

Hubungan Antara Minat Terhadap Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X di Yogyakarta

MRA Puspitasari¹, Hendra Dwi Saputra²

^{1,2}Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta,
Jl Ngeksigondo No 60, Prenggan, Kotagede, Yogyakarta
Email: itamargaretha17@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between work interest and job satisfaction in employee of Perusahaan X Yogyakarta. This study uses a quantitative method that analyzes using non-parametric statistical analysis of Carl Pearson correlation. In determining the number of sample, researchers used cluster random sampling. The sample of this study is 70 employees in Perusahaan X Yogyakarta. Research data collection uses the scale of work interest and job satisfaction. The work interest has a value of cronbach alpha () 0.938 with 40 valid items and job satisfaction has a value of cronbach alpha () 0.956 with 36 valid items. Based on the results of statistical test, this study obtained a negative correlation coefficient (rxy) 0.628 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$), this shows that there is a significant positive relationship between work interest and job satisfaction. That means, the positive work interest, the job satisfaction improve. The average of the work interest of the subjects is in the positive category and job satisfaction of the subjects in the higher category. The effective contribution of work interest to job satisfaction is 62.8% whilst 37.2% is contributed by other factors outside of this research.

Key words: Work Interest, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Perusahaan X sebagai salah satu perusahaan baru yang bergerak di sektor industri pariwisata tentu saja memiliki tantangan tersendiri untuk dapat eksis di pasar pariwisata Yogyakarta. Oleh karena itu, tentu saja memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal sehingga mampu bekerja dengan kreatif dan senantiasa adaptif terhadap tuntutan sekitarnya. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi, kepuasan kinerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek ekonomis lainnya (Simamora, 1995). Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tampaknya mempengaruhi kinerja mereka, dimana Achmad dkk (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Untuk melihat kepuasan kerja menurut Spector (2013) dengan melihat aspek aspek berikut yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Sedangkan yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Priansa, 2014) adalah pengakuan, tanggung jawab, prestasi kerja, minat terhadap pekerjaan, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (dalam Telvisia dan Suyasa, 2008), bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Minat terhadap pekerjaan merupakan bentuk perasaan suka, senang, dan puas melakukan suatu pekerjaan yang berarti ada jalinan positif dan sehat dengan pekerjaan tersebut sehingga lebih memudahkan karyawan menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap pekerjaannya (Mariyanti, 2012). Adapun pendapat Stiggins (Yetti, 2009), aspek minat terdiri dari aspek dua aspek yaitu:

1. Aspek kognitif, merupakan konsep positif terhadap suatu obyek seperti : perhatiannya terhadap objek yang dituju, kemampuan dan pengetahuan pada obyek tersebut.
2. Aspek afektif, mengidentifikasi dimensi-dimensi perasaan, kesadaran emosi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang.

Sedangkan menurut Richard Hackman dan Greg Oldham (Tamalero, Swasto, Hamid, 2012) karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu:

1. Variasi Keterampilan. Ini adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas. Ini adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian dari seluruh bagian tugas yang dapat diidentifikasi.
3. Signifikansi Tugas. Ini adalah tingkat sejauh mana suatu pekerjaan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi. Ini adalah sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemerdekaan dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.
5. Umpan Balik. Ini adalah tingkat sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja oleh suatu individu yang dibutuhkan untuk mencapai suatu hasil pekerjaan memperoleh informasi yang langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Melihat uraian di atas maka, minat karyawan terhadap pekerjaan yang akan digelutinya menjadi hal yang penting dimana minat karyawan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka yang kemudian akan mendorong mereka untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Oleh karena itu perlu kiranya setiap perusahaan merekrut karyawan yang memiliki minat yang sesuai dengan jabatannya. Sebagai perusahaan baru yang menawarkan tantangan baru di dunia pariwisata dapat saja karyawan di dalamnya hanya tertarik pada keunikan Perusahaan X bukan pada pekerjaan yang akan dihadapi sesuai jabatannya. Sedangkan belum seluruh perusahaan menerapkan system rekrutmen yang mendasarkan minat pada jenis pekerjaan bukan hanya kemampuan teknis dalam bekerja termasuk pada Perusahaan X. Melihat fenomena tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara Minat Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif yang diperoleh dari hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya (Robbins et al., 2015). Menurut Spector (2013), aspek-aspek kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji. Gaji menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.
2. Promosi. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil agar setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan.
4. Tunjangan Tambahan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan. Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja : Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman.
8. Pekerjaannya. Kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan.
9. Komunikasi. Kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Secara umum, Greenberg & Baron (Badriyah, 2015) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor dari dalam diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (Priansa & Donni, 2014) yaitu kepribadian, Nilai-nilai yang dimiliki individu, Pengaruh sosial dan kebudayaan, minat, Usia dan pengalaman kerja, Jenis kelamin, intelegensi, Status dan Senioritas. Sedangkan Faktor-faktor yang berkaitan dengan perusahaan adalah faktor dari dalam dan dari lingkungan Perusahaan X yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah : situasi dan kondisi pekerjaan, pekerjaan, keamanan.

