

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2009) manajemen adalah suatu koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja karyawan sehingga pekerjaan mereka selesai dengan efisien dan efektif.

Menurut John R. Schermerhorn (2010) manajemen adalah proses perencanaan, memimpin organisasi, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2017) manajemen mencakup lima fungsi dasar perencanaan, pengorganisasian, penempatan pegawai, pimpinan, dan pengontrolan. Beberapa kegiatan spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

a. Planning

Menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

b. Organizing

Memberikan tugas kepada setiap bawahan, membangun divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, serta mengkoordinasikan bawahan.

c. *Staffing*

Menentukan tenaga kerja yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

d. *Leading*

Mengarahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, menjaga moral, dan memotivasi bawahan.

e. *Controlling*

Menetapkan standar kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa dan melihat kinerja, mengambil tindakan *korektif* sesuai kebutuhan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2017) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan serta keadilan.

Menurut O.C Ferrel, Geoffrey Hirt & Linda Ferrel (2008) manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang terlibat dalam menentukan kebutuhan organisasi sumber daya manusia, serta memperoleh, melatih, dan memberi kompensasi kepada orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Sementara itu, menurut Gary Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia atau *Human Resource Management* adalah proses memperoleh, melatih,

menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan serta keselamatan kerja dan keadilan.

Kemudian menurut Nickels, McHugh (2012) manajemen sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia kemudian merekrut, memilih, mengembangkan, memotivasi, mengevaluasi, mengkompensasi, dan menjadwalkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Social Support

Menurut Burke, Noblet and Rodwell (2008 dalam Wickramasinghe, 2016) *Social support* adalah dukungan sosial berupa bantuan terkait dengan pekerjaan yang bersumber dari rekan kerja, *supervisor*/atasan, teman diluar pekerjaan, atau keluarga (Yang, 2008). Dukungan dari dalam dan dari luar lingkungan kerja serta keluarga sangat penting bagi organisasi karena potensi dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Menurut Karasek *et al.*, (1989 dalam West, 2013) mendefinisikan *social support* sebagai hubungan sosial yang mengintegrasikan karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk memperluas kemampuan mereka. Dukungan rekan kerja, di sisi lain, mengacu pada rekan kerja yang membantu tugas mereka satu sama lain pada saat yang dibutuhkan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan. (Zhou & George, 2001).

Menurut Leavy (1983, dalam Huang, 2015) *social support* dapat didefinisikan sebagai hubungan individu yang saling membantu dan kapasitas hubungan tersebut. *Social support* dapat dianggap sebagai sumber daya sosial yang dapat mengimbangi efek *negatif* seperti, kelelahan, perilaku karyawan yang

menyimpang, hilangnya sumber daya akibat dari lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti *stressor* peran (Halbesleben & Hobfoll, 2003 dalam Huang, 2015).

Menurut Cutrona dan Russell (1990 dalam Weinberg, 2017) *Social support* adalah dukungan yang diberikan oleh pemberi dukungan untuk membantu pencari dukungan mengatasi masalah atau peristiwa. Bantuan ditawarkan melalui emosional dan sarana nyata, dengan tujuan meminimalkan hal yang tidak diinginkan dari reaksi emosional dan kesulitan (Cutrona dan Russell, 1990; Knight and Carpenter, 2012 dalam Weinberg, 2017).

Menurut House (1981 dalam Carson, 2014) menguraikan dua mekanisme *social support* dan menjelaskan dampaknya pada stres serta kesejahteraan. *Social support* memiliki efek langsung dengan meningkatkan kesejahteraan atau efek tidak langsung yaitu *buffering* yang mengurangi stres pada hubungan stres dan kesejahteraan (Cohen and Wills, 1985 dalam Carson, 2014). *Social support* dapat berasal dari berbagai sumber seperti *supervisor* dan keluarga, dan dapat dalam berbagai bentuk atau jenis seperti emosional dan instrumental (House, 1985 dalam Carson, 2014).

Dalam penelitian ini menggunakan definisi *social support* menurut Karasek., *et al* (1989 dalam West, 2013) yang mendefinisikan *social support* sebagai hubungan sosial yang mengintegrasikan karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk memperluas kemampuan mereka.

2.3.1 Jenis-Jenis Dukungan

Menurut Cutrona dan Russell (1990 dalam Weinberg, 2017) mengidentifikasi lima jenis dukungan sosial yaitu: dukungan informasi, bantuan nyata, dukungan nilai, dukungan *networking* dan dukungan emosional.

1. Dukungan informasi mencerminkan bimbingan dan saran dari pemberi dukungan yang memberikan solusi untuk situasi saat ini yang dicari oleh pencari dukungan (Cutrona & Russell, 1990 dalam Weinberg, 2017).
2. Bantuan nyata mengacu pada bantuan berupa alat yang *konkrit* seperti sumber daya yang disediakan oleh pemberi dukungan untuk membantu pencari dukungan dengan situasi yang sulit.
3. Dukungan harga diri mencerminkan bantuan yang datang dari diri sendiri sebagai *feedback* yang *positif* seperti, kemampuan mereka untuk menangani situasi sulit.
4. Dukungan *networking* mengacu pada tindakan yang ditujukan untuk menciptakan perasaan yang memiliki kelompok tertentu.
5. Dukungan emosional mencerminkan dengan memberikan kenyamanan dan perasaan keamanan yang membuat individu yang mencari dukungan seolah-olah mereka diayomi.

Penelitian ini mengadopsi jenis dukungan informasi, bantuan nyata, dan dukungan emosional karena ketiga dukungan tersebut adalah akar dari permasalahan penelitian ini, seperti yang telah diukur melalui *indicator* pada *variable social support*.

2.4 *The Lack of Promotional Opportunity*

Menurut Heery dan Noon (2001 dalam Kiyani, 2017) *promotion* adalah ada pergerakan dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut Harlan (1989 dalam Kabasakal, 2017) mendefinisikan *opportunity* posisi dalam kedudukan organisasi dan sebagai persepsi karyawan sejauh mana prosedur perusahaan memberikan promosi melalui persaingan yang adil dan terbuka. Demikian juga, Bratti dan Staffolani (2007 dalam Kabasakal, 2017) membuat konsep peluang karir hanya sebagai peluang promosi.

Menurut Erkutlu dan Chafra (2006 dalam Wickramasinghe, 2016) *the lack of promotional opportunity* adalah kurangnya kesempatan untuk kemajuan, dimana individu bergantung pada kinerjanya. Kurangnya *promotional opportunity* telah disimpulkan sebagai hal penting bagi stres kerja (Nelson & Burke, 2000. Yang, 2008 dalam Wickramasinghe, 2016). (Yang, 2008) berpendapat karyawan dengan kesempatan yang lebih tinggi untuk kemajuan menunjukkan tingkat kesehatan psikologis dan fisik yang tinggi.

Menurut Iverson dan Roy (1994 dalam Wickramasinghe, 2016) *the lack of promotional opportunity* adalah kurangnya perpindahan jenjang dari status yang berbeda dalam suatu organisasi.

Kanter (1977 dalam Kabasakal, 2017) menghubungkan bahwa *opportunity* tidak hanya untuk promosi tetapi untuk pergerakan pekerjaan melalui struktur *opportunity* yang ditentukan oleh hal-hal seperti tantangan dan peningkatan keterampilan. Demikian pula, penelitian lain berpendapat, karena berkurangnya

peluang untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi, peluang pada pekerjaan tidak boleh dibatasi untuk promosi. Demikian pula, Gill (2013 dalam Kabasakal, 2017) mengacu pada pengembangan sebagai peluang bagi karyawan. Caudron (1994 dalam Kabasakal, 2017) juga menyebutkan *opportunity* untuk pekerjaan yang menantang, gerakan dengan tantangan baru, dan tanggung jawab baru sebagai *opportunity* di tempat kerja, dengan alasan itu, bukan hanya mendorong karyawan berpindah ke jenjang yang lebih tinggi, perusahaan bisa menambah pekerjaannya saat ini, untuk memberikan *opportunity* untuk tumbuh, dan memberikan karyawan baru tantangan.

Faktor promosi mengacu pada perubahan yang *konkrit* dalam status yang lebih tinggi dalam organisasi. Menciptakan kesempatan untuk pengembangan diri karyawan, peningkatan tanggung jawab, dan kedudukan sosial sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pekerjaannya (Stephen, 2009 dalam Kian & Yusoff, 2015). Khususnya, *promotion opportunity* mengacu pada tingkat di mana karyawan merasakan kesempatan pada status mereka secara resmi diberikan untuk pindah ke jenjang status yang lebih tinggi dalam organisasi mereka. Karyawan berharap ketika bekerja perusahaan dapat menyediakan mereka kesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi namun menantang (Jane, Mike, & Namusonge, 2012 dalam Kian dan Yusoff, 2015).

Dalam penelitian ini menggunakan definisi *the lack of promotional opportunity* menurut Iverson & Roy (1994 dalam Wickramasinghe, 2016) *the lack of promotional opportunity* adalah kurangnya perpindahan jenjang dari status yang berbeda dalam suatu organisasi.

2.5 Stress

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2009) *stress* adalah reaksi buruk yang ditimbulkan oleh tekanan yang berlebihan pada seseorang karena tuntutan yang luar biasa. Meskipun sering disimpulkan dalam konteks *negatif*, stres bisa *positif* terutama ketika memberikan potensi keuntungan. Stres dapat disebabkan oleh faktor pribadi dan pekerjaan. Perubahan dari setiap pekerjaan memiliki potensi untuk stres dengan melibatkan tuntutan, kendala, atau peluang.

Menurut John R. Schermerhorn (2010) stres berhubungan erat dengan emosi dan suasana hati seseorang, pengalaman yang dialami oleh individu yang berhadapan dengan tuntutan yang luar biasa atau setiap pandangan terhadap kendala masa depan. *Stressors* adalah penyebab suatu tekanan. Stres terbagi menjadi dua yaitu *constructive stress* dan *destructive stress*, *constructive stress* adalah bertindak dengan cara yang positif untuk meningkatkan usaha, merangsang *kreativitas*, dan mendorong ketekunan dalam pekerjaan seseorang sedangkan *destructive stress* adalah merusak kinerja seorang individu.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013) *stress* adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan. *Stressor* dibagi menjadi dua yaitu, *challenge stressor* dan *hindrance stressor*, *challenge stressor* adalah berhubungan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan *urgensi* waktu sedangkan *hindrance stressor* adalah yang membuat individu mencapai tujuan tertentu (misalnya, birokrasi, politik, kebingungan atas tanggung jawab pekerjaan).

2.5.1 Job Stress

Menurut Armstrong dan Griffin (2004 dalam Wickramasinghe, 2016) *job stress* adalah perasaan karyawan terkait tekanan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, kelelahan emosional, dan kesulitan. Dengan kata lain, pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Stres menunjukkan transformasi atau perubahan yang dihasilkan pada individu sebagai akibat dari kekuatan dan pengalaman khusus dari kejadian tersebut (Le Fevre, 2003 dalam Wickramasinghe, 2016).

Menurut Lingard (2004 dalam Alkilani, 2015) *job stress* adalah respons emosional dan fisik yang berbahaya, yang terjadi ketika karyawan merasakan keseimbangan yang tidak memadai antara tuntutan pekerjaan mereka dan kemampuan mereka. Leung (2011 dalam Alkilani, 2015) menyatakan bahwa akumulasi dari stres kerja, karyawan yang menderita karena kelelahan kerja, yaitu, dimana kelelahan keadaan emosional, fisik dan mental (Halbesleben & Buckley, 2004; Meliá & Becerril, 2007; Weijing & Hongchun, 2011 dalam Alkilani, 2015).

Menurut Parke (1983 dalam Chang, 2016) *job stress* didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan individu tertentu dari pribadi tidak berfungsi karena kondisi yang dirasakan atau kejadian dalam sistematis kerja. Restrukturisasi organisasional memberikan peluang prestasi tetapi mengekspresikan tuntutan pekerjaan, seperti tekanan kerja yang lebih tinggi.

Pekerjaan menuntut karyawan dengan beranggapan bahwa sumber daya pekerjaan, mengacu pada fisik, psikologis, sosial, atau aspek organisasi pekerjaan seperti fungsi dalam mencapai tujuan kerja, yang berkapasitas mengurangi

tuntutan pekerjaan, menarik pembelajaran dan pengembangan pribadi, dukungan sosial, dan *feedback* kinerja, dapat memicu proses motivasi yang mengarah ke pembelajaran yang berhubungan dengan pekerjaan dan komitmen kerja (Demerouti, 2001; Doi, 2005; Bakker & Demerouti, 2007 dalam Chang, 2016). Dengan demikian, sumber daya individu diperlukan untuk menangani *stres* pekerjaan tetapi juga memainkan peran kunci dalam hak mereka sendiri (Hackman dan Oldham, 1980; Hobfoll, 2001 dalam Chang, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan definisi *job stress* menurut Armstrong & Griffin (2004 dalam Wickramasinghe, 2016) *job stress* adalah perasaan karyawan terkait tekanan pekerjaan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, kekhawatiran, kelelahan emosional, dan kesulitan.

2.6 Career Commitment

Menurut Guney (2004 dalam Cicek, Karaboga & Sehitoglu, 2016) *career* adalah semua pengalaman yang didapat dari pembelajaran profesional dan perilaku sepanjang hidup seseorang. Individu yang berkomitmen untuk karir mereka dan peduli dengan karir mereka terlepas dari kondisi kerja dan rekan kerja bahkan organisasi mereka. Tentu saja secara keseluruhan mereka dapat memiliki *career commitment* terkait dengan organisasi mereka.

Meskipun ketidakpuasan terhadap organisasi tinggi, individu dapat memutuskan untuk terus bekerja dalam organisasi ini karena karier mereka. Individu dengan *career commitment* yang tinggi akan termotivasi dengan karir mereka serta harapan dan tujuan (Collarelli & Bishop, 1990; Mueller, 1992 dalam

Cicek, 2016). Individu tidak memerlukan komitmen organisasi (Mellor, 2001 dalam Cicek, 2016).

Menurut Sturges (2002 dalam Koslowsky, Yaniv & Speiser, 2013) *Career commitment* menggambarkan sejauh mana pekerja mengidentifikasi tujuan atau karir individu mereka sendiri. Menggunakan Terminologi Blau (1989 dalam Koslowsky, Yaniv & Speiser, 2013), *Commitment career* didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap panggilan hati seseorang, termasuk sebuah profesi. Kelompok atau organisasi memainkan peran dan perilaku individu yang berorientasi untuk memaksimalkan aspirasi dan tujuan pribadi, seperti: promosi, kenaikan gaji, tunjangan baru, dll.). *Career commitment* mengacu pada investasi dalam pendidikan dan pembelajaran serta keterampilan yang dilakukan karyawan dan untuk karyawan yang merasa bahwa dia tidak mendapat kompensasi yang memadai pada pekerjaannya sekarang.

Menurut Blau (1985) dalam Saedd (2016) *career commitment* sebagai sikap seseorang terhadap profesi atau keputusan seseorang serta sebagai motivasi seseorang untuk bekerja dalam keputusan yang dipilih.

Menurut Mueller (1999) dalam Wickramasinghe (2016) *career commitment* adalah keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, yang menandakan tingkat kesetiaan pada profesi seseorang. *Career commitment* sebagai kekuatan motivasi seseorang bekerja dalam peran karir yang dipilih (Hall, 1971 dalam Wickramasinghe, 2016) serta tingkat kesetiannya terhadap profesi seseorang (Blau, 1985; Mueller, 1999 dalam Wickramasinghe, 2016).

Menurut Blau (1985 dalam Saedd (2016) konseptualisasi sudut pandang komitmen karir yang terdiri dari tiga komponen yaitu:

1. Identitas karir adalah pusat karir seseorang untuk sebuah identitasnya.
2. Wawasan karir adalah sejauh mana seseorang memiliki pandangan yang realistis tentang dirinya dan organisasi dan menghubungkan persepsi ini dengan tujuan karir.
3. Ketahanan karir adalah ketahanan seseorang terhadap gangguan karir dalam lingkungan yang kurang optimal.

Menurut Arthur (1989) dalam Cicek *et al.*, (2016) *commitment career* dapat didefinisikan sebagai sikap terhadap karir individu atau sebagai respons psikologis individu untuk karir profesional mereka.

Menurut Hall (1971) dalam Cicek *et al.*, (2016) *commitment career* adalah kekuatan motivasi individu dan cara yang stabil dalam profesi untuk memenuhi peran karir yang disukai. *Career commitment* menentukan tujuan karir individu, identifikasi karir diri sendiri. Colarelli & Bishop (1990) dalam Cicek *et al.*, (2016). Dengan kata lain, *career commitment* adalah tanda untuk bersikeras mencapai tujuan karir individu (Ellemers 1998 dalam Cicek, Karaboga & Sehitoglu, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan definisi *career commitment* menurut Blau (1985 dalam Saedd, 2016) *career commitment* sebagai sikap seseorang terhadap profesi atau keputusan seseorang serta sebagai motivasi seseorang untuk bekerja dalam keputusan yang dipilih.

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh *Social Support* Terhadap *Job Stress*

Menurut Gold, 2006; Price, 1997 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016), yang berjudul *The Mediating Effect of Job Stress In the Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment* mengemukakan bahwa ditemukan dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu, *social support*, berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *job stress*. Ketika karyawan tidak menerima *social support* dari rekan kerja dan *supervisor* untuk menyelesaikan tugas, mereka mungkin mengalami tingkat *job stress* yang lebih tinggi.

Menurut Burke, 1988; Noblet & Rodwell, 2008; Yang dkk., 2008 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016), yang berjudul *The Mediating Effect of Job Stress In the Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment* dalam studi saat ini, istilah *social support* adalah bantuan yang datang dari rekan kerja dan *supervisor*. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan *social support* dalam konteks studi saat ini (Burke, 1988; Noblet & Rodwell, 2008; Yang dkk., 2008 dalam Wickramasinghe, 2016). Yang (2008 dalam Wickramasinghe, 2016) memberikan bukti bahwa hubungan yang berkualitas tinggi kepada karyawan untuk mendapatkan lebih banyak *social support* dari *supervisor* dan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi emosi *negatif*. Kurangnya hubungan saling membantu yang datang dari rekan kerja dan *supervisor*. Oleh karena itu *supervisor* telah disimpulkan sebagai sumber *job stress*, dan kurangnya kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Social support* berpengaruh *negatif* terhadap *job stress*.

2.7.2 Pengaruh *The Lack of Promotional Opportunity* Terhadap *Job Stress*

Menurut Erkutlu dan Chafra, 2006 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016), yang berjudul *The Mediating Effect of Job Stress In the Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment* mengemukakan kurangnya peluang untuk kemajuan, dimana individu tergantung pada kinerja mereka, membuat situasi kerja berpotensi sangat stres. Adanya serangkaian jenjang pekerjaan dan keberadaan tenaga kerja *internal*, di mana lebih banyak posisi yang kosong yang diisi dalam organisasi, dapat diidentifikasi memberikan jalan untuk pindah ke tingkat status yang berbeda dalam suatu organisasi (Price, 1997 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016).

Kurangnya *promotional opportunity* telah disimpulkan sebagai sesuatu yang penting untuk *job stress* (Nelson & Burke, 2000; Yang, 2008 dalam Vathsala Wickramasinghe, 2016). Yang *et al.*, (2008 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016) menemukan karyawan dengan tingkat peluang yang lebih tinggi untuk kemajuan menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis dan fisik yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : *The lack of promotional opportunity* berpengaruh *positif* terhadap *job stress*.

2.7.3 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Career Commitment*

Menurut Blau, 2007; Blau & Lunz, 1998; Van der Heijden, 2009 dalam Vathsala Wickramasinghe (2016), yang berjudul *The Mediating Effect of Job*

Stress In the Relationship Between Work-Related Dimensions and Career Commitment mengungkapkan bahwa penelitian sebelumnya kurang memperhatikan dampak *job stress* sebagai kemungkinan penyebab kurangnya *career commitment*. Walaupun sangat sulit untuk menemukan penelitian empiris langsung tentang dampak *job stress* pada *career commitment*.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketidakpuasan dengan karakteristik lingkungan kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan profesinya. Lebih lanjut, Lee (2000 dalam Vathsala Wickramasinghe, 2016) meneliti hubungan antara *career commitment* dan variabel yang berhubungan dengan pekerjaan secara sistematis dan menyimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan itu sendiri mungkin menjadi perhatian utama dalam berkomitmen pada pekerjaan seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : *Job stress* berpengaruh *negatif* terhadap *career commitment*.

UMMN

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
1.	Sari Mansour Diane- Gabrielle Tremblay	Emerald Insight (2016)	<i>Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict</i>	<p>1. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran WFC dan FWC sebagai mediator dari dampak <i>workload</i>, <i>supervisor support</i>, dukungan keluarga dan dukungan organisasi untuk rekonsiliasi pada <i>job stress</i>, berdasarkan data yang dikumpulkan dari karyawan di industri perhotelan di Quebec (Kanada).</p> <p>2. Sampel studi ada 258 responden yang dipilih.</p> <p>3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>support</i> atasan dan <i>social support</i> tertentu berdampak negatif pada stres kerja, dengan efek mediasi dari WFC (<i>work family</i>)</p>

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
2.	Su-Fen Chiu Shih-Pin Yeh Tun Chun Huang	Emerald Insight (2015)	<i>Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support</i>	<p><i>conflict</i>) dan FWC (<i>family work conflict</i>).</p> <p>1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara <i>stressor</i> peran, <i>social support</i>, dan penyimpangan karyawan.</p> <p>2. Studi ini meneliti peran moderasi dari <i>social support</i> (dari atasan dan rekan kerja).</p> <p>3. Sampel studi ada 326 responden.</p> <p>4. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik peran memiliki hubungan <i>positif</i> dengan organisasi dan penyimpangan <i>interpersonal</i>. Peran ambiguitas adalah <i>positif</i>, sementara <i>role overload</i> berhubungan negatif dengan penyimpangan organisasi. Peran</p>

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
3.	Rashmi Singh Jogendra Kumar Nayak	Emerald Insight (2015)	<i>Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials: moderating role of social support</i>	<p>organisasi dari pada penyimpangan interpersonal.</p> <p>5. Definisi <i>social support</i></p> <p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh WFC (<i>work family conflict</i>) pada kepuasan kerja petugas polisi, disaat yang sama dengan mempertimbangkan peran mediasi dari stres yang menghubungkan dua variabel.</p> <p>2. Penelitian menemukan pengaruh <i>social support</i> pada hubungan antara <i>job stress</i> dan kepuasan kerja.</p> <p>3. Sampel studi ada 650 responden.</p> <p>4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>social support</i> dimoderasi oleh <i>stres kerja</i> dan kepuasan kerja sehingga, memperkuat</p>

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
4.	Tan Shen Kian, Wan Fauziah Wan Yusoff	Procedia - Social and Behavioral Sciences 204 (2015) 29 – 35.	<i>Motivation and Promotion Opportunity of Academic Citizens towards Open Innovation: Proposed Model</i>	<p>dan mendukung dampak negatif stres terhadap kepuasan kerja yang dikaitkan dengan studi sebelumnya.</p> <p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa kepuasan faktor peluang promosi dalam akademik.</p> <p>2. Hasil penelitian menemukan pemahaman kepuasan dalam akademik dalam kriteria promosi dapat berfungsi sebagai patokan untuk universitas dan perguruan tinggi dalam merevisi implementasi sistem promosi kerja mereka.</p>
5.	Yuhua Xie Ying Zhu	Emerald Insight (2016)	<i>Holding up half of the sky Women managers' view on promotion opportunities at enterprise level in China</i>	<p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui isu mempromosikan manajer perempuan tingkat perusahaan di Cina dengan menangani pertanyaan-pertanyaan</p>

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
				<p>penelitian utama yang terkait dengan tingkat partisipasi perempuan di antara total posisi manajerial dan peluang mempromosikan perempuan ke posisi manajerial.</p> <p>2. Sampel studi ada 296 responden.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan hasil menunjukkan bahwa ada peningkatan yang positif, dengan mayoritas manajer wanita merasa puas dengan proporsi wanita sebagai manajer, dan dengan situasi promosi mereka sendiri, di organisasinya mereka saat ini.</p>
6.	Ridhi Arora Santosh Rangnekar	Emerald Insight (2016)	<i>Linking the big five personality factors and career commitment dimensions: a study</i>	<p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran faktor kepribadian dalam mengatur kinerja pekerjaan,</p>

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
			<i>of the Indian organizations</i>	<p>kesuksesan karir, dan perilaku karyawan dalam organisasi.</p> <p>2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya dukungan sebagai prediktor perencanaan karir dan menunjukkan ketahanan karir meskipun, kesadaran kepribadian ditandai oleh sifat-sifat seperti adanya orientasi pada pencapaian, dapat diandalkan, pekerja keras yang meningkatkan ketahanan serta tujuan kegiatan individu.</p>
7.	Elif Cicekli Hayat Kabasakal	Emerald Insight (2016)	<i>The opportunity model of organizational commitment: evidence from white-collar employees in Turkey</i>	<p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara promosi, dan peluang pengakuan di tempat kerja, komitmen organisasi dan apakah hubungan ini dimoderasi oleh peluang kerja yang</p>

Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
				<p>dimiliki karyawan di bidang organisasi lain.</p> <p>2. Sampel studi ada 550 responden.</p> <p>3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peluang untuk pengembangan dan pengakuan adalah prediktor komitmen organisasi, bahwa peluang kerja karyawan ada di organisasi lain yang secara <i>negatif</i> memoderasi hubungan antara pengakuan peluang di tempat kerja dan komitmen organisasi, dan kesempatan promosi itu tidak memprediksi komitmen organisasi.</p> <p>4. Definisi <i>promotional opportunity</i></p> <p>5. Jenis-jenis peluang</p>
8.	Ute-Christine Klehe., et al	Emerald Insight (2015)	<i>Coping Proactively with Economic Stress: Career Adaptability in the</i>	1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi kemampuan beradaptasi

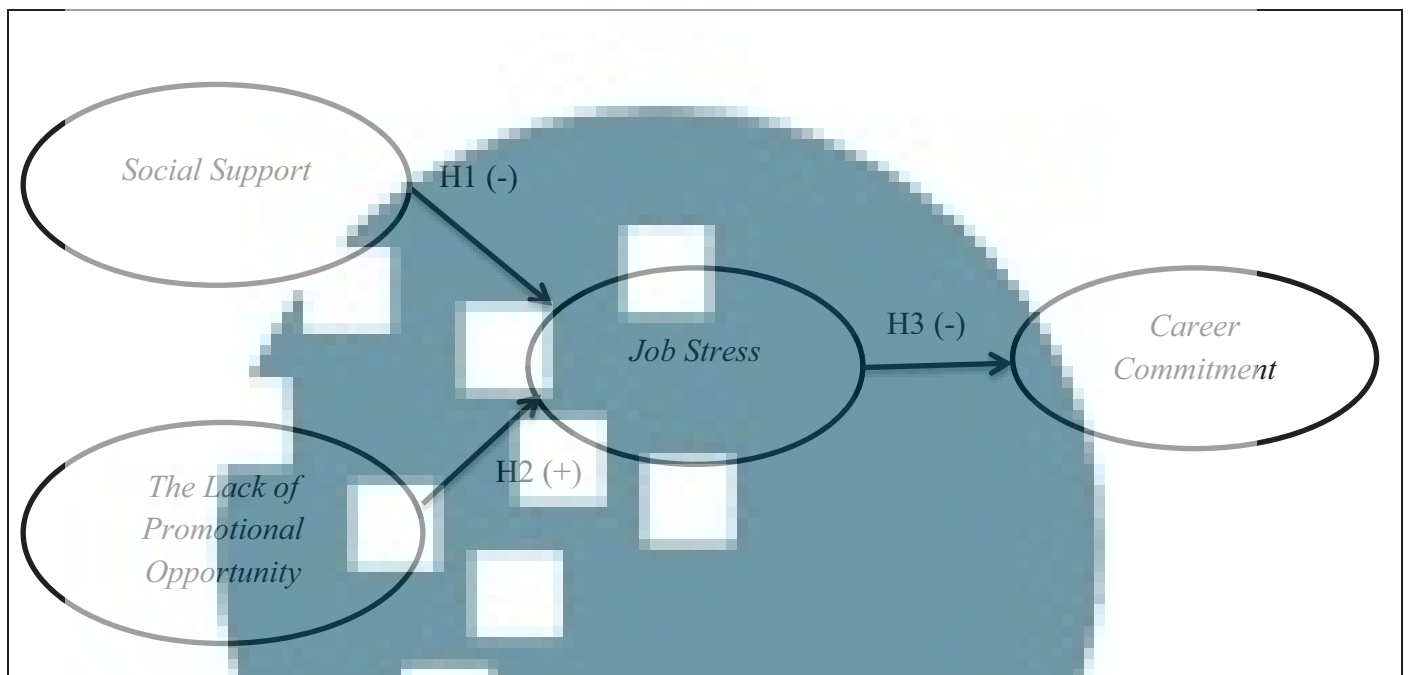
Tabel 2.8 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
			<p><i>Face of Job Insecurity, Job Loss, Unemployment, and Underemployment"</i></p> <p><i>In The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and</i></p>	<p>pada karir dalam menghadapi tekanan ekonomi, diikuti oleh diskusi tentang konstruk dalam kaitannya untuk perilaku proaktif.</p> <p>2. Sampel studi ada 215 responden.</p> <p>3. Hasil penelitian empiris ini menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi pada karir. Sementara waktu penting untuk menjadi tenaga kerja, tidak mencerminkan situasi di mana orang perlu beradaptasi dengan perubahan keadaan <i>internal</i> dan <i>eksternal</i> setelah sudah berinvestasi dalam beberapa arah tertentu dalam karir mereka.</p>
9.	Vathsala Wickramasinghe	Emerald Insight (2016)	<i>The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and</i>	<p>1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui asosiasi antara komitmen karir, stres kerja, dan dimensi yang</p>

Tabel 2.9 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Penelitian	Publikasi	Judul	Temuan hasil
			<p><i>career commitment</i></p>	<p>berhubungan dengan pekerjaan dari rutinisasi kerja, kejelasan peran, dukungan sosial, dan peluang promosi.</p> <p>2. Sampel studi ada 408 responden.</p> <p>3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job stress</i> sepenuhnya memediasi hubungan antara kejelasan peran dan komitmen karier sementara sebagian memediasi hubungan antara rutinisasi kerja, dukungan sosial, dan kurangnya kesempatan promosi dan komitmen karir.</p> <p>4. Definisi <i>social support</i></p> <p>5. Pengertian <i>the lack of promotional opportunity</i></p>

2.9 Model Penelitian



Sumber: Vathsala Wickramasinghe (2016)

Gambar 2.1 Model Penelitian

2.9.1 Hipotesa Penelitian

H1 : *social support* berpengaruh *negatif* terhadap *job stress*

H2 : *the lack of promotional opportunity* berpengaruh *positif* terhadap *job stress*

H3 : *job stress* berpengaruh *negatif* terhadap *career commitment*

UMMN