



**PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS PADA KOMITMEN KARIR  
MELALUI KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF DAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI  
(Studi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah  
Banjarnegara)**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Oleh**

**Tri Agustini**

**7311416038**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian

skripsi pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 21 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dorojatun Prilandono, S.E., M.M., Ph.D

NIP. 197311092005011001

Pembimbing



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

NIP. 198501082009122004

## PENGESAHAN

### PENGESAHAN

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 16 September 2020

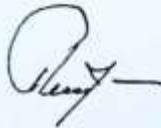
Penguji I



Dr. S. Martono, M.Si

NIP. 196603081989011001

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M.Si

NIP. 195208042017092258

Penguji III



Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc

NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Heri Yanto, M. B. A., Ph.D

NIP. 196307181987021001

## PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tri Agustini  
NIM : 7311416038  
Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 01 Agustus 1998  
Alamat : RT 03 RW 07 Desa Sidomukti Kec. Adimulyo  
Kab. Kebumen, Jawa Tengah

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 27 Agustus 2020



Tri Agustini  
NIM. 7311416038

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Kebanyakan orang yang gagal dalam mimpi mereka gagal bukan dari kurangnya kemampuan, tetapi dari kurangnya komitmen (Zig Ziglar)

### **Persembahan**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, Bapak Untung Sugiyono dan Ibu Sulasih
2. Almamaterku FE UNNES

## **PRAKATA**

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir melalui Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara)”.

Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak pihak yang memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dorajatun Prihandono, S.E., M.M., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc., dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

6. Orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, kakak-kakak saya Eko Sulastomo dan istri Sely Octavia serta Dwi Septianti dan suami M. Ardhya Irawan yang telah mendukung, mendo'akan, dan memberi saya motivasi.
7. Teman-teman saya yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan semangat, do'a, dan saran-saran dalam penyusunan skripsi ini (Yanti, Yosi, Hanifah, Elma, Devi, Shiva).
8. Anggota kelompok bimbingan yang telah kebersamai dalam proses penelitian hingga olah data.

Semoga dengan membaca skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua, dalam hal ini dapat menambah wawasan yang bermanfaat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan, kemampuan, waktu, pengetahuan kami yang masih terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk lebih sempurnanya penyusunan skripsi ini.

Atas semua perhatian dari segala pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.

Semarang, 27 Agustus 2020

Penulis,



Tri Agustini

## ABSTRAK

**Agustini, Tri.** 2020. Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir melalui Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang Pembimbing: Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc..

**Kata kunci:** Modal Psikologis, Kesejahteraan Subjektif, Kepuasan Kerja, Komitmen Karir

Komitmen karir merupakan kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja pada karir tersebut secara terus menerus, yang didasarkan pada keyakinan atas nilai pekerjaan yang telah dipilih. Sikap karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi antara lain, karyawan yang loyal pada karirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengembangkan keterampilan, dan menunjukkan niat yang rendah untuk keluar. Komitmen karir dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti modal psikologis, kesejahteraan subjektif, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja dalam hubungan modal psikologis pada komitmen karir.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah di Banjarnegara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 112 ASN. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis yaitu SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir dan juga positif dan signifikan pada kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja. Selain itu, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir. Kemudian, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis pada komitmen karir.

Simpulan dari penelitian ini yaitu modal psikologis dapat meningkatkan komitmen karir secara langsung, dan juga kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja cukup kuat untuk meningkatkan komitmen karir. Selain itu, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja dapat memediasi dalam hubungan antara modal psikologis pada komitmen karir. Saran untuk kepala bagian agar mengadakan pelatihan untuk pekerjaan yang bersifat administratif sesuai dengan jabatan atau tugas-tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, misalnya membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) *gathering*. Apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa puas dalam bekerja, maka akan semakin tinggi komitmen karirnya.

## ABSTRACT

**Agustini, Tri.** 2020. Effect of Psychological Capital on Career Commitment through Subjective Well-Being and Job Satisfaction as a Mediation Variables (Case Study at State Civil Servant (ASN) of Regional Secretariat in Banjarnegara). Thesis, Department of Management. Faculty of Economics. Semarang State University Advisor: Nury Ariani Wulansari S.E., M.Sc..

**Keywords: Psychological Capital, Subjective Well-Being, Job Satisfaction, Career Commitment**

Career commitment is motivating force for a person to work in that career continuously, which is based on belief in value of job that has been chosen. Attitudes of employees who have higher career commitment, among others, employees who are loyal to their careers will show better performance, spend more time developing skills, and show low intention to leave. Career commitment is influenced by several factors such as psychological capital, subjective well-being, and job satisfaction. This study aims to examine the mediating effect of subjective well-being and job satisfaction in the relationship of psychological capital to career commitment.