Minat Terhadap Pekerjaan

Menurut Stiggins (Ikbal, 2011) menyatakan bahwa minat merupakan salah satu dimensi dari aspek afektif yang banyak berperan dalam kehidupan seseorang. Aspek afektif adalah aspek yang mengidentifikasi dimensi-dimensi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi, dan kehendak yang mempengaruhi pikiran dan tindakan seseorang. Dimensi afektif ini mencakup tiga hal penting yaitu (a) berhubungan dengan perasaan mengenai obyek yang berbeda; (b) perasaan-perasaan tersebut memiliki arah yang dimulai dari titik netral ke kubu yang berlawanan, tidak positif dan tidak negatif; (c) berbagai perasaan yang memiliki intensitas yang berbeda, dari kuat ke sedang ke lemah.

Menurut Chaplin (Telvisia & Suyasa, 2008), minat memiliki tiga definisi. Pertama, minat adalah suatu sikap yang berkelanjutan yang memikat perhatian seseorang, sehingga membuat dirinya menjadi selektif terhadap obyek minatnya. Kedua, minat adalah perasaan yang menyatakan bahwa suatu aktivitas, pekerjaan, itu berharga atau berarti bagi individu. Ketiga, minat adalah suatu keadaan motivasi yang menuntun tingkah laku menuju sasaran tertentu. Sejalan dengan pendapat Chaplin menurut Strong (Telvisia & Suyasa, 2008), minat merupakan kumpulan kesukaan dan ketidaksukaan. Setiap orang memiliki ribuan aktivitas atau kebiasaan. Kesukaan dan ketidaksukaan berkaitan satu sama lain. Minat mengarah pada aktivitas yang disukai, menghindari aktivitas yang tidak disukai. Minat juga

merupakan refleksi dari kepuasan individu. Peneliti menggunakan teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Richard Hackman & Greg Oldham (Telvisia & Suyasa, 2008) dikarenakan teori tersebut sering digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek minat terhadap pekerjaan adalah kognitif terhadap variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik serta afektif terhadap variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

METODE

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan X yang berjumlah 70 orang. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu teknik yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2015). teknik probability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik cluster random sampling. Teknik ini dilakukan dengan randomisasi terhadap kelompok bukan terhadap subjek secara individual dikarenakan jumlah populasi yang terbatas sehingga seluruh populasi menjadi sample penelitian yaitu sejumlah 70 orang. Variable bebas dalam penelitian ini yaitu minat terhadap pekerjaan (X) dan variable tergantung pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala minat terhadap pekerjaan dan skala kepuasan kerja. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal *alpha cronbach*. Sedangkan teknik pengolahan data menggunakan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas kemudian dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung dengan metode analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan teknik product moment diperoleh nilai r_{xy} 0,628 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja di Perusahaan X dimana semakin tinggi minat terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan Perusahaan X semakin tinggi. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X Yogyakarta.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Minat Kerja	Kepuasan
MINAT_KERJA		**
Pearson Correlation	1	0,628
Sig. (1-tailed)		,000
N	70	70
KEPUASAN	**	
Pearson Correlation	,628	1
Sig. (1-tailed)	,000	
N	70	70

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Fricko dan Behr (dalam Greenberg dan Baron, 1995) bahwa kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antar

pekerjaan, minat pekerja dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Dimana semakin sesuai ketiganya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Berdasarkan data penelitian juga diketahui bahwa sumbangan dari minat terhadap pekerjaan cukup besar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 68% dimana 32% lainnya dapat dipengaruhi faktor lain seperti pengakuan, tanggung jawab, prestasi kerja, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan.

Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Kognisi dan afeksi yang positif tentu saja memunculkan dan memelihara bahkan meningkatkan motivasi kerja sehingga membuat seseorang individu akan melihat pekerjaan sebagai tantangan yang mereka nikmati. Karyawan akan selalu memiliki gairah kerja ketika dihadapkan pada hal yang sesuai dengan minatnya sehingga melihat hambatan dalam pekerjaannya sebagai tantangan seperti gaji yang dirasa tidak sesuai, tidak adanya kesempatan promosi, lemahnya supervisi, tidak adanya tunjangan maupun penghargaan, ketidakjelasan prosedur dan peraturan, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, jenis pekerjaan yang berat maupun pola komunikasi yang buruk di dalam organisasi.

Semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas dan keberhasilan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (Telvisia dan Suyasa, 2008), bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka kemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaannya.

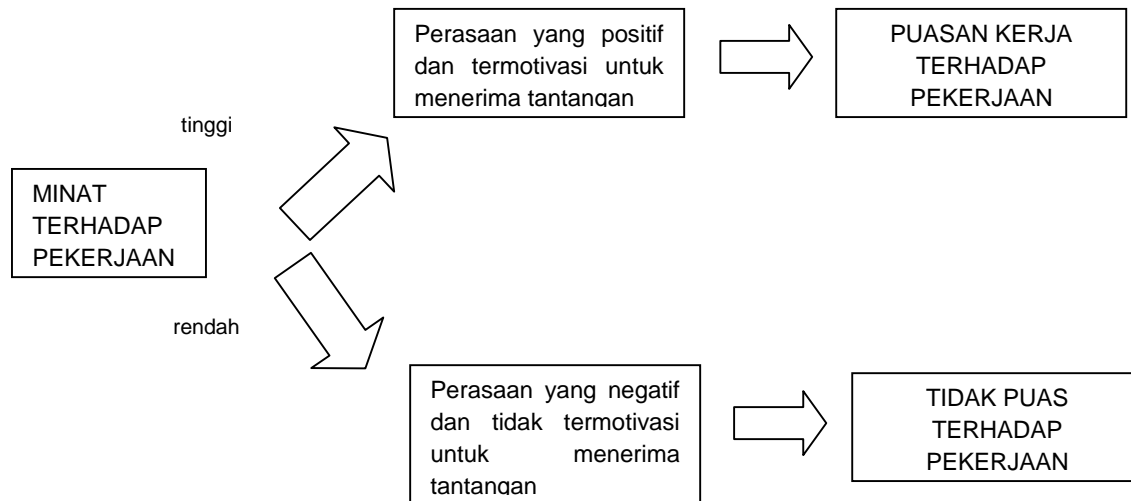
Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan kognitif dan afektif yang positif terhadap pekerjaan yang memiliki arti dan makna bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Katherine (2014) yang memiliki kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesesuaian minat dengan kepuasan kerja. Di dalam minat terhadap pekerjaan terdapat kesempatan untuk memiliki tanggung jawab dan kemandirian atas pekerjaan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik atas usaha mereka.

Karyawan yang memiliki kognitif dan afektif yang positif akan berpengaruh terhadap kepuasan dalam menerima gaji yang didapatkan dari perusahaan. Karyawan akan merasa gaji yang didapatkan seimbang dengan hasil kerja keras yang telah dikeluarkan. Karyawan juga akan mampu merasa puas dengan kebijakan perusahaan. Karyawan akan merasa kebijakan yang diberikan perusahaan diduplikasinya secara adil.

Hubungan komunikasi dengan rekan kerja juga akan memengaruhi kepuasan karyawan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Bagian terakhir yang juga penting dari minat terhadap pekerjaan bagi karyawan adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab yang diberikan dan kompleksitas pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian ini, kondisi setiap variabel yang diteliti termasuk dalam kategori sedang.

Dibuktikan dengan variabel minat terhadap pekerjaan didapatkan sebagaimana besar subyek masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata empiriknya 75,68. Begitu pula dengan variabel kepuasan kerja yang sebagian besar subyeknya juga masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata empiriknya 98,02. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan X memiliki minat terhadap pekerjaan dengan

kepuasan kerja yang termasuk dalam kriteria sedang. Dari hasil analisa product moment yang dilakukan diketahui pula bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,628, yang artinya menunjukkan bahwa variabel minat terhadap pekerjaan memberikan sumbangan efektifnya sebesar 62,8% kepada kepuasan kerja. Sedangkan 37,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti iklim kerja, gaya kepemimpinan dan domisili tempat tinggal.



Gambar 1. Bagan Alur Pemikiran Peneliti

Selain itu, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan X Yogyakarta memiliki minat terhadap pekerjaan dalam kategori sedang dengan rata-rata empiriknya 75,68. Begitu pula dengan kepuasan kerja, dimana sebagian besar subyek juga masuk dalam kategori sedang dengan rata-rata empiriknya 98,02. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan X memiliki minat terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja yang termasuk dalam kriteria sedang.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan X Yogyakarta. Dimana semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Namun, apabila karyawan semakin rendah minat karyawan terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah. Adapun sumbangan efektif minat terhadap pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 62,8% yang artinya 62,8% kepuasan kerja karyawan dikarenakan oleh minat karyawan terhadap pekerjaan.

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peranan yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Adapun pendapat Holland (Budiamin, et al., 2000) pernyataannya adalah kesesuaian minat terhadap pekerjaan berfungsi sebagai komponen penting dalam perkembangan karir. Bila terjadi kesesuaian minat terhadap pekerjaan maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik yang terlihat seperti kepuasan, stabilitas dan keberhasilan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: Diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan sebagai pandangan Perusahaan X untuk menempatkan karyawan sesuai dengan minatnya, dikarenakan minat sangat tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan dan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di Perusahaan X, sehingga apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka biasanya karyawan akan mengalami penurunan kinerja dan akan mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari perusahaan lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya: Untuk peneliti selanjutnya adalah untuk melakukan kerja sama dengan perusahaan untuk mempersiapkan salah satu tempat yang layak seperti adanya meja dan kursi yang sesuai dengan jumlah karyawan ketika karyawan sedang mengisi skala serta pemilihan waktu yang tepat antara peneliti dan pihak perusahaan agar pengisian skala tidak tergesa-gesa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, dkk. (2010). *Manajemen Pemasaran (Ringkasan Praktis, Teori, Aplikasi & Tanya Jawab)*. Bandung: Linda Karya.
- Budiamin, A., Sunardi, Astuti, B. & Asmangiah. (2000). *Pengendalian hubungan antara kesesuaian minat dengan hasil kerja*. Retrieved on July 25, 2020 from: <http://staff.uny.ac.id/>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Greenberg, F. & Baron, R.A. (1995). *Behavior in organizational: Understanding and managing the human side of work*. Edisi Ke-5. New York: Prentice Hall.
- Katherine, E.A. (2014). *Interest congruence and job satisfaction: A quantitative review*. Thesis. Urbana Champaign: University of Illinois at Urbana-Champaign
- Mariyanti, S. (2012). *Peran minat dalam bidang kerja social service*. Retrieved on July 25, 2020 from: <http://www.esaunggul.ac.id>
- Priansa & Donni J, (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. & Judge, T. A, (2015). *Perilaku organisasi*. Jilid 1. (Diterjemahkan oleh Tim Indeks). Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Simamora (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian penerbit YKPN.
- Spector, P.E. (2013). *Industrial and organizational psychology*. Toronto, Canada: John Wiley and Son Inc.
- Tamalero, Swasto & Hamit. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit. *Jurnal Profit*. 6(2), 23-31.
- Telvisia, I.S & Suyasa T.Y. (2008). Kesesuaian minat terhadap pekerjaan pegawai produktif: Studi agen asuransi jiwa di Jakarta. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 10(1), 76-95.

Yetti, R. (2009). Pengaruh keterlibatan orang tua terhadap minat membaca anak ditinjau dari pendekatan stres lingkungan. *Pedagogi Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 11(1), 17-28.

Sugiyono (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.