

LITERATURE REVIEW: DAMPAK PENGGUNAAN METODE REALISTIC JOB PREVIEWS (RJPS) PADA PROSES REKRUTMEN TENAGA KEPERAWATAN

*Ni Ketut Elmiyanti

Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Jaya, Indonesia

Vol. 2, No. 1,
Januari 2021

ISSN online:
2716-2699

Korespondensi *

Dosen PSIK STIK - IJ

eMail:

ketutelmiyanti@gmail.com



ABSTRAK

Pada proses rekrutmen sumber daya tenaga keperawatan, sering kali metode ataupun cara yang digunakan kurang tepat sehingga berdampak pada tenaga keperawatan yang kinerjanya menurun, kepuasan kerja rendah dan bahkan terjadi turnover. Metode: studi literature menggunakan *proques*, *google scholar*, dan buku literatur dari perpustakaan dengan menggunakan kata kunci *realistic job previews (RJPs)*, *turnover*, *job satisfaction*, *recruitment*. Hasil: studi literatur ini didapatkan 7 artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Pada artikel ini membuktikan bahwa RJP dapat menurunkan *turnover* karyawan, selain itu kinerja perawat akan meningkat dan dampak yang lain adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan mengetahui apa yang akan diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja seperti gaji, jenjang karir yang jelas, penghargaan dan lain-lain Kesimpulan: Metode RJP berdampak positif pada proses rekrutmen sumber daya keperawatan di rumah sakit karena menurunkan kejadian *turnover*, meningkatkan kinerja perawat, dan meningkatnya kepuasan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kata Kunci : *realistic job previews (RJPs)*, *turnover*, *job satisfaction*, *recruitment*.

ABSTRACT

In the recruitment process of nursing staff, often the method or method used is not appropriate so that it has an impact on nursing staff whose performance has decreased, job satisfaction is low and even turnover occurs. Methods: literature study using proques, google scholar, and literature books from the library using the keywords realistic job previews (RJPs), turnover, job satisfaction, recruitment. Results: This literature study found 7 articles that fit the predetermined research criteria. This article proves that CPR can reduce employee turnover, besides that nurse performance will increase and another impact is job satisfaction felt by employees because employees know what will be obtained from the organization where they work such as salary, clear career paths, rewards and others. -other Conclusion: The CPR method has a positive impact on the recruitment process of nursing resources in the hospital because it reduces the incidence of turnover, improves nurse performance, and increases nurse satisfaction with the work performed.

Keywords: *realistic job previews (RJPs)*, *turnover*, *job satisfaction*, *recruitment*.

PENDAHULUAN

Sumber daya keperawatan merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Setiap rumah sakit ingin memiliki tenaga keperawatan yang kompeten dan menunjukkan kinerja yang baik, sehingga rumah sakit perlu mengelola manajemen sumber daya keperawatan yang ada (Nursalam, 2015)

Tidak bisa dipungkiri manajemen sumber daya keperawatan yang selama ini dilakukan masih belum maksimal. Ini terbukti dengan masih tingginya angka *turnover* tenaga keperawatan, kurangnya kepuasan kerja dan kinerja perawat yang menurun menjadi masalah dalam organisasi rumah sakit (Suwatno & Priansa, D, J. 2011). Hasil survei yang dikeluarkan oleh *America Health Care Associaton (AHCA)* tahun 2011 menunjukkan terjadi *turnover* yang tinggi pada staf keperawatan 39,5 % dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lainnya. Di Indonesia *turnover* tenaga keperawatan lebih banyak terjadi pada rumah sakit Swasta, sebagai contoh tiga rumah sakit swasta Tipe B di Medan menunjukkan angka *turnover* perawat sebanyak 34,88%, 26,19 % dan 24,60% setiap tahunnya (Tobing, 2009)

Tingginya *turnover* dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi rumah sakit, seperti menciptakan ketidakstabilan serta ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi pegawai dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni biaya yang digunakan untuk rekrutmen pegawai, biaya pendidikan dan pelatihan yang telah diinvestasikan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan karena rata-rata pegawai baru berproduktivitas hanya 25-50% pada tiga bulan pertama bekerja. *Turnover* juga mengakibatkan organisasi kehilangan tenaga keperawatan yang kompeten dan berpengalaman serta perlu mengeluarkan biaya untuk perekrutan kembali karyawan baru (Andini, 2006).

