



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Management

Menurut Ferrel, *et al.* (2008, p. 204) dalam bukunya yang berjudul *Management, A Changing World 6th edition*, mengemukakan bahwa manajemen secara umum dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam lingkungan yang berubah-ubah.

Bateman & Snell (2007, p. 16) dalam buku *Management Leading & Collaborating in a Competitive World 7th edition* mengungkapkan bahwa manajemen merupakan proses bekerja bersama orang-orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2009, p. 22) dalam bukunya yang berjudul *Management* menyatakan manajemen sebagai bentuk koordinasi dan pengawasan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain sehingga kegiatan tersebut dapat selesai secara efisien dan efektif.

Dessler (2015, p. 36) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* membagi *management process* berdasarkan 5 fungsi, antara lain:

1. Planning

Pada fungsi ini dibangun tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan berusaha meramalkan bisnis perusahaan.

2. *Organizing*

Memberikan bawahan tugas-tugas yang spesifik; membangun departemen-departemen; mendelegasikan otoritas kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; serta mengkoordinasikan pekerjaan yang dilakukan bawahan.

3. *Staffing*

Proses menentukan tipe orang seperti apa yang harus dipekerjakan; merekrut karyawan yang berprospek (*prospective employees*); menyeleksi karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan; mengatur standar kinerja karyawan; mengevaluasi kinerja; konseling karyawan; memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. *Leading*

Membuat orang lain menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya; menjaga moral dalam organisasi; dan memotivasi bawahan.

5. *Controlling*

Mengatur standar seperti target penjualan, standar kualitas dan tingkat produksi; mengawasi kinerja sebenarnya (*actual performance*) dan membandingkannya dengan standar yang ada; melakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.2 Teori Human Resource Management

2.2.1 Pengertian Human Resource Management

Dessler (2015, p. 36) mengemukakan bahwa *human resource management* merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi

kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan, kesehatan dan keselamatan dalam bekerja, serta sikap adil kepada karyawan.

Bateman & Snell (2007, p.320) dalam bukunya yang berjudul *Management Leading & Collaborating in a Competitive World 7th edition* mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem formal untuk pengelolaan orang-orang di dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Ferrel *et al.* (2008, p. 555), *human resource management* merupakan keseluruhan proses aktivitas yang berkaitan dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia di sebuah organisasi, serta memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

2.2.2 Fungsi *Human Resource Management*

Menurut Dessler (2015), beberapa tanggung jawab dari *Human Resource Department* adalah sebagai berikut :

1. *Recruiters*

Departemen *human resource* mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan untuk direkrut sebagai karyawan

2. *Equal Employment Opportunities*

Departemen *human resource* menyelidiki dan menyelesaikan keluhan terkait kesetaraan peluang kerja, memeriksa potensi pelanggaran karyawan, dan menyerahkan laporan terkait hal-hal tersebut.

3. *Job Analyst*

Mengumpulkan dan memeriksa informasi mengenai pekerjaan untuk dibuatkan *job descriptions*.

4. *Compensation Managers*

Departemen *human resource* mengembangkan rencana kompensasi dan menangani *benefit* karyawan.

5. *Training Specialist*

Departemen *human resource* merencanakan, mengatur, dan mengarahkan aktivitas training di perusahaan.

6. *Labor Relations Specialist*

Departemen *human resource* memberikan saran kepada manajemen mengenai aspek-aspek hubungan antara perusahaan dan serikat kerja.

2.3 *Job Satisfaction*

2.3.1 *Pengertian Job Satisfaction*

Menurut Hoppock (1935) dalam Bendixen (2015), *job satisfaction* diartikan sebagai keadaan emosional dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Spector (1997) dalam Yalabik (2017, p. 1) mengartikan *job satisfaction* sebagai sikap yang mencerminkan seberapa besar karyawan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Noe, et al. (2008, p. 461) dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage 6th edition*, *job satisfaction* merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi karyawan bahwa pekerjaannya mencukupi, atau memungkinkan dirinya memenuhi

nilai-nilai penting tentang pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, definisi dari *job satisfaction* yang digunakan adalah berdasarkan definisi *job satisfaction* menurut Hoppock (1935) dalam Bendixen (2015).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Kreitner & Kinicki (2008, p. 170-172) komponen yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil karyawan dalam memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas, dan sebaliknya.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari

persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Model menyiratkan perbedaan sifat masing-masing individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3.3 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013, p. 121), terdapat beberapa respon karyawan yang mengikuti ketidakpuasannya dalam bekerja, yaitu :

1. *Exit*

Exit merupakan tindakan langsung yang dilakukan, seperti meninggalkan organisasi atau resign dan mencari posisi baru.

2. *Voice*

Voice merupakan bentuk usaha aktif karyawan untuk memperbaiki situasi, seperti menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan supervisi, dan membentuk serikat pekerja.

3. *Loyalty*

Loyalty merupakan respon pasif karyawan, yang tetap menunggu adanya perubahan yang dilakukan perusahaan secara optimis, seperti membicarakan kritik eksternal kepada perusahaan, dan mempercayakan perusahaan untuk melakukan hal yang dirasa paling benar.

4. *Neglect*

Neglect merupakan respon pasif karyawan yang memungkinkan keadaan semakin memburuk, seperti tidak masuk (absen) atau terlambat bekerja, tidak berusaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4 Work Engagement

2.4.1 Pengertian *Work Engagement*

Schaufeli *et al.* (2002) dalam Memon *et al.* (2016) mengemukakan bahwa *work engagement* dapat diartikan sebagai suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang mencakup konsep seperti semangat/*vigor*, dedikasi, dan penyerapan/*absorbtion*.

Menurut Kahn (1990) dalam Yalabik (2017, p. 3), *work engagement* secara khusus terkait dengan bagaimana karyawan hadir atau tidak hadir selama proses pengerjaan tugas. Dengan kata lain, *work engagement* adalah tentang keterlibatan diri dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Bakker, *et al* (2008) dalam Karanika-Murray (2015, p. 5), *work engagement* merupakan sebuah konstruksi yang terdiri dari beberapa dimensi, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorbtion* dalam pekerjaan seseorang. Namun, dalam penelitian ini, dimensi atau aspek dari *work engagement* tidak diukur secara terpisah, melainkan melalui jurnal pendukung lain yang mengoperasionalkan indikator tanpa menggunakan dimensi.

Dalam penelitian ini, definisi dari *work engagement* yang digunakan adalah berdasarkan definisi *work engagement* menurut Schaufeli *et al.* (2002) dalam Memon *et al.* (2016)

2.4.2 Aspek *Work Engagement*

Schaufeli *et al.* (2002) dalam Barnes & Collier (2013, p. 486) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. *Vigor*

Merupakan curahan energi untuk melakukan pekerjaannya yang terbaik dan adanya rasa senang/ kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya. Kerelaan untuk memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication*

Merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Selain itu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal.

3. *Absorption*

Merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya. Karyawan merasa kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya. Dalam kondisi ini karyawan mencurahkan konsentrasinya secara penuh pada pekerjaannya dan memiliki rasa kesenangan hati untuk terus bekerja.

2.5 *Career Commitment*

Menurut Hall (2002) dalam Barnett & Bradley (2007, p. 621), istilah *career* diterapkan secara lebih luas dan umumnya dianggap sebagai rangkaian pengalaman

peran seorang individu selama hidupnya. Sedangkan menurut Leach & Chakiris (1988) dalam Osibanjo (2014, p. 68), *career* adalah hasil sampingan dari pekerjaan dan pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan bayaran; sedangkan *career* dipandang sebagai tampilan perilaku yang terus menerus dan progresif oleh individu yang bergerak melalui sebuah perjalanan (*path/ladder*) yang mengarah pada prediksi atau tujuan akhir yang diketahui.

Leiter & Bakker (2010) dalam Barnes & Collier (2013, p. 488) menyatakan bahwa *commitment* merupakan cerminan dari identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurut Meyer & Allen (1997) dalam Yucel (2012, p. 45), karyawan yang memiliki komitmen akan bersedia melampaui persyaratan minimum dari tugas mereka dan cenderung tinggal dengan organisasi daripada karyawan yang tidak berkomitmen.

Career commitment menurut Colarelli & Bishop (1990) dalam Barnes & Collier (2013, p. 489) dapat diartikan dengan pemikiran karyawan untuk maju dan berkembang di dalam organisasi merupakan tujuan dari karir mereka. Sedangkan menurut Hall (1971) dalam Wickramasinghe (2016, p. 410) menyatakan *career commitment* sebagai kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja dalam peran karir yang telah dipilih. Sedangkan Mueller, et al. (1999) dalam Wickramasinghe (2016, p. 410) menyatakan *career commitment* merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, yang menandakan tingkat kesetiaan seorang karyawan kepada profesinya. Dalam penelitian ini, definisi dari *career commitment* yang

digunakan adalah berdasarkan definisi *career commitment* menurut Colarelli & Bishop (1990) dalam Barnes & Collier (2013).

2.6 Affective Commitment

Allen & Meyer (1991) dalam Naim & Lenka (2017) menyatakan bahwa *affective commitment* dapat diartikan sebagai sebuah keterikatan emosional, rasa teridentifikasi dengan sesuatu, dan keterlibatan dalam organisasi.

Menurut Meyer & Allen (1997) dalam Yucel (2012, p. 45), *affective commitment* muncul ketika karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau adanya keterlibatan dengan organisasi. Robbins & Judge (2009) menyatakan bahwa *affective commitment* merupakan suatu emosional kepada organisasi dan kepercayaannya terhadap nilai tersebut.

Dalam penelitian ini, definisi dari *affective commitment* yang digunakan adalah berdasarkan definisi *affective commitment* menurut Allen & Meyer (1991) dalam Naim & Lenka (2017).

2.7 Promotion

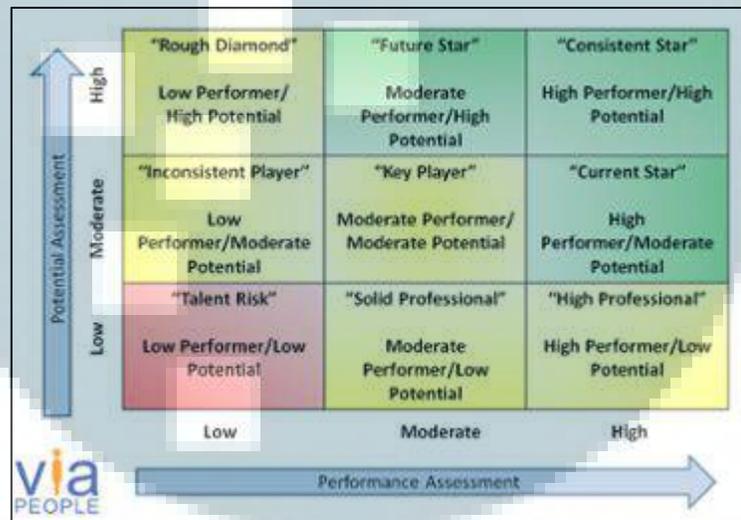
Menurut Dessler (2015, p. 337), dalam membuat keputusan promosi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain:

a. Menentukan promosi berdasarkan senioritas atau kompetensi

Keputusan paling penting adalah menentukan dasar sistem promosi, berdasarkan senioritas, kompetensi, atau gabungan dari keduanya. Kemampuan perusahaan untuk menggunakan kompetensi sebagai kriteria promosi bergantung pada beberapa hal (Dessler, 2015, p. 337)

b. Menentukan cara mengukur kompetensi

Prosedur paling mudah adalah perusahaan menggunakan catatan kinerja sebelumnya sebagai panduan apakah karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu yang digunakan juga adalah *9-box-assesment*, yaitu sebuah pendekatan yang menunjukkan prospek promosi karyawan melalui 3x3 matriks sebagai penilaian (Dessler, 2015, p. 337)



Sumber : *Via People*, 2012

Gambar 2. 1 *Nine Box Assesment*

c. Menggunakan proses formal atau informal

Secara formal, perusahaan biasanya menginformasikan dan mempublikasikan promosi beserta dengan kriteria yang ditentukan. Secara informal, manajer menentukan secara pribadi kriteria promosi yang diinginkan, dan tidak dipublikasikan (Dessler, 2015, p. 337)

d. Promosi vertikal, horizontal atau lainnya

Secara vertikal, promosi dilakukan melalui pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar. Secara horizontal, promosi karyawan dilakukan melalui pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara tanpa penurunan atau kenaikan jabatan (Dessler, 2015, p. 337)

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*

Barnes & Collier (2013, p. 488) dalam jurnalnya memaparkan bahwa adanya hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *work engagement*. Menurut Yalabik (2017, p. 2), dengan mempelajari keterkaitan *work engagement* dan *job satisfaction*, para peneliti dapat mengetahui faktor-faktor kepuasan seperti apa yang dapat mendorong *work engagement*.

Macey & Schneider (2008) dalam Barnes & Collier (2013, p. 488) juga menyatakan bahwa penelitian sebelumnya memposisikan *work engagement* cenderung mewakili keadaan atau situasi melampaui *job satisfaction*, namun keduanya dianggap tidak memiliki fokus yang sama. *Work engagement* dianggap memiliki konotasi yang bersifat mengaktivasi (antusiasme, kewaspadaan, dan kegembiraan), sedangkan *job satisfaction* dianggap memiliki konotasi jenuh (*satiation*) terhadap kepuasan, ketenangan, dan relaksasi (Macey & Schneider, 2008; Schaufeli & Bakker, 2010, dalam Barnes & Collier, 2013, p. 488).

Karanika-Murray, *et al.* (2015, p. 5) dalam jurnalnya menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan kuat secara psikologis antara tujuan individu setiap

karyawan dengan internalisasi nilai perusahaan, yaitu dapat meningkatkan semangat dan mental kerja karyawan (*vigor*), menjadikan karyawan bersikap tekun dan mengabdikan kepada pekerjaan (*dedication*), serta mampu mengasyikkan diri dengan pekerjaan mereka (*absorbtion*). Sebagai hasilnya, hal-hal tersebut berkaitan dengan peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (*job satisfaction*).

Berdasarkan hasil *indepth interview* dan pendapat pribadi penulis, keterkaitan antara *job satisfaction* dan *work engagement* di perusahaan terjadi pada saat perusahaan mampu mendorong kepuasan kerja di perusahaan melalui kompensasi dan *benefit*, serta lingkungan kerja yang baik, maka besar kemungkinan bahwa tingkat *work engagement* juga akan meningkat, ditandai dengan karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih baik dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar indikator, maka terbentuk hipotesis:

H1: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.8.2 Pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Work Engagement*

Penelitian sebelum telah berspekulasi bahwa konsep *organizational commitment* (*normative, affective & continuance commitment*) terjadi sebelum adanya *work engagement* (Kahn, 2010 dalam Barnes & Collier, 2013, p. 488). Mendukung pernyataan tersebut, Bik (2016, p. 7) juga berpendapat bahwa *affective commitment* dapat bermanfaat dalam meningkatkan *work engagement*. Dengan kata lain, ketika para karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, maka karyawan akan memiliki minat yang lebih besar untuk memastikan keberhasilan perusahaan dan

menjadi lebih *engage* terhadap pekerjaannya. (De Cuyper et al., 2009, dalam Barnes & Collier, 2013, p. 488).

Hallberg & Schaufeli (2006) dalam Barnes & Collier (2013, p. 488) menyatakan walaupun konsep komitmen berhubungan dengan *work engagement*, namun penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan dari keduanya. *Affective commitment* dianggap merefleksikan identifikasi dan keterlibatan perilaku karyawan secara keseluruhan, sedangkan *work engagement* merepresentasikan perilaku spesifik karyawan terkait dengan pekerjaan (Christian *et al.*, 2011 dalam Barnes & Collier, 2013, p. 488).

Berdasarkan hasil *indepth interview* dan pendapat pribadi penulis, keterkaitan *affective commitment* dan *work engagement* dapat terlihat apabila karyawan memiliki *emotional bonding* dengan perusahaan, dan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih bersemangat dan merasa antusias dalam bekerja untuk perusahaan, sehingga *work engagement* semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar indikator, maka terbentuk hipotesis:

H2: *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.8.3 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Career Commitment*

Barnes & Collier (2013, p. 489) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengaruh positif antara *work engagement* dan *career commitment* terjadi ketika karyawan memiliki *work engagement*, maka karyawan juga akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan komitmen terhadap karirnya (*career commitment*). Penelitian juga

menunjukkan bahwa *work engagement* terkait dengan indikator penting dari *career commitment*, seperti mengurangi kemangkiran (*absenteeism*), *turnover*, mengurangi perilaku karyawan menarik diri, meningkatkan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan (George, 1989; Pelled & Xin, 1999 dalam Barnes & Collier, 2013, p. 489).

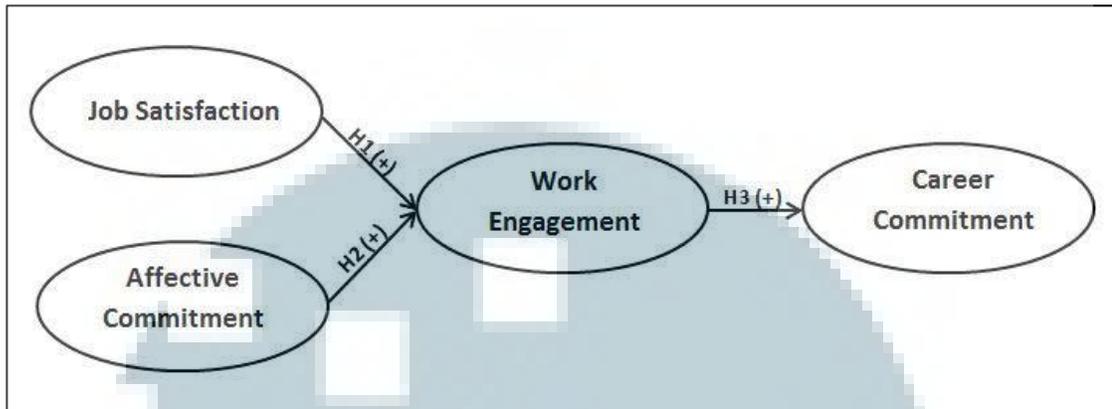
Peneliti sebelumnya telah mencatat bahwa ada beberapa bentuk komitmen yang mungkin dimiliki karyawan, misalnya berkomitmen pada karirnya namun tidak berkomitmen terhadap perusahaan; berkomitmen terhadap perusahaan namun tidak berkomitmen terhadap karir yang dilakukan saat ini; berkomitmen terhadap keduanya; atau tidak berkomitmen sama sekali. (Darden, et al., 1989 dalam Barnes & Collier, 2013, p. 489)

Berdasarkan hasil indepth interview dan pendapat pribadi penulis, keterkaitan *work engagement* dan *career commitment* terjadi apabila seorang karyawan memiliki keterikatan terhadap perusahaan, maka besar kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memiliki komitmen terhadap karir mereka di perusahaan, misalnya dengan kerelaan dari diri karyawan untuk bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, atau dengan kata lain, memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hubungan antar indikator, maka terbentuk hipotesis:

H3: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *career commitment*

2.9 Model dan Hipotesa Penelitian



Sumber : Barnes & Collier (2013)

Gambar 2. 2 Model Penelitian

- H1. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement*
- H2. *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*
- H3. *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *career commitment*

UMMN

2.10 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Hasil
1.	Barness Donald C. & Collier, Joel E.	<i>Emerald Group Publishing Limited, Journal of Services Marketing</i>	<i>Investigating Work Engagement in the Service Environment (2013)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa <i>service climate</i>, <i>job satisfaction</i> dan <i>affective commitment</i> mempengaruhi <i>work engagement</i>. Kemudian <i>work engagement</i> mempengaruhi <i>career commitment</i> dan <i>adaptability</i>. 2. Pengertian <i>job satisfaction</i> 3. Definisi <i>work engagement</i> 4. Aspek <i>work engagement</i> 5. Pengertian <i>affective commitment</i>
2.	Karatepe, Osman M.	<i>Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	<i>Perceptions of Organizational Politics and Hotel Employee Outcomes: The Mediating Role of Work Engagement (2011)</i>	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang sepenuhnya dimediasi memberikan data lebih baik daripada model yang dimediasi secara parsial, dan lebih menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> berperan sebagai mediator penuh dari dampak persepsi politik organisasi dengan <i>affective commitment</i> , <i>extra-role performance</i> dan <i>turnover intentions</i> .
3.	Wickramasinghe, Vathsala	<i>Emerald Group Publishing Limited, Journal of Health Organization and Management</i>	<i>The Mediating Effect of Job Stress in the Relationship Between Work-related Dimensions and Career Commitment (2016)</i>	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job stress</i> secara penuh memediasi hubungan antara kejelasan peran (<i>role clarity</i>) dan <i>career commitment</i> , sementara secara parsial memediasi hubungan antara rutinitas kerja, kurangnya kesempatan promosi dan <i>career commitment</i> .

No	Penelitian	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Hasil
				2. Pengertian <i>career commitment</i>
4.	Yalabik, Zeynep Y., Rayton, Bruce A., Rapti, Andriana	<i>Emerald Group Publishing Limited, Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship</i>	<i>Facets of Job Satisfaction and Work Engagement (2017)</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan prediktor positif terhadap <i>work engagement (vigor, dedication, absorbtion)</i>.</p> <p>2. Pengertian <i>job satisfaction</i>.</p> <p>3. Definisi <i>work engagement</i>.</p>
5.	Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes H.M., Griffiths, M.D	<i>Emerald Group Publishing Limited, Journal of Managerial Psychology</i>	<i>Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction (2015)</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara <i>organizational identification</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement (vigor, dedication & absorbtion)</i>. <i>Work engagement</i> juga berkorelasi positif dengan <i>job satisfaction</i>.</p> <p>2. <i>Organizational identification</i> memprediksikan <i>work engagement</i>, dan dalam regresi <i>work engagement</i> dan <i>organizational identification, job satisfaction</i> hanya diprediksikan secara signifikan oleh <i>work engagement</i>.</p> <p>3. <i>Organizational identification</i> memprediksikan <i>vigor, dedication</i> dan <i>absorbtion</i>.</p> <p>4. Definisi <i>work engagement</i></p>
6.	Benjamin Rafael van Gelderens Leonie Wilhelmina Bik	<i>Emerald Group Publishing Limited, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management</i>	<i>Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers (2016)</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara <i>affective commitment</i> dengan peningkatan <i>social job resources</i>. Kemudian, adanya hubungan positif <i>affective commitment</i> dengan <i>extra role performance</i> dan <i>work engagement</i>, keduanya merupakan</p>

No	Penelitian	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Hasil
				<p>hasil dari dukungan atasan (<i>supervisor support</i>)</p> <p>2. <i>Affective commitment</i> berhubungan positif dengan <i>work engagement</i> melalui <i>supervisor support</i>.</p>
7.	Yucel, Ilhami	<i>Emerald Group Publishing Limited, Internation Journal of Business and Management</i>	<i>Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study (2012)</i>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> merupakan salah satu faktor yang paling mendahului <i>organizational commitment</i> dan <i>turnover intention</i>, serta menunjukkan bahwa tingkat <i>job satisfaction</i> yang tinggi menghasilkan <i>commitment</i> yang lebih tinggi dan rendahnya <i>turnover intention</i> sehingga <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective, continuance, dan normative commitment</i>. Namun <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i>.</p> <p>2. Definisi <i>affective commitment</i></p>
8.	Barnett, B.R., & Bradley, L.	<i>Emerald Group Publishing Limited, Career Development International</i>	<i>The impact of organisational support for career development on career satisfaction (2007)</i>	<p>1. Hasil temuan menyatakan bahwa <i>organizational support for career development, proactive personality, dan career management behaviors</i> berhubungan positif dengan <i>career satisfaction</i>, dan <i>career management</i> memediasi hubungan antara <i>proactive personality</i> dan <i>career satisfaction</i>. Tidak ada dukungan untuk pernyataan <i>career management behaviors</i> memediasi antara <i>organizational support for career development</i> dan <i>career satisfaction</i>.</p> <p>2. Pengertian <i>career</i></p>

No	Penelitian	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Hasil
9.	Osibanjo, A.O., Oyewunmi, A.E., & Ojo, S.I.	<i>American International Journal of Social Science</i>	<i>Career development as a determinant of organizational growth: Modeling the relationship between these constructs in the Nigeria Banking Industry (2014)</i>	<p>1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa hasil asosiasi antar variabel yang diuji bersifat kuat dan positif. Namun, diantara semua variabel independen yang diuji, <i>rewards, recognitions, skills</i>, dan <i>promotion</i> memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan organisasi. Sedangkan, <i>experience</i> memiliki dampak negatif.</p> <p>2. Pengertian <i>career</i></p>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2018

UMN