The population used in this study were State Civil Servant (ASN) of Regional Secretariat in Banjarnegara. The sampling technique in this study used is saturated sampling with a total sample of 112 ASN. Methods of data analysis using the Structural Equation Model (SEM) with analysis tools namely SmartPLS 3.0.

The results of this study indicate that psychological capital has a positive and significant influence on career commitment and also positive and significant on subjective well-being and job satisfaction. In addition, subjective well-being and job satisfaction also have a positive and significant effect on career commitment. Then, subjective well-being and job satisfaction mediate the effect of psychological capital on career commitment.

The conclusion of this research is that psychological capital can directly increase career commitment, and also subjective well-being and job satisfaction are strong enough to increase career commitment. In addition, subjective well-being and job satisfaction can mediate in the relationship between psychological capital on career commitment. Suggestions for the head of the department to hold training for work of an administrative nature in accordance with their position or duties and to create a pleasant work environment, for example, holding a State Civil Servant (ASN) gathering. If the State Civil Servant (ASN) is satisfied at work, the higher the career commitment will be.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Cakupan Masalah .....	14
1.4 Perumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
2.1 Kajian Teori Utama (Grand Theory).....	19
2.1.1 Teori Motivasi Karir ( <i>Career Motivation Theory</i> ) .....	19
2.1.2 Teori Penentuan Nasib Sendiri ( <i>Self-Determination Theory</i> ) .....	20
2.1.3 <i>Top-Down and Bottom-Up Theory</i> .....	22
2.1.4 Teori Dua Faktor ( <i>Two Factor Theory</i> ).....	23
2.2 Kajian Variabel Penelitian .....	24
2.2.1 Komitmen Karir.....	24
2.2.2 Modal Psikologis .....	27

2.2.3 Kesejahteraan Subjektif.....	31
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu.....	37
2.4 Kerangka Berfikir.....	39
2.4.1 Pengaruh Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) pada Komitmen Karir ( <i>Career Commitment</i> ).....	40
2.4.2 Pengaruh Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) pada Kesejahteraan Subjektif ( <i>Subjective Well-Being</i> ).....	41
2.4.3 Pengaruh Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) pada Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....	42
2.4.4 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif ( <i>Subjective Well-Being</i> ) pada Komitmen Karir ( <i>Career Commitment</i> ).....	43
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) pada Komitmen Karir ( <i>Career Commitment</i> ).....	44
2.4.6 Pengaruh Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) pada Komitmen Karir ( <i>Career Commitment</i> ) melalui Kesejahteraan Subjektif ( <i>Subjective Well-Being</i> ).....	45
2.4.7 Pengaruh Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) pada Komitmen Karir ( <i>Career Commitment</i> ) melalui Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....	47
2.5 Hipotesis Penelitian.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	51
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.2.1 Populasi.....	52
3.2.2 Sampel.....	52
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5 Metode Analisis Data.....	58
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif.....	58
3.6 Uji Instrumen.....	60
3.6.1 Validitas Instrumen.....	61

3.6.2 Reliabilitas Instrumen.....	63
3.7 Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	70
4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	70
4.1.2 Pengujian Outer Model.....	72
4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	77
4.1.4 Pengujian <i>Inner Model</i> .....	86
4.2 Pembahasan.....	93
4.2.1 Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir.....	93
4.2.2 Pengaruh Modal Psikologis pada Kesejahteraan Subjektif.....	94
4.2.3 Pengaruh Modal Psikologis pada Kepuasan Kerja.....	95
4.2.4 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif pada Komitmen Karir.....	96
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Karir .....	98
4.2.6 Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir melalui Kesejahteraan Subjektif .....	99
4.2.7 Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir melalui Kepuasan Kerja .....	101
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan .....	102
5.2 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Modal Psikologis pada Komitmen Karir.....	7
Tabel 1.2 Studi Pendahuluan Komitmen Karir .....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1 Daftar Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara	52
Tabel 3.2 Indeks Skala Likert .....	58
Tabel 3.3 Kriteria Nilai Internal.....	60
Tabel 3.4 <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural.....	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	72
Tabel 4.5 Indikator/ Item Pernyataan yang Dikeluarkan .....	74
Tabel 4.6 <i>Outer Model (Weight or Loading)</i> Hasil Final.....	74
Tabel 4.7 Nilai AVE .....	75
Tabel 4.8 Nilai <i>Cross Loadings</i> .....	76
Tabel 4.9 Nilai Akar AVE .....	76
Tabel 4.10 <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	77
Tabel 4.11 Kriteria Nilai Internal.....	79
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Modal Psikologis .....	79
Tabel 4.13 Kriteria Nilai Indeks Modal Psikologis .....	80
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Kesejahteraan Subjektif .....	81
Tabel 4.15 Kriteria Nilai Indeks Kesejahteraan Subjektif .....	82
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.17 Kriteria Nilai Indeks Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Komitmen Karir.....	85
Tabel 4.19 Kriteria Nilai Indeks Komitmen Karir .....	86
Tabel 4.20 <i>Effect Size</i> .....	87
Tabel 4.21 <i>Predictive Relevance</i> .....	88
Tabel 4.22 <i>R-squared</i> .....	89

