliti (2019)

Untuk membuktikan bahwa Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H₀ = Secara simultan Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Tidak ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

H_a = Secara simultan Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja ada pengaruh terhadap *Employee Engagement*.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan uji F signifikansi yang terlihat dari tabel 4.15 diatas bahwa Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 33,387. Sedangkan statistik (F tabel) sebesar 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja terhadap

Employee Engagement. Berikut ini akan disampaikan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian.

1. Pengembangan karir Terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terdapat pada tabel 4.14, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645 untuk variabel Pengembangan karir. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan adalah dengan memperlihatkan bahwa mereka di apresiasi. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Rayvina Triananda nurdin dan Pantius Drahen Soeling dalam Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Employee Engagement* karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Unit Usaha Jembatan (2014), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan karir terhadap *Employee Engagement* dengan presentase 26,1%.

2. Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terdapat pada tabel 4.14 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 3,961. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh dan relative signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dengan terpenuhinya kepuasan kerja seorang karyawan seperti gaji, jaminan kesehatan, fasilitas yang memadai, adanya kesempatan promosi jabatan, faktor-faktor tersebut akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap karyawan, dimana karyawan akan merasa diapresiasi atas pekerjaannya, serta akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian lain yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Tetap Non Manajerial Bank BRI Kantor Wilayah Jakarta I oleh Fitriah Lestari pada tahun 2014, menerangkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja sebesar 63,20 %.

3. Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan uji F signifikansi yang terlihat dari tabel 4.15 bahwa Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 33,387. Sedangkan statistik (F tabel) sebesar 3,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa jauh Perkembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di PT. KLX Bekasi. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ketiga (3) hipotesis memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,645. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*. diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,961. Sedangkan statistik *table* (t-tabel) sebesar 1,987.
3. Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan relatif signifikan terhadap *Employee Engagement*. diperoleh nilai F hitung sebesar 33,387. Sedangkan statistik (F tabel) sebesar 3,10 dengan persentase 43,7%.

Artinya apabila Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja karyawan di PT. KLX Bekasi diterapkan akan berdampak secara parsial maupun secara simultan terhadap *Employee Engagement* karyawan di perusahaan.

Ketika Karyawan memiliki *Engagement* terhadap perusahaan maka secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi di dalam

pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan.

Implikasi Manajerial

Ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti untuk bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait Pengembangan karir dan Kepuasan kerja terhadap *Employee Engagement*. Saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Tingkat *Employee Engagement* termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan mengetahui tanggung jawab akan pekerjaan dan apa yang diinginkan oleh perusahaan terhadap mereka, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan tingkat *engagement* karyawan atau bahkan ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei mengenai *engagement* karyawan secara berkala guna memperoleh *feedback* dari karyawan serta menggunakan hasil survei tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan merasa didengarkan dan dapat meningkatkan *employee engagement*.
2. Seperti yang dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan *employee engagement*. Adapun hal-hal yang dapat disarankan kepada PT. KLX Bekasi agar dapat mengoptimalkan pengembangan karir antara lain, mengadakan maupaun meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pembelajaran terbaru bagi para karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini diharapkan mampu untuk dikembangkan dan agar dapat menjadi penelitian yang bermanfaat serta berkualitas. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain selain pengembangan karir dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

- Byars, L. I. & Leslie W. Rue.(2006). Human Resource Management 8thedition. McGraw – Hill.
- Duwi Priyatno. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2011). Human Resource Management. Twelfth Edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.Frauenheim. (2009). Commitment Issues. Workforce Management.
- Gibbons, J. (2006). Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications. New York: The Conference Board, November.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- Husein, Umar. (2009). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia
- Mangkunegara A.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L & Jackson John H. (2011). Human Resource Management 10th ed. Jakarta: Salemba Empat
- Rachman, Taufiq. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Raden Rayvina Triananda Nurdin dan Pantius Drahen Soeling. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement*. Jurnal management
- Raharjo, Joko. (2013) Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Tangerang: Platinum
- Rivai, Veithzal. & Sagala, EJ. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Risher. (2010). Don't Overlook Frontline Supervisors. Public Manager
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2010). Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2009). Organizational Behaviour 13th edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc. (2013). Organizational Behaviour 15th edition. New Jersey: Prentice – Hall International Inc.
- Robertson, Ivan T. dan Cary L. Cooper. (2010). Full Engagement : The Integration of Employee Engagement and Pshycological Well-Being. Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 31, No.4, 324-336
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). Perilaku Organisasi. (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Umar dan Bougie, Roger. (2009). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Edisi Kelima. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sadili Samsudin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Schermerhorn et al. (2011). Management 4th. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee engagement – Engaging the 21st century workforce. Asian Journal of Management Research.
- Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Subekhi, A. dan Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2006). Metode penelitian bisnis.Edisi sembilan. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thomas, C.H. (2007), “A new Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test and Replication” dalam Academy of Management Proceedings, pp. 1-6.
- Tjuju Yuniarsih & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Markos, S., dan Sridevi, M. S., (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management. 5(12).December 2010
- Amol, T. (2010).A Year for Employee Engagement (Part 1).Diakses 12 Februari 2016 dari <http://www.thejakartapost.com/news/2010/01/20/2010-a-year-employee-engagementpart-i.html>.
- Yelli Eka Sumadhinata dan Murtisari. (2017). Pengembangan Karir Employee Engagement. Jurnal Management.