Tenaga keperawatan yang tidak memahami pekerjaannya dan tidak mampu bersosialisasi dengan budaya kerja rumah sakit akan berdampak pada stress kerja, dan pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja perawat menurun (Yoder-Wise, P, 2015). Ketidakuasan kerja juga dikeluhkan oleh tenaga keperawatan karena faktor kebijakan organisasi dan imbalan yang diterima selama bekerja tidak sesuai dengan harapan (Gatot, D.W & Adisasmito, W, 2005). Masalah-masalah ini dapat diminimalisir bila suatu organisasi mampu melakukan manajemen sumber daya dengan baik, ini bisa dimulai dari proses seleksi penerimaan pegawai baru yang sesuai dengan standar operasional prosedur sampai pada pengembangan sumber daya keperawatan. Seleksi penerimaan pegawai baru yang dilakukan melalui rekrutmen bertujuan untuk mengevaluasi, memperkerjakan, dan mendapatkan pelamar pada jabatan yang sesuai dengan minat dan potensi mereka (Bayangkara, 2008).

Rekrutmen didefinisikan sebagai praktik yang menjalankan tugas organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam rekrutmen pegawai baru adalah metode *realistic job previews* (RJPs). Metode ini merupakan metode yang memberi kesempatan kepada calon karyawan memilih untuk menerima atau menolak pekerjaan yang diberikan setelah mendengar kelebihan dan kekurangan yang akan dihadapi saat bekerja di rumah sakit. Penawaran pekerjaan yang kurang menarik atau merugikan calon karyawan mungkin membuat karyawan tidak menerima pekerjaan tersebut (Barber, 1998 dikutip dalam John E. B, M. Buckley, R and Bagdasarov, Z, 2014).

Tidak semua organisasi rumah sakit mau melakukan metode *realistic job previews* (RJPs) karena dianggap menyampaikan hal-hal negatif yang ada di organisasinya. Tetapi beberapa penelitian membuktikan ada dampak positif penggunaan metode *realistic job previews* (RJPs) pada saat rekrutmen karyawan. Untuk itu, penulis ingin mengetahui lebih jelas bagaimanakah dampak penggunaan metode *realistic job previews* (RJPs) pada tenaga keperawatan?

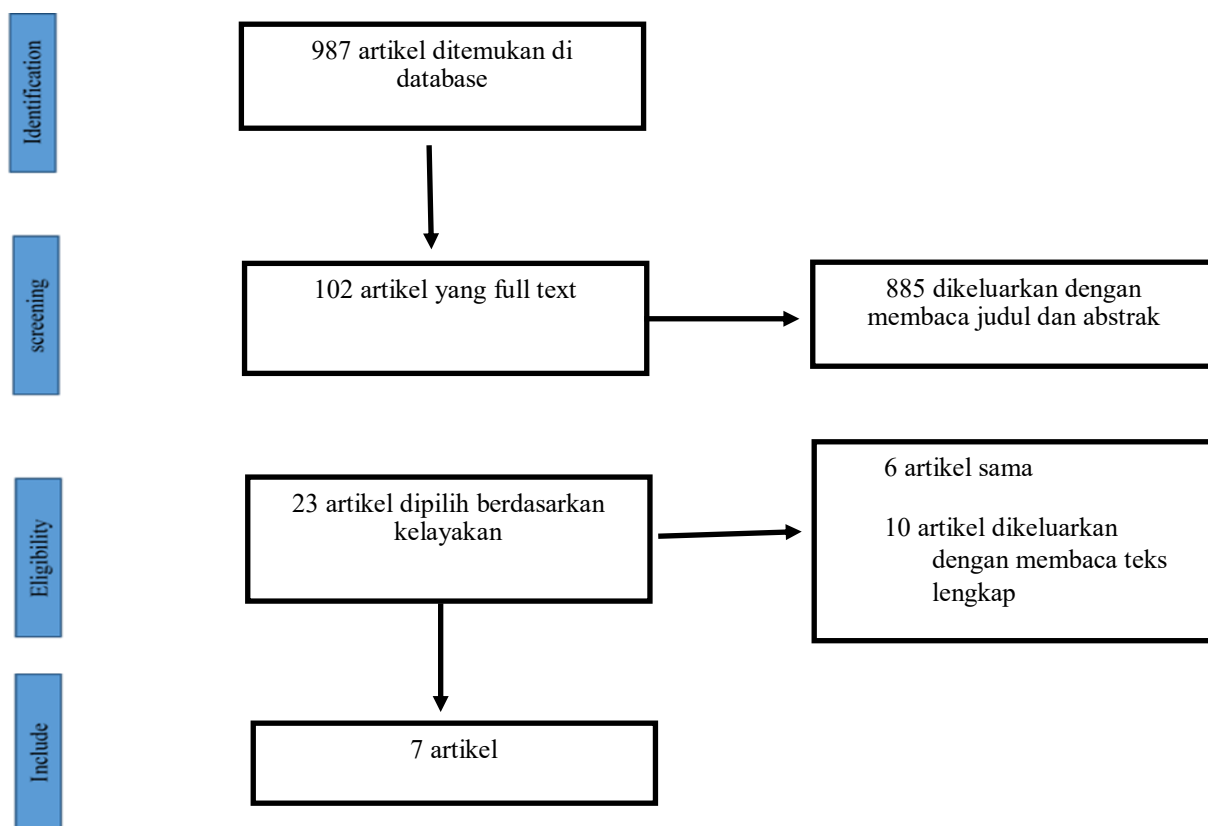
Metode Pencarian Literatur

Pertama-tama menentukan pertanyaan penelitian yaitu bagaimana dampak penerapan metode RJPs saat melaksanakan rekrutmen tenaga perawat? Setelah itu, menentukan kriteria inklusi dalam mencari literatur/artikel yaitu artikel harus memiliki judul dan isi terkait dengan dampak RJPS. Selain itu harus relevan dengan tujuan, berbahasa Inggris dan fulltext.

Pencarian literatur menggunakan *proquest* dengan cara masuk melalui perpustakaan nasional republik Indonesia (PNRI) kemudian memilih *health and medicine* dan menggunakan kata kunci *realistic job previews* (RJPs), *turnover*, *job satisfaction* dan *recruitment*. Penulis kemudian membahas jurnal yang dianggap mewakili dampak penggunaan metode *realistic job previews*. Selain itu, pencarian dilakukan di *google scholar* dengan link www.scholar.google.com, menggunakan kata kunci rekrutmen, *turnover* dan *kepuasan kerja perawat*. Penulis juga menggunakan buku-buku literatur yang berhubungan dengan topik.

Pada saat pencarian artikel dengan menggunakan kata kunci ditemukan 987 artikel yang berbeda. Peneliti kemudian memilih artikel sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Artikel yang tidak terkait dengan dampak ataupun efek dari penggunaan metode RJPs dalam proses rekrutmen tenaga perawat dihilangkan. Hasilnya, didapati 7 artikel yang dianggap relevan, sehingga dipilih untuk dibahas lebih lanjut.

Jurnal yang terpilih ini kemudian dibaca dan dipahami secara cermat mulai dari judul/topik, abstrak, tujuan, metodologi penelitian, hasil, analisa dan kesimpulan untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan dampak penerapan metode RJPs dalam perekrutan tenaga keperawatan.



Gambar 1
Proses Literatur Review

PEMBAHASAN

Haryanto & Rustam (2014) menyatakan bahwa fungsi seleksi tenaga kerja yang dijalankan rumah sakit telah menghasilkan *output* yang mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan rumah sakit. Fungsi seleksi yang lengkap berguna sebagai filter yang efektif dalam menyaring sumber daya manusia yang berkualitas pada saat dilaksanakannya rekrutmen. Perekrut harus menentukan apakah pelamar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Pengetahuan dapat dipastikan dengan cara ujian tulis atau pengujian secara *online*, penilaian keterampilan dengan cara wawancara, dan penilaian psikologis (Faller, K. C., Masternak, M., Grinnell-Davis, C., Grabarek, M., Sieffert, J., & Bernatovicz, F. 2009).

Pada proses rekrutmen, pelaksanaan metode *Realistic Job Previews (RJPs)* memberikan dampak positif terhadap kemampuan calon karyawan untuk mendapatkan gambaran yang seimbang antara aspek positif maupun negatif dari pekerjaan yang akan mereka lakukan dan mengetahui bagaimana budaya organisasi rumah sakit tersebut sebelum ia menerima tawaran pekerjaannya. Kupperschmidt, B. R. (2002) menawarkan RJPs sebagai wahana untuk menyampaikan deskripsi akurat mengenai pengalaman pekerjaan dan ekspektasi kinerja pada calon karyawan. RJPs dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain presentasi secara lisan, menggunakan pamflet atau brosur. Tetapi media yang paling efektif untuk RJPs adalah video karena memberikan pesan yang konsisten, memiliki dampak yang kuat, mudah digunakan dan dapat diproduksi dengan biaya yang masuk akal (Masternak, M. 2004).

Sebelum melaksanakan metode RJPs pada proses perekrutan, maka manajemen rumah sakit harus membuat format RJPs dengan cara mengumpulkan informasi tentang fitur pekerjaan keperawatan, mengembangkan deskripsi pekerjaan, dan mengidentifikasi karakteristik unik yang dimiliki rumah sakit. Secara keseluruhan, RJPs harus berisi: informasi yang realistis dan tidak menimbulkan harapan yang berlebihan pada calon karyawan, menyajikan gambaran yang jelas tentang organisasi yang akan membuat karyawan mengingatkannya, berisi hal-hal unik yang dimiliki organisasi, menyampaikan apa yang bisa diberikan oleh organisasi pada karyawan baru, menjelaskan apa yang akan dilakukan pada pekerjaan dan mengapa hal itu dilakukan. Mulailah dengan menyampaikan aspek positif yang menarik pekerja tapi tidak menyembunyikan aspek negatif (Masternak. M, 2004)

Realistic job previews yang akurat akan memberikan kesempatan pada calon karyawan untuk mempertimbangkan apakah memilih bekerja di organisasi tersebut atau sebaliknya memutuskan untuk tidak bekerja di organisasi tersebut. Dampaknya yaitu menemukan calon karyawan yang benar-benar bersedia untuk bekerja di rumah sakit dengan situasi dan kondisi yang telah diketahuinya (Susan. O, Sherri.L, Amy. H, John.S, 2001). Lebih jelasnya, ada beberapa dampak dari pelaksanaan metode RJPs pada proses rekrutmen antara lain:

1. Turnover

Penggunaan metode RJPs ternyata berdampak pada penurunan *turnover* pada karyawan. Ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Faller. K, Masternak. M, Grinnell-Davis. C, Grabarek. M, Sieffert. J, & Bernatovicz, (2009) tentang penggunaan RJPs dalam perekrutan, seleksi, dan retensi karyawan yang bekerja untuk kesejahteraan pada anak menemukan bahwa salah satu strategi untuk mengatasi tingkat *turnover* yang tinggi adalah dengan menyampaikan dan memperkenalkan pekerjaan secara realistis tentang apa yang akan terjadi saat pekerja memutuskan untuk bekerja pada bidang kesejahteraan anak. Mereka membuat RJPs dalam bentuk video yang menggambarkan situasi yang dihadapi saat bekerja pada kesejahteraan anak dan video ini ditunjukkan kepada pelamar yang ingin bekerja pada perlindungan dan keselamatan anak.

Penelitian yang lain dilakukan dengan cara membandingkan efektifitas dari penggunaan metode RJPs dan penggunaan metode perekrutan secara tradisional. Terdapat 82 perawat yang diberikan perlakuan RJPs, dan ada kelompok kontrol yang berjumlah 76 perawat yang diberikan metode presentasi brosur secara tradisional. Didapati hasil bahwa RJPs menurunkan *turnover* karena kejadian perawat yang berhenti dari pekerjaannya hanya sebesar 8,5 %, ini lebih kecil dibandingkan kelompok kontrol yang menggunakan prosedur perekrutan secara tradisional yang 17,8% berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, penelitian ini menjelaskan bahwa RJPs dapat menghalangi *turnover* pada tenaga keperawatan karena adanya pertemuan antara harapan, komitmen, perhatian dari manajemen, dan orientasi nilai yang dimiliki pekerja sehingga muncul kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berdampak pada *turnover* menurun (Hom, P. W., Griffeth, R. W., Palich, L. E., & Bracker, J. S, 2018).

2. Kinerja Perawat

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Wibowo, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RJPs yang akurat memberi dampak kinerja yang lebih tinggi. Calon Karyawan harus mampu secara efektif menginternalisasikan pesan yang dikomunikasikan saat pelaksanaan metode RJPs, sehingga RJPs menimbulkan efek komitmen pribadi calon karyawan, dimana ketika individu percaya bahwa mereka memilih sebuah organisasi tanpa paksaan atau bujukan dari luar (misalnya, setelah menerima informasi pekerjaan yang realistis) akan mengarahkan kekomitmen yang lebih besar dalam mengambil keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Phillips, J. M. 2018).

Informasi negatif yang diterima selama proses rekrutmen menggunakan metode RJPs juga dapat menurunkan kinerja karyawan. Ini terjadi karena informasi negatif yang diterima calon karyawan menyebabkan harapan mereka menurun tentang pekerjaan dan mengakibatkan peserta menetapkan tujuan kinerja yang lebih rendah dari kemampuan yang sebenarnya mereka miliki. Dengan kata lain, harapan akan mempengaruhi tujuan karyawan sendiri, secara khusus individu yang memiliki harapan pekerjaan lebih tinggi akan menunjukkan *self-efficacy*, kebutuhan untuk berprestasi, dan harga diri yang lebih baik dari individu yang memiliki harapan pekerjaan rendah (Stephanie S. Pane Haden, 2012)

Setiap perilaku manusia memiliki tujuan yang hendak dicapai, dan tujuan ini akan memberi dorongan atau semangat kepada individu untuk selalu berusaha menggapai apa yang diinginkan. Adanya *self-efficacy* yang merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas, keinginan untuk berprestasi, dan harga diri menyebabkan seseorang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Robbins & Judge, 2013).

3. Kepuasan Kerja

Selain mengurangi *turnover* dan meningkatkan kinerja, penelitian menunjukkan bahwa RJPs berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang terpapar RJPs menjadi lebih siap dalam mengatasi masalah dan tekanan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Ini juga dipengaruhi karena adanya persepsi karyawan baru tentang manajemen organisasi yang lebih jujur dan terus terang dalam proses perekrutan (Masternak, M. 2004). Kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat hubungan harapan yang terpenuhi dengan niat untuk berpindah pekerjaan dan memperkuat hubungan kejelasan peran dengan niat untuk berpindah pekerjaan (Widiyawati, S. 2009).