Tabel 4.23 <i>Path Coefficients (Direct Effects)</i> .....	90
Tabel 4.24 <i>Total Indirect Effects</i> .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	49
Gambar 4.1 Diagram <i>Jalur Outer</i> Model PLS.....	73

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian .....	112
Lampiran 2. Surat Balasan Izin Penelitian .....	114
Lampiran 3. Back Translation Instrument .....	117
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian .....	119
Lampiran 5. Data Identitas Responden .....	123
Lampiran 6. Tabulasi Data .....	126
Lampiran 7. Uji Outer Model .....	138
Lampiran 8. Uji Inner Model .....	141

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi dan kemajuan teknologi telah memunculkan sebuah kecenderungan, banyak organisasi menghadapi tekanan dalam memilih karyawan yang memiliki kompetensi tinggi untuk dipertahankan karena adanya peningkatan persaingan di lingkungan bisnis (Ahmed, 2017: 124). Dalam menciptakan keadaan yang dinamis, organisasi perlu berkembang dan memandang karyawan sebagai aset, bukan sebagai biaya (Nazish et al., 2013: 47). Karyawan mempunyai peran penting dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan di suatu organisasi mulai dari penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Putri & Martono, 2015: 302).

Karyawan menjadi aset bagi sebuah organisasi apabila karyawan tersebut berkomitmen (Nazish et al., 2013: 47). Hal ini tidak hanya membuat karyawan berkomitmen untuk jangka pendek, tetapi dapat memicu agar karyawan bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi pribadi seperti menambah wawasan, otonomi, dan meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*) (Ballout, 2009: 656).

Sebagian besar karyawan memilih untuk berkomitmen pada karir daripada berkomitmen pada organisasi (Ahmed, 2017: 125; Fu & Chen, 2015: 537). Beberapa faktor yang membuat karyawan lebih berkomitmen pada karir yaitu, terjadinya kerugian perusahaan karena manajemen yang buruk, adanya

*outsourcing*, dan ketidakstabilan ekonomi. Oleh karena itu, karyawan berpikir daripada bekerja dalam organisasi yang sama, lebih baik mencari organisasi lain yang dapat memenuhi kebutuhan karir karyawan dan kepuasan dalam pekerjaan (Ahmed, 2017: 125). Penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk karir dan pekerjaan (Nazish et al., 2013: 47).

Konsep dari komitmen karir tampaknya lebih relevan dengan pengalaman dari pekerjaan yang dilakukan karyawan karena berkaitan dengan motivasi individu untuk bekerja, khususnya dalam hal pengembangan karir (Fu & Chen, 2015: 538). Komitmen karir merupakan kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja pada karir tersebut secara terus menerus, yang didasarkan pada keyakinan atas nilai pekerjaan yang telah dipilih Goulet dan Singh (2002: 75) dan sikap seseorang terhadap profesi (Blau, 1988: 284). Ketika seorang karyawan merasa karir telah berkembang dan memuaskan baik secara ekonomi dan psikologis, maka dapat terwujud komitmen karir yang tinggi dan niat keluar dari organisasi lebih rendah (Jue & Ha, 2018: 29).

Karyawan yang tekun dalam bekerja dan mau mengeluarkan seluruh energinya untuk mencapai tujuan karir dianggap sebagai karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi (Melya & Zaitul, 2019: 1). Komitmen terhadap karir akan mempengaruhi perilaku karyawan. Contoh perilaku karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi antara lain, sikap karyawan yang loyal terhadap karirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengembangkan keterampilan, dan menunjukkan niat yang rendah untuk

keluar (Aryee & Tan, 1992: 290). Karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi akan membawa organisasi kedalam kesuksesan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Rejeki & Wulansari, 2015: 320).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karir pada karyawan, yaitu modal psikologis (*psychological capital*), kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Singhal & Rastogi, 2018: 459; Melya & Zaitul, 2019: 2). Modal psikologis didasarkan pada perasaan positif atas peristiwa yang terjadi, seperti rasa optimis dari peristiwa sebelumnya akan lebih baik, memiliki kepercayaan diri dan semangat untuk bangkit kembali ketika gagal, serta memiliki harapan untuk masa depan (Wahyuningsih & Wulansari, 2016: 327). Modal psikologis yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaan, bekerja keras dan tidak menyerah pada kesulitan yang dialami, lebih terlibat pada pekerjaan, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja (Melya & Zaitul, 2019: 2). Oleh karena itu, karyawan akan sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan jika memiliki komitmen karir yang tinggi.

Dalam beberapa penelitian, hubungan positif antara modal psikologis dan komitmen karir telah dianalisis, yang menyatakan bahwa keyakinan diri (*self-efficacy*) yang merupakan salah satu komponen dari modal psikologis memiliki kekuatan prediksi dalam kaitannya dengan komitmen karir karyawan (Ahmed, 2017: 21; Niu, 2010: 747; Singhal & Rastogi, 2018: 465). Modal psikologis yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dengan pekerjaan yang akan

meningkatkan komitmen karyawan pada karir (Ryan & Deci, 2000: 68). Karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi akan mengambil pekerjaan yang menantang dan berusaha keras untuk berhasil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pada perkembangannya, banyak peneliti mencoba mengikutkan variabel variasi yang diduga dapat mempengaruhi komitmen karir karyawan. Seseorang yang hanya memiliki modal psikologis, ternyata tidak cukup bisa membuatnya terikat pada karirnya. Akan tetapi, ditemukan bahwa dimungkinkan ada variabel variasi lain yang berperan sebagai jembatan untuk mengantarkan pengaruh modal psikologis pada komitmen karir. Beberapa variabel variasi tersebut diantaranya adalah kesejahteraan subjektif (Singhal & Rastogi, 2018: 462); kepuasan kerja (Idris & Manganaro, 2017: 2); pengalaman karir (Nazish et al., 2013: 48); identitas profesional (Jue & Ha, 2018: 29); kepuasan karir (Fu & Chen, 2015: 539). Lebih lanjut, dua diantara variabel variasi tersebut, saat ini sedang menjadi fokus banyak peneliti, yaitu kesejahteraan subjektif yang relatif masih sedikit diteliti dan kepuasan kerja yang sudah jamak dikaji. Sehingga, pada penelitian ini berusaha untuk memperluas hasil penelitian dengan menguji variabel yang diduga memiliki pengaruh tidak langsung, diantaranya yaitu kesejahteraan subjektif (Singhal & Rastogi, 2018: 462) dan kepuasan kerja (Idris & Manganaro, 2017: 2).

Variabel variasi pertama, yaitu kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidup serta penilaian afektif terhadap emosinya, seperti yang sering disebut sebagai kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup (Diener & Chan, 2011: 1).

Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika merasa puas dengan kondisi hidup, merasakan emosi yang positif, dan jarang merasakan emosi negatif (Diener et al., 1999: 277).

Kegiatan dalam organisasi membutuhkan suatu hal yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja karyawan, dengan adanya kesejahteraan subjektif di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting untuk merealisasikan hal-hal yang ikut serta mempengaruhi pekerjaan (Maulida & Saleh, 2017: 110). Kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah: keyakinan diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan, dan ketahanan yang selanjutnya dieksplorasi sebagai komponen dari suatu konstruk psikologi yang sering disebut modal psikologi (Avey et al., 2011: 130). Beberapa penelitian menggunakan kesejahteraan subjektif sebagai variabel mediasi antara modal psikologis pada komitmen karir (Melya & Zaitul, 2019: 11; Singhal & Rastogi, 2018: 466).

Komitmen karir karyawan dapat dimiliki melalui pengalaman kesejahteraan subjektif dalam memaksimalkan kinerja terhadap penetapan tujuan karir (Locke & Latham, 2006: 266). Tujuan utama penetapan mediasi yaitu efek dari kesejahteraan subjektif yang digunakan untuk mengetahui perkembangan karir serta komitmen terhadap karir (Singhal & Rastogi, 2018: 462). Ciri utama dari kesejahteraan subjektif dalam komitmen karir adalah tindakan efektif yang dilakukan individu untuk mengendalikan kehidupan dan memiliki tujuan seperti menghargai pekerjaan, otonomi pekerjaan, dan mengalami hubungan positif antar karyawan (Melya & Zaitul, 2019: 2). Kepuasan yang didapatkan dalam

pencapaian karir menghasilkan tingkat kebahagiaan untuk berkomitmen dan merasakan kesejahteraan (Veenhoven & Hagerty, 2006: 425).

Variabel variasi kedua, yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang puas dengan pekerjaan dan organisasi, serta pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan mengakibatkan komitmen pada karir (Goulet & Singh, 2002: 78). Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa puas karyawan tentang pekerjaan yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi, kenyamanan dalam bekerja, dan imbalan yang didapat atas pekerjaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan menilai pekerjaan tersebut dengan lebih positif (Srimindarti et al., 2017: 180).

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja disebabkan adanya kepuasan kerja yang mempengaruhi hidupnya dan berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan (Sen et al., 2017: 173). Hal tersebut akan meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja dan produktivitas dalam organisasi. Beberapa faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yaitu perilaku supervisor, gaji, hubungan dengan rekan kerja, efisiensi pekerjaan, dan harapan karyawan pada jabatan (Parvin & Kabir, 2011: 113).

Karyawan dapat merasakan kepuasan kerja bila menerapkan empat komponen dari modal psikologis yaitu keyakinan diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan, dan ketahanan dalam melaksanakan pekerjaan (Luthans et al., 2007: 551). Lebih lanjut, seorang karyawan yang berkomitmen pada organisasi dan merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar berada dalam situasi pekerjaan yang menguntungkan dan sejalan dengan harapan karirnya, maka

berdampak pada tingginya tingkat komitmen karir karyawan (Goulet & Singh, 2002: 86). Oleh karena itu, banyak peneliti yang menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor pada komitmen karir (Goulet & Singh, 2002: 78; Melya & Zaitul, 2019: 11; Myrtle et al., 2011: 704; Nazish et al., 2013: 51).

Penelitian ini memiliki beberapa kemenarikan. Pertama, adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu antara modal psikologis pada komitmen karir. Hasil penelitian terdahulu disajikan dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1 *Research Gap* Modal Psikologis pada Komitmen Karir**

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Hasil
1.	Singhal & Rastogi, 2018	Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being	350 karyawan organisasi publik dan swasta di sektor manufaktur India	Modal psikologis <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> pada komitmen karir
2.	Niu, 2010	Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment	1.025 karyawan pelayanan makanan di hotel Taipei, Taiwan	Modal psikologis <b>berpengaruh positif</b> pada komitmen karir
3.	Melya & Zaitul, 2019	Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Komitmen Karir: Peran Kesejahteraan Subjektif & Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pegawai Setda Provinsi Sumbar	124 pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	Modal psikologis <b>tidak berpengaruh</b> terhadap komitmen karir

Sumber: Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologis pada komitmen karir (Singhal & Rastogi, 2018: 465).

Penelitian serupa juga menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif pada komitmen karir (Niu, 2010: 747). Modal psikologis akan memprediksi kemampuan serta kepentingan individu yang terkait dengan perilaku karir proaktif, yang meningkatkan komitmen karir karyawan untuk mendedikasikan usahanya dan berdampak pada keberhasilan organisasi. Namun, terdapat penelitian lain yang menemukan tidak adanya pengaruh antara modal psikologis dengan komitmen karir (Melya & Zaitul, 2019: 11). Hal ini dikarenakan karyawan belum memahami pentingnya modal psikologis untuk meningkatkan komitmen karir. Khususnya pada peningkatan komponen harapan dan optimisme dalam melaksanakan pekerjaan.

Kedua, penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh langsung antara *self-efficacy* (salah satu komponen modal psikologis) pada komitmen karir (Ahmed, 2017: 136; Niu, 2010: 745). Sedangkan pada penelitian ini, peneliti mengeksplorasi lebih luas dengan menggunakan modal psikologis yang mempunyai empat komponen yaitu *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan ketahanan.

Ketiga, penggunaan dua mediasi dalam penelitian untuk memperluas hasil pengujian modal psikologis pada komitmen karir. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan kesejahteraan subjektif yang memediasi pengaruh antara modal psikologis pada komitmen karir (Singhal & Rastogi, 2018: 463). Namun, pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dinilai sebagai variabel dari faktor individu yang dapat mempengaruhi tingginya komitmen karir karyawan.

Selanjutnya, perbedaan sampel dari penelitian sebelumnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh modal psikologis pada komitmen karir menggunakan sampel karyawan organisasi publik dan swasta di sektor manufaktur (Singhal & Rastogi, 2018: 463) dan karyawan pelayanan makanan di hotel (Niu, 2010: 745). Oleh karena itu, dalam penelitian ini tertarik melakukan penelitian pada objek dan sektor yang berbeda yaitu pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia agar mendapat generalisasi penelitian.

Pemilihan tempat penelitian yaitu pada Sekretariat Daerah di Banjarnegara, karena peneliti beranggapan bahwa komitmen karir sangat penting bagi seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini karena seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan perannya sebagai abdi negara tentunya tidak akan pernah lepas dari masalah individual yang dapat berakibat negatif terhadap pekerjaannya. Misalnya masalah dengan keluarga, rekan kerja, atau lainnya yang terkadang hal tersebut terbawa saat berada di lingkungan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerjanya dan akan mempengaruhi komitmen karir. Sikap komitmen karir ini dapat terlihat dengan kemauan bekerja keras dan tidak menyerah pada kesulitan yang dihadapi, keterlibatan kerja, antusiasme dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkomitmen dengan karirnya akan sangat bersemangat dalam bekerja, bahkan seolah-olah tidak memikirkan waktu kerja dan penghargaan (*reward*) yang akan diterimanya.

Objek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sekretariat Daerah Banjarnegara. Sekretariat Daerah bertugas

membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten. Sekretariat Daerah merupakan instansi yang secara struktural berada dibawah perintah Bupati secara langsung, sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam membantu Bupati mengelola urusan pemerintahan Kabupaten Banjarnegara.

Sikap positif yang ditunjukkan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pekerjaannya masih kurang optimal untuk membentuk komitmen karirnya. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) harus siap mengabdikan waktu, ilmu, dan tenaganya untuk kepentingan negara. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki komitmen karir, karena menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut lebih berkomitmen pada organisasi, namun diharapkan juga berkomitmen tinggi pada pekerjaannya. Terutama pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat unik seperti pekerjaan di Sekretariat Daerah yang lebih administratif dan memerlukan penguasaan dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta memiliki pengetahuan tentang hukum dan pemerintahan.

Menurut hasil wawancara dengan Ajudan Sekda yang dilakukan di Sekretariat Daerah Banjarnegara menunjukkan bahwa sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) masing-masing bagian. Aparatur Sipil Negara (ASN) juga mematuhi peraturan yang berlaku seperti datang tepat waktu, meminta ijin kepada kepala bagian saat meninggalkan pekerjaan, dan memiliki kinerja yang baik serta

memperoleh penghargaan dari Pemerintah Kabupaten. Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) pensiun sesuai dengan waktu pensiun yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut sesuai dengan indikator pilihan karir, yaitu karyawan akan menghabiskan sisa hidupnya dalam pekerjaan yang telah dipilihnya.

Meskipun demikian, ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan komitmen karir yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang jenuh dengan pekerjaannya, dikarenakan belum bekerja dengan senang hati, merasa tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurang bersedia untuk menerima pekerjaan diluar tugasnya. Hal tersebut bertentangan dengan indikator arti penting karir. Dapat disimpulkan masih kurangnya komitmen karir yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) terutama pada indikator arti penting karir.

Selain faktor diatas, modal psikologis yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) juga penting dalam meningkatkan komitmen karir. Berdasarkan wawancara dengan Ajudan Sekda, beliau menyampaikan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki harapan dan ketahanan saat mengalami masalah yang terjadi selama bekerja di Sekretariat Daerah. Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) optimis dengan pekerjaannya di masa depan yang merujuk pada indikator optimisme. Namun, masih terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dalam melaksanakan pekerjaan kurang baik dan merasa kurang percaya diri ketika ditunjuk sebagai delegasi untuk mewakili unit kerjanya. Hal tersebut bertentangan dengan indikator keyakinan diri. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum

memahami pentingnya penerapan modal psikologis dalam bekerja akan berpengaruh pada komitmen karir yang kurang maksimal.

Kondisi tersebut juga didukung dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan selama tanggal 29 Juni s.d 3 Juli 2020 pada 30 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Banjarnegara dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Studi Pendahuluan Komitmen Karir**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya (%)</b>	<b>Tidak (%)</b>
1.	Saya menghadiri konferensi, seminar, dan <i>workshop</i> yang diselenggarakan oleh pemerintah terkait pekerjaan saya	47%	53%
2.	Saya akan menghabiskan sisa hidup saya dalam pekerjaan ini	60%	40%
3.	Saya senang mendiskusikan karir saya dengan teman atau relasi	43%	57%
4.	Berpindah dari satu karir ke karir yang lain yang berbeda merupakan suatu hal yang tidak etis	48%	52%
5.	Pekerjaan ini sangat berarti bagi saya	48%	52%
6.	Saya memiliki kepercayaan bahwa saya harus loyal pada satu karir selama hidup saya	42%	58%
<b>Rata-rata</b>		<b>48%</b>	<b>52%</b>

*Sumber: Data Primer Diolah, 2020*

Hasil dari studi pendahuluan menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan yang telah disebar, dapat menjelaskan bahwa komitmen karir yang dimiliki responden masih kurang seperti pada item pernyataan nomor 6 yang menyatakan bahwa responden memiliki kepercayaan bahwa harus loyal pada satu karir selama

hidupnya, sebanyak 58% responden dari total 30 orang masih kurang berkomitmen pada karir, sedangkan responden yang memiliki komitmen karir pada item tersebut sebanyak 42%. Sebagian besar responden mempersepsikan bahwa responden belum sepenuhnya memiliki komitmen karir dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada persentase nilai rata-rata responden yang menjawab “Ya” sebesar 48% dan responden yang menjawab “Tidak” sebesar 52%. Meskipun hasil dari 6 item pernyataan tidak memiliki perbedaan yang terlalu tinggi, namun dilihat dari rata-rata jawaban responden sebanyak 52% menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara masih kurang memiliki komitmen karir.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menguji pengaruh modal psikologis, kesejahteraan subjektif, kepuasan kerja, dan komitmen karir dengan judul **“Pengaruh Modal Psikologis pada Komitmen Karir melalui Kesejahteraan Subjektif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dalam pengaruh modal psikologis pada komitmen karir. Berdasarkan penelitian terdahulu, modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir (Singhal & Rastogi, 2018: 465). Sedangkan, penelitian lainnya menemukan hasil modal psikologis

tidak berpengaruh pada komitmen karir (Melya & Zaitul, 2019: 11). Sehingga, perlu untuk menguji kembali pengaruh modal psikologis pada komitmen karir.

2. Adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dalam melaksanakan pekerjaannya tidak maksimal dan menjadi faktor penyebab rendahnya realisasi pelaksanaan kegiatan. Fenomena tersebut membuktikan perlunya pemahaman tentang pentingnya memiliki modal psikologis yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan menciptakan kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja serta mendorong adanya komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan cakupan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menguji pengaruh modal psikologis sebagai variabel bebas pada komitmen karir sebagai variabel terikat, serta kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di sektor pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Banjarnegara. Dibutuhkan modal psikologis, kesejahteraan subjektif, dan kepuasan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menunjang pengembangan karir dan menjadi dorongan untuk meningkatkan komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN)?
2. Apakah modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada kesejahteraan subjektif Aparatur Sipil Negara (ASN)?
3. Apakah modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)?
4. Apakah kesejahteraan subjektif berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN)?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN)?
6. Apakah kesejahteraan subjektif dapat memediasi pengaruh modal psikologis pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN)?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh modal psikologis pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN)?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh modal psikologis pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Menguji pengaruh modal psikologis pada kesejahteraan subjektif Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Menguji pengaruh modal psikologis pada kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

4. Menguji pengaruh kesejahteraan subjektif pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).
6. Menguji pengaruh modal psikologis pada komitmen karir melalui kesejahteraan subjektif Aparatur Sipil Negara (ASN).
7. Menguji pengaruh modal psikologis pada komitmen karir melalui kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai konsep modal psikologis yang dimiliki seseorang, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja yang dirasakan dalam meningkatkan komitmen karir sehingga mencapai tujuan karir dan organisasi.
  - b. Penelitian ini memberikan tambahan referensi, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan modal psikologis sebagai variabel bebas pada komitmen karir sebagai variabel terikat melalui kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Setelah hasil dari dua penelitian terdahulu Singhal dan Rastogi (2018) dan Niu (2010) yang menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh pada komitmen karir.

Selain itu, kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja mampu memperkuat modal psikologis pada komitmen karir.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Apabila penelitian ini terbukti, maka diharapkan menjadi referensi bagi pimpinan unit kerja dalam membuat strategi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk berpartisipasi dalam peningkatan komitmen karir.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa pentingnya memiliki modal psikologis pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat mendorong munculnya komitmen karir serta merasakan kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hubungan dengan rekan kerja di lingkungan kerja dan kebahagiaan di lingkungan keluarga.

### 1.7 Orisinalitas Penelitian

Adapun orientasi dari penelitian ini yaitu:

1. Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel mediasi yaitu kesejahteraan subjektif. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua mediasi yaitu kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja. Pengujian dengan dua variabel mediasi memungkinkan untuk melakukan komparasi pada hasil akhir penelitian, variabel mediasi mana yang memberikan kontribusi paling signifikan pada komitmen karir.
2. Penelitian ini membandingkan antara konsep kesejahteraan subjektif dengan kesejahteraan objektif. Kesejahteraan biasanya diukur secara objektif dengan melihat gaji seseorang, bonus yang didapatkan, penghargaan (*reward*), dan

pangkat/ jabatan karyawan. Sedangkan kesejahteraan subjektif dalam pengukurannya, seseorang akan mengevaluasi hidupnya secara kognitif dan afektif. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dan emosinya, seperti kebahagiaan, ketentraman, dukungan sosial dan lainnya.

3. Penelitian sebelumnya yaitu Singhal dan Rastogi (2018: 463) menggunakan objek penelitian karyawan organisasi publik dan swasta di sektor manufaktur India, dan Niu (2010: 745) menggunakan obyek penelitian pada karyawan pelayanan makanan di sebuah hotel Taipei, Taiwan. Namun, penelitian ini berbeda karena meneliti pada sektor yang berbeda yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah Banjarnegara.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1 Teori Motivasi Karir (*Career Motivation Theory*)

Teori motivasi karir (*Career Motivation Theory*) dikembangkan oleh Manuel London pada tahun 1983 dan 1997. Motivasi karir didefinisikan sebagai karakteristik individu dalam menentukan keputusan karir dan perilaku yang mencerminkan identitas karir seseorang, yang menjadi faktor dalam mempengaruhi karirnya, serta ketahanan dalam menghadapi kondisi karir yang tidak menguntungkan (London, 1983: 620). Setiap karakteristik individu yang berhubungan dengan motivasi karir sesuai dengan keadaan situasional yang sedang dialami dan perilaku terhadap karirnya. Hal ini termasuk mencari dan menerima pekerjaan, memutuskan untuk tinggal dalam organisasi, mencari pelatihan dan pengalaman kerja baru, serta berusaha untuk mencapai tujuan karir.

Motivasi karir juga dikonseptualisasikan sebagai konstruk multidimensi internal untuk individu yang dipengaruhi oleh situasi, sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku individu dalam karirnya (London, 1983: 620). Dimensi ini terdiri dari identitas karir (*career identity*), ketahanan karir (*career resilience*), dan wawasan karir (*career insight*). Identitas karir mencerminkan arah motivasi karir seseorang, wawasan karir merupakan persepsi realistis tentang individu dan organisasinya untuk tujuan karir, serta ketahanan mencerminkan semangat, kekuatan, dan kegigihan individu dalam

membangun motivasi karir yang berasal dari pekerjaan dan penilaian perilaku (London, 1983: 621).

Dalam identitas karir, karakteristik situasional dapat mempengaruhi individu dalam mendorong adanya profesionalisme, memunculkan komitmen organisasi, dan kemajuan karir. Karakteristik situasional juga mempengaruhi ketahanan karir dalam menghadapi perubahan organisasi, dukungan untuk kreativitas, dan mendukung pelatihan untuk mengembangkan keterampilan. Sedangkan dalam wawasan karir, karakteristik situasional dapat mempengaruhi dalam menentukan prosedur untuk mencapai tujuan karir (London & Noe, 1997: 64). Berdasarkan uraian di atas, maka teori motivasi karir mendasari munculnya variabel komitmen karir.

### **2.1.2 Teori Penentuan Nasib Sendiri (*Self-Determination Theory*)**

Teori penentuan nasib sendiri (*Self-Determination Theory*) dikembangkan oleh Deci dan Ryan pada tahun 1985 dan 1991. Teori penentuan nasib sendiri menyatakan bahwa pencapaian tiga kebutuhan psikologis utama yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan pekerjaan akan meningkatkan motivasi diri yang menyebabkan perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan (Ryan & Deci, 2000: 68). Karyawan memilih tugas secara sukarela dan teliti akan mengarahkannya pada otonomi, keberhasilan dari penyