PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN USAHA DAGANG DITINJAU DARI *POWER DISTANCE*

Fitri Rezeki
pipit.fitrir@gmail.com
STIE AKA Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan work engagement karyawan usaha dagang antara yang bekerja pada usaha dagang yang highpower distance dan lowpower distance. Supaya perhitungan perbedaan menjadi lebih kredibel, maka variabel usia karyawan perlu dikontrol. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif dengan jumlah sampel 249 orang karyawan usaha dagang di provinsi Jawa Tengah. Data dikumpulkan dengan angket dan studi dokumenter, kemudian dianalisis dengan ANACOVA. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan work engagement karyawan kedua kelompok, di mana karyawan yang bekerja pada usaha dagang lowpower distance memiliki work engagement yang lebih baik. Dengan demikian, disarankan kepada pemilik usaha dagang untuk membangun budaya lowpower distance jika ingin meningkatkan work engagement karyawannya.

Kata Kunci: ***Work Engagement, Power Distance*****, Usia**

Info Artikel

Diterima : 3 November 2017 Disetujui : 1 Desember 2017 Dipublikasikan : 5 Februari 2018

PENDAHULUAN

Jawa Tengah merupakan provinsi terbesar ketiga di Indonesia dalam hal jumlah penduduk. Jumlah penduduk tahun 2013 sebesar 33.264.339, di bawah Jawa Barat dan Jawa Timur. Dari jumlah tersebut, lebih dari separuh penduduk merupakan angkatan kerja. Sedangkan, sebagian besar angkatan kerja berstatus bekerja. Secara detail, jumlah penduduk, banyaknya angkatan kerja, dan banyaknya angkatan kerja yang berstatus bekerja ditunjukkan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Jumlah Penduduk, Jumlah Angkatan Kerja, Jumlah Angkatan Kerja yang Berstatus Bekerja di Jawa Tengah Tahun 2009-2013 Berikut Proporsinya

Thn	Jml Penduduk	Angk Kerja	Proporsi ThdJml Penduduk	Bekerja	Proporsi ThdAngk Kerja
2013	33.264.339	16.986.776	51,06%	15.964.048	93,97%
2012	33.270.207	17.095.031	51,38%	16.132.890	94,37%
2011	32.643.612	16.918.797	51,82%	15.916.135	94,07%
2010	32.382.657	16.856.330	52,05%	15.809.447	93,78%
2009	32.864.563	17.087.649	51,99%	15.835.382	92,67%

Sumber: Jawa Tengah Dalam Angka, 2014

Angkatan kerja yang berstatus bekerja menempati berbagai sektor pekerjaan, yang salah satunya adalah sektor perdagangan. Di Jawa Tengah, sektor perdagangan menjadi sektor yang strategis dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan. Dalam 5 tahun terakhir, lebih dari seperlima angkatan kerja bekerja pada sektor perdagangan. Tabel 2 berikut merupakan rinciannya.

Tabel 2.
Proporsi Angkatan Kerja yang Bekerja Pada Sektor Perdagangan di Jawa Tengah Tahun 2009-2013

Tahun	Angkatan Kerja Berstatus Bekerja	Bekerja Pada Sektor Perdagangan	Persentase
2013	15.964.048	3.585.596	22,46%
2012	16.132.890	3.447.147	21,36%
2011	15.916.135	3.402.091	21,37%
2010	15.809.447	3.388.450	21,43%
2009	15.835.382	3.462.071	21,86%

Sumber: Jawa Tengah Dalam Angka, 2014

Berdasarkan data-data tersebut, tampak bahwa sektor perdagangan merupakan sektor yang cukup strategis dalam menopang perekonomian Jawa Tengah. Meski demikian, hingga kini belum banyak penelitian mengenai SDM perdagangan yang dilakukan. Guna memulai bahasan ini, secara berturut-turut terlebih dahulu perlu dikaji konsep perdagangan secara umum, organisasi perdagangan, dan akhirnya mengarah pada SDM dalam organisasi perdagangan.

Sebagai orientasi utama dalam usaha dagang, tingkat penjualan barang perlu didukung dengan peran karyawan yang baik. Karyawan perusahaan dagang, khususnya bagian penjualan bertugas melayani pembeli yang datang. Terkhusus dalam perusahaan dagang berskala kecil, selain memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan, karyawan juga bertugas mencari barang yang diinginkan pelanggan di gudang atau tempat penyimpanan, melakukan pencatatan, mengidentifikasi stok barang dagangan, serta berkomunikasi dengan pemilik perusahaan dalam hal laporan penjualan dan stok barang kepada pemilik. Dengan demikian, selain kualitas layanan, terdapat tugas-tugas lain dalam diri karyawan yang berpengaruh pada tingkat penjualan perusahaan. Meskipun layanan terhadap pelanggan baik, namun ketika karyawan tidak dapat menemukan barang dagangan yang disimpan, maka tingkat penjualan juga tidak setinggi harapan.

Terkait dengan kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, salah satu konsep yang dapat menjadi ukuran adalah work engagement. Engagement sering dikonotasikan sebagai keterlibatan *(involvement)*, komitmen *(commitment)*, semangat *(passion)*, antusiasme *(enthusiasm)*, keintiman/kemesraan/keasyikan *(absorption)*, fokus pada usaha *(focusedeffort)*, dan energi *(energy)*(Baker dan Leiter, 2010:11). Berdasarkan daftar konotasi tersebut, tampak bahwa engagement merupakan satu konsep yang luas, dan memuat konotasi-konotasi tersebut.

Menurut Gill (2001:694), *work engagement has received increas edattention over tim*e. Pendapat tersebut menekankan bahwa engagement sangat berhubungan dengan waktu untuk kerja. Seseorang yang rela bekerja lebih dari waktu normal *(over time)* dianggap memiliki engagement yang tinggi.

Work engement is positively associated with various job resources, such as social support, performance feedback, job autonomy, coaching, and task varriety (Naswall, Hellgren, Sverke, 2010:396). Hal ini berarti bahwa work engagement berhubungan positif dengan dukungan sosial, umpan balik kinerja, otonomi pekerjaan, pembinaan, dan tugas yang berbeda.

W*ork engagement is also diferent from job involvement and commitment. Work engagement differs from workaholism* (Lu, Samaratunge, Hartel, 2015:59). Disini dijelaskan bahwa work engagement berbeda dengan jobinvolvement dan komitmen. Selain itu, engagement juga berbeda dengan workaholik atau gila kerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, tampak bahwa secara psikologis, work engagement merupakan konsep yang lebih halus jika dibandingkan dengan kinerja. Jika kinerja hanya berorientasi pada output yang dihasilkan, tanpa memertimbangkan psikologis karyawan, maka engagement tidak

hanya mengkaji output saja, namun juga proses mengenai bagaimana karyawan menghasilkan output tersebut. Dengan kata lain, kinerja hanya menjadi tujuan perusahaan saja, dengan mengesampingkan tujuan karyawan. Sedangkan engagement memuat tujuan perusahaan dan tujuan karyawan itu sendiri (yaitu bekerja sesuai yang diinginkan).

Berdasarkan grandtour yang dilaksanakan di 5 usaha dagang pada 5 kabupaten dan kota di Jawa Tengah, ditemukan bahwa karyawan memiliki engagement yang rendah kepada toko atau perusahaannya. Grand tour ini dilaksanakan dengan teknik wawancara terbuka, di mana instrumen pedoman wawancara disusun dari konotasi engagement yang dikemukakan oleh Baker dan Leiter. Terdapat 3 poin utama yang menjadi indikator sementara dari engagement, yaitu keikhlasan bekerja, semangat kerja, dan rasa memiliki.

Guna mengatasi rendahnya *work engagement* karyawan, diperlukan studi mengenai faktor penyebabnya.Penelitian ini membatasi diri pada adanya *power distance* yang tinggi sebagai penyebab rendahnya *work engagement* karyawan. Penjelasan mengenai hal ini tertulis pada penjabaran berikut.

Menurut Hofstede, terdapat 2 model *power distance*, yaitu *high power distance* (jarak kekuasaan yang tinggi), dan *low power distance* (jarak kekuasaan yang rendah).*Power distance* merupakan konsep yang merefleksikan derajat di mana sebuah kebudayaan meyakini bagaimana kekuasaan organisasi maupun kekuasaan institusi didistribusikan secara seimbang, juga bagaimana pandangan para pemegang kekuasaan *(power holders)* terhadap pengambilan keputusan (apakah menantang atau menerima) (Liliweri, 2007:131). Jadi pemegang kekuasaan mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk menerima keputusannya.

Menurut Landy dan Conte, *power distance* berkaitan dengan keadilan *(fairness)* (Landy, Conte, 2010:503).Definisi tersebut menggambarkan keadaan dimana kedua belah pihak merasa sama derajatnya atau tidak sama antara satu sama lain. Oleh karena itu, wajar jika Lam, Schaubroeck, dan Aryee menyatakan bahwa *individuals from low power distance cultures are more likely to see violation softrust than their counter parts in high power distance culture* (Lam, Schaubroeck, dan Aryee, 2002:1-18).

Berdasarkan berbagai definisi *power distance* yang telah dikemukakan, konstruk yang diadabtasi dalam penelitian ini adalah definisi *power distance* yang dikemukakan oleh Hofstede sebagai pencetus utama konsep ini (sebagai bagian dari budaya organisasi). Dengan demikian, *power distance* didefinisikan secara konseptual sebagai akses kekuasaan pada anggota yang tidak berkuasa dalam institusi/organisasi dan menerima bahwa kekuasaan terdistribusi merata.

Terkait dengan ciri-ciri jarak kekuasaan dari sebuah organisasi, terdapat berbagai versi yang menjelaskan. Menurut Aswathappa, *high power distance countries have norm, values and beliefs, such as:*

1. *Inequality is fundamentally good*
2. *Everyone has a place; some are high, some are low*
3. *Most people should be dependent on a leader*
4. *The powerfull are entitled to privileges*
5. *The powerfull should not hide their power*(Aswathappa, 2010:208)

Dari penjelasan diatas tampak bahwa organisasi dengan jarak kekuasaan yang tinggi (*highpower distance*) memiliki ciri-ciri seperti: ketimpangan yang tinggi, setiap karyawan memiliki kedudukan (sebagian tinggi, sebagian rendah), pemimpin lebih dominan, dan yang kuat adalah yang memiliki posisi tertinggi.

Usia merupakan faktor yang dapat merusak pola pengaruh jarak kekuasaan terhadap engagement karyawan. Oleh karena itu, usia karyawan perlu dikontrol supaya tidak memberikan efek destruktif. Robbins menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia (Robbins, 2003:45-80). Keterbatasan tersebut dipihak lain

dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen dan persepsi positif yang diangkat oleh Robbins juga merupakan bagian dari engagement pegawai. Dengan demikian, simpulan yang dapat ditarik simpulan dari penyataanRobbins ini, yaitu semakin tua usia pegawai, semakin tinggi engagamentnya.

Senada dengan Robbins, Suprihanto menyatakan semakin tua individu makin kecil kemungkinannya baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaannya (Suprihanto, dan Harsiwi, 2003:21-54). Secara logis, semakin tua seseorang, maka semakin sedikit alternatif kesempatan kerja. Selain itu semakin tua seseorang individu, berati masa jabatan mereka juga sudah panjang. Terkait dengan panjangnya masa kerja, maka perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisata/cuti yang menarik, paket pensiun yang baik, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh seorang individu. Namun menurut Suprihanto, beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan. Konsep yang diangkat oleh Suprihanto ini merujuk pada loyalitas pegawai, yang juga merupakan bagian dari engagement.

Berdasarkan dua kajian pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tua pegawai, maka semakin tinggi engagement pegawai. Dengan demikian, faktor usia dapat merusak pola pengaruh jarak kekuasaan terhadap engagement. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis perbedaan work engagement karyawan antara yang bekerja di organisasi *highpower distance* dan *lowpower distance* dengan mengontrol usia karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif expostfacto. Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka-angka. Data dari sebuah kelompok karyawan yang diteliti akan dibandingkan dengan data dari kelompok karyawan yang lain, sehingga menempatkan penelitian ini sebagai penelitian komparatif. Sedangkan data yang dikumpulkan adalah data yang sifatnya apa adanya, tanpa ada manipulasi atau tindakan yang mengarahkan data pada nilai-nilai tertentu, sehingga penelitian ini adalah penelitian expostfacto.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja sebagai karyawan Usaha Dagang di Jawa Tengah. Karena jumlah populasi (dalam hal ini karyawan) cukup banyak, dan setiap saat dapat berubah (akibat tingginya turn over karyawan), maka sampel dari penelitian ini ditentukan minimal sebesar 100 orang untuk setiap kelompok karyawan, dengan demikian, terdapat 200 orang karyawan yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu karyawan yang bekerja pada kondisi *highpower distance* dan *lowpower distance*.

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data jarak kekuasaan dalam usaha dagang, data usia karyawan, dan data engagement karyawan. Keempat data tersebut akan dikumpulkan dengan teknik yang berbeda-beda sebagai berikut:

1. Data jarak kekuasaan dalam usaha dagang akan dikumpulkan dengan angket yang akan diisi oleh karyawan usaha dagang. Pengembangan angket Power Distance Index yang dikembangkan langsung oleh Hofstede. Indikator yang dikembangkan adalah luasan geografis, besaran populasi, dan tingkat kesejahteraan.
2. Data engagement akan dikumpulkan dengan angket yang akan diisi oleh karyawan usaha dagang. Indikator yang digunakan untuk mengembangkan instrumen adalah kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berhubungan dengan orang lain, inovasi, ekspektasi kerja, pertahanan kerja, menolong sesama, rekomendasi untuk perbaikan, adabtability.
3. Data usia akan dikumpulkan dengan studi dokumenter. Dokumen yang digunakan dalam mengetahui usia karyawan adalah foto copy KTP karyawan.

Berdasarkan rincian tersebut, tampak bahwa instrumen yang akan dikembangkan untuk 3 variabel, yaitu power distance, usia, dan engagement. Ketiga instrumen tersebut telah teruji validitas (dengan teknik corrected item-total correlation dengan batasan 03,) dan reliabilitasnya (dengan teknik alphacronbach pada batas 0,6) pada 30 orang karyawan di luar sampel penelitian.

Analisis yang akan dilakukan meliputi analisis deskriptif, analisis uji asumsi klasik, dan analisis inferensial. Berikut rincian dari ketiga analisis tersebut.

1. Analisis deskriptif. Analisis deskriptif hanya dilakukan pada data variabel usia dan engagement saja. Terdapat beberapa hal yang akan disusun dalam analisis ini, yaitu tabel master sheet, penghitungan rata-rata, standar deviasi, serta penyajian data dalam bentuk grafik.
2. Analisis uji asumsi klasik. Data yang akan diuji asumsi klasik hanyalah data engagement. Beberapa komponen uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan homogenitas. Uji normalitas data akan dilakukan dengan teknik KolmogorovSmirnov. Sedangkan uji homogenitas data akan dilakukan dengan uji Bartlet. Tingkat kesalahan yang ditetapkan untuk kedua uji ini adalah 0,05.
3. Analisis uji hipotesis. Uji hipotesis akan dilakukan dengan teknik ANACOVA. Nilai F akan signifikan jika diterima dalam tingkat kesalahan lebih kecil dari 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Langkah yang dilakukan dimulai dari mengidentifikasi jarak kekuasaan dalam usaha dagang tersebut, sehingga usaha dagang tersebut akan masuk kedalam salah satu dari dua kelompok yang telah dijelaskan sebelumnya. Peneliti juga akan mendata jumlah karyawan yang ada dalam usaha tersebut. Hal ini dilakukan pada usaha-usaha dagang hingga setiap kelompok dari dua kelompok tersebut terdiri dari masing-masing 100 karyawan seperti target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari sebanyak 111 orang karyawan yang berada dalam kondisi low*power distance* (B1), dan 138 orang berada dalam kondisi high*power distance* (B2). Kesemua karyawan memiliki usia dan tingkat engagementnya masing-masing. Data mengenai engagement kemudian diolah untuk mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian mencakup hasil perhitungan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan hasil uji hipotesis penelitian. Berikut rincian ketiga hasil penelitian tersebut.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, hasil perhitungan statistik deskriptif meliputi perhitungan nilai tertinggi, nilai terendah, mean, median, modus, standar deviasi, serta penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram. Khusus perhitungan nilai-nilai yang meliputi ukuran tendensi sentral dan dispersi tersaji dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Tendensi Sentral dan Dispersi Data *Work engagement*

Variabel	N	Max	Min	Mean	SD	Median	Modus
Y1	111	4.31	2.06	3.29	0.500	3.099	3.215
Y2	138	4.13	2.06	2.97	0.418	3.075	3.14

Meski terdapat perbedaan rata-rata *work engagement* karyawan pada setiap kelompok *power distance*, nilai-nilai tersebut perlu diuji guna mengetahui signifikansi perbedaan. Untuk itulah perhitungan uji hipotesis diperlukan guna menjawab hal ini. Berdasarkan rancangan penelitian yang telah dilakukan, uji hipotesis perlu didahului dengan uji asumsi klasik. Hipotesis dapat diuji dengan statistik parametrik jika data memenuhi berbagai asumsi yang ditetapkan.Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi normalitas, dan homogenitas. Berikut ini merupakan sajian dari ketiga perhitungan uji asumsi klasik tersebut.

Uji normalitas data dilakukan dengan teknik levene. Secara teknis, uji-L bertujuan untuk menemukan L hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan L tabel. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kesemua kelompok karyawan memiliki L hitung yang lebih kecil dibandingkan dengan L tabel. Pada kelompok Y1, ditemukan bahwa L hitung bernilai 0,069 dan L tabel 0,084. Sedangkan pada kelompok Y2, ditemukan L hitung 0,069 dan L tabel 0,075. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesemua data terdistribusi secara normal.

Oleh karena itu, supaya dapat diketahui kelayakan data untuk diuji hipotesis secara parametrik, perlu dilakukan uji asumsi klasik yang lain, yaitu homogenitas dan kesetaraan garis regresi. Homogenitas data dilakukan dengan teknik uji Bartlett. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh Chi Kuadrat hitung sebesar 1,62. Nilai tersebut perlu dibandingkan dengan Chi Kuadrat tabel yang bernilai 3,84. Akibat Chi kuadrat hitung lebih kecil dibandingkan Chi Kuadrat tabel maka disimpulkan bahwa data cenderung homogen atau memenuhi syarat homogenitas.

Berdasarkan perhitungan tersebut, tampak bahwa data memenuhi syarat normalitas dan homogenitas, sehingga layak diuji secara parametrik dengan teknik ANACOVA. Selanjutnya dilakukan perhitungan uji hipotesis dengan hasil seperti tabel 4 berikut.

Tabel 4.
Perbandingan F Hitung dengan F Tabel

Sumber Varians	Dk	JK_{Yres}	RJK	F_{hitung}	$F_{tabel\ (0,05)}$	H_0
Y1 dan Y2	1	5.844	5.844	30.146	3.880	Tolak

Berdasarkan tabel 4, tampak bahwa F hitung bernilai 30,146 yang lebih besar dibandingkan F tabel pada tingkat kesalahan 0,05 sebesar 3,880 yang berarti H0 ditolak. Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan work engagement karyawan antara yang bekerja pada kondisi highpower distance dan lowpower distance setelah mengontrol usia karyawan.

Pengaruh *power distance* terhadap *work engagement* lebih dijelaskan oleh teori dari Hofstede (dalam Claes, McMahon dan Preston, 2008). Menurut kajian terhadap teori Hofstede, *power distance* dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, sehingga temuan penelitian ini mengkonfirmasi teori tersebut. Pengaruh utama secara jelas menyebutkan bahwa terdapat pengaruh *power distance* terhadap *work engagement* karyawan setelah mengontrol usia.

Power distance yang terbukti dapat meningkatkan *work engagement* karyawan adalah low*power distance*. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Heni (2011) yang menyatakan bahwa *power distance* perlu dikurangi. Dengan adanya kepercayaan yang baik dan cenderung langsung dari atasan pada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dalam artian memiliki *work engagement* yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Bertolak dari rumusan masalah yang telah diajukan, dan telah diperolehnya temuan penelitian, maka dapat ditarik simpulan penelitian ini. Terdapat perbedaan *work engagement* karyawan berdasarkan *power distance* setelah mengontrol usia. Karyawan yang bekerja pada kondisi *lowpower distance* memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada kondisi *highpower distance*.

Berdasarkan simpulan penelitian, dapat disarankan beberapa hal bagi pimpinan usaha dagang guna meningkatkan *work engagement* karyawan dengan cara membangun budaya yang *lowpower distance* dalam usahanya. Selain itu, disarankan kepada peneliti lanjut untuk mengkaji *work engagement* karyawan dari perspektif yang lain, selain *power distance.*

DAFTAR PUSTAKA

Aswathappa K. 2010. *International Bussiness*. New Delhi: Tata McGraw Hill

Baker, B. A., Leiter, P. M. 2010. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press, 2010

Claes, T., McMahon, F., Preston S. D. 2008. *Educationand Leadership.* Amsterdam: Radopi.

Gill, S. D. 2001. *Employee selection and work engagement: do recruitment and selection practices influence work engagement?* Kansas State University Press

Heni, Y. 2011. *Improving Our Safety Culture. Cara Cerdas Membangun Budaya Keselamatan yang Kokoh*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Lam, S. K. S., Schaubroeck, J., Aryee, S. "Relationship Between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: A Cross-National Study,"*Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 (1), 2002, hh. 1-18.

Landy, J. F., Conte, M. J. 2010. *Work in The 21st Century. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.* Hoboken: Wiley-Blackwell

Liliweri, A. 2007. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar budaya.* Bantul: LkiS.

Lu, Y., Samaratunge, R., Hartel, C. 2015. *Skilled Migration, Expectation and Reality: Chinese Professionals and the loballabour market*. Burlington: Gower Publishing.

Naswall, K., Hellgren, J., Sverke, M.2010. *The Individual in the Changing Working* London: Cambridge University Press.

Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Suprihanto, J., Harsiwi, P. H. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.