Seringkali kita mendapati calon karyawan yang memiliki harapan terlalu tinggi dan tidak realistis tentang organisasi yang akan dimasukinya. Adanya faktor pengalaman yang tidak menyenangkan ditempat sebelumnya, sudah putus asa mencari pekerjaan, dan tuntutan kebutuhan ekonomi membuat calon karyawan tidak mempertimbangkan tugas dan tanggungjawab yang akan diemban selama bekerja ditempat baru. Setelah bekerja disana, dalam waktu yang singkat timbul rasa bahwa harapan yang mereka miliki tidak sesuai dengan kenyataan, sehingga ketidakpuasan kerja dapat terjadi. Mereka menganggap diri mereka telah dibohongi dan menerima informasi pekerjaan yang kurang realistis (Phillips, J. M. 2018).

Robbins S.P & Judge. T. A. (2013) menyatakan bahwa ada beberapa cara karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya, yaitu pertama keluar dari pekerjaan (*turnover*) dan mencari pekerjaan yang baru, kedua bekerja dengan seandainya tanpa memikirkan kinerja yang harus dicapai sebagai contoh sering datang terlambat, membuat kesalahan yang semestinya tidak perlu terjadi bahkan tidak masuk kerja, ketiga menyampaikan ketidakpuasannya kepada atasan atau manajemen organisasi, dan terakhir adalah pasrah menunggu manajemen berubah untuk memperbaiki keadaan.

Dalam situasi seperti ini, Pitt, L. F., & Ramaseshan, B. (2015) menemukan bahwa RJPs merupakan salah satu solusi yang bertindak sebagai vaksin yang dapat membuat calon pekerja berfikir secara realistis. Manajemen tidak akan menjadi kambing hitam atas ketidakpuasan karyawan karena mereka telah menerima informasi negatif tentang pekerjaannya sebelum memutuskan untuk menerima pekerjaan (Phillips, J. M. 2018).

Konstruksi informasi RJPs dibagi menjadi 4 dimensi penting yaitu volume, relevansi pribadi, bersifat mendalam, dan akurasi dari setiap informasi yang diberikan pada calon pekerja. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan RJPs yaitu: kedalaman dan keakuratan informasi yang terdiri dari lima item yaitu otonomi, kesempatan menggunakan keterampilan dan dihargai, masalah gaji dan promosi yang akan diterima, kondisi kerja dari pekerjaan yang akan diduduki, disampaikan tentang semua aspek positif dan juga aspek negatif dari pekerjaan (Pitt, L. F., & Ramaseshan, B. 2015). Perlu diketahui juga bahwa RJPs paling efektif diperoleh calon karyawan saat mereka mengikuti tahap seleksi karena pada saat itu calon karyawan masih bisa mengambil keputusan untuk mengambil pekerjaan atau memilih untuk keluar dari proses seleksi sehingga dampak positif dari RJPs yaitu *turnover* yang menurun, kinerja yang meningkat dan kepuasan karyawan dapat terbukti (Norton, W. I., J.R., & Sussman, L. 2009).

KESIMPULAN

Metode Realistic Job Previews (RJPs) merupakan salah satu metode yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen tenaga keperawatan selain metode tradisional. Metode ini menyampaikan pekerjaan secara realistik, memberikan informasi positif dan negatif dari rumah sakit sehingga calon karyawan memiliki kesempatan untuk memilih menerima atau menolak pekerjaan yang diberikan. RJPs dapat diberikan dalam berbagai format, antara lain presentasi secara lisan, menggunakan pamflet atau brosur, serta menggunakan media video yang dianggap paling baik. Beberapa penelitian membuktikan bahwa RJPs dapat menurunkan *turnover* karyawan, selain itu kinerja perawat akan meningkat dan dampak yang lain adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan mengetahui apa yang akan diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja seperti gaji, jenjang karir yang jelas, penghargaan dan lain-lain.

SARAN

RJPs memang sudah memberi dampak positif, tetapi perlu dieksplorasi lebih lanjut tentang orang yang paling tepat untuk menyampaikan program RJPs, seperti contoh apakah pemegang jabatan akan lebih baik menyampaikan tentang RJPs pada calon karyawan dibandingkan dengan staf biasa. Selain itu organisasi rumah sakit harus mampu mengembangkan diri dan meningkatkan hal-hal positif dalam dirinya sehingga menjadi daya tarik bagi calon karyawan untuk bekerja di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. Thesis Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Unpad, Semarang. Retrieved from http://eprints.undip.ac.id/15830/1/Rita_Andini.pdf
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Faller, K. C., Masternak, M., Grinnell-Davis, C., Grabarek, M., Sieffert, J., & Bernatovicz, F. (2009). Realistic job previews in child welfare: State of innovation and practice. *Child Welfare*, 88(5), 23-47. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/213807205?accountid=25704>
<http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/2/117ba44a957fd253d303993fdb6abddca883c1cd.pdf>

- Gatot, D.W & Adisasmito, W. (2005). Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalansi rawat inap rsud gunung jati cirebon. *Makara kesehatan*, VOL. 9, NO. 1, JUNI 2005: 1-8. Retrieved from <http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/2/117ba44a957fd253d303993fdb6abddca883c1cd.pdf>
- Haryanto, F.I.L., & Rustam, A.R. (2014). *Management audit as an instrument to assess the effectiveness of human resource function*. (Studi Kasus, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia).
- Hom, P. W., Griffith, R. W., Palich, L. E., & Bracker, J. S. (2018). An exploratory investigation into theoretical mechanisms underlying realistic job previews. *Personnel Psychology*, 51(2), 421-451. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/220138569?accountid=25704>
- Kupperschmidt, B. R. (2002). Unlicensed assistive personnel retention and realistic job previews. *Nursing Economics*, 20(6), 279-83. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/220123051?accountid=25704>
- Masternak, M. (2004). Realistic job preview: a review of the literature and recommendations for Michigan Family Independence Agency. Retrieved from https://ncwwi.org/files/Recruitment_Screening_Selection/RealisticJobPreviews.pdf
- Norton, W. I., J.R., & Sussman, L. (2009). Team charters: Theoretical foundations and practical implications for quality and performance. *The Quality Management Journal*, 16(1), 7-17. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/213610616?accountid=25704>
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam praktik keperawatan profesional)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Phillips, J. M. (2018). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 41(6), 673-690. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/199812912?accountid=25704>
- Pitt, L. F., & Ramaseshan, B. (2015). Realistic job information and salesforce turnover: An investigative study. *Journal of Managerial Psychology*, 10(5), 29. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/215865210?accountid=25704>
- Robbins S.P & Judge. T. A. (2013). *Organizational Behavior ed. 15*. New Jersey: Printice Hall International Inc.
- Stephanie S. Pane Haden. (2012). Realistic job previews and performance the mediating influence of personal goals. *Journal of management research*, Vol. 12, No. 3, pp. 163-178. Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/d3042ca6da7d85f0ce017f3182ff808f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55395>
- Suwatno & Priansa, D,J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susan O’Neill, Sherri Larson, Amy Hewitt, John Sauer (2001). Realistic Job Previews (RJPs) Funding was provided by the Partnerships for Success Grant funded by the U.S. Department of Labor (Grant # N-7596-9-00-87-60). Retrieved from <http://rtc.umn.edu/docs/rjp.pdf>
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, Sri Budi. (2009). Analisis pengaruh sumber-sumber rekrutmen, harapan yang terpenuhi, kejelasan peran dan kepuasan kerja pada niat untuk berpindah pekerjaan. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=42677
- Yoder-Wise, P. (2015). *Leading and managing in nursing*. USA: Elsevier Mosby
- John E. Baur, M. Ronald Buckley and Zhanna Bagdasarov. (2014). Historical approach to realistic job previews An exploration into their origins, evolution, and recommendations for the future. *Journal of Management History*. Vol. 20 No. 2. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/262907349_A_Historical_Approach_to_Realistic_Job_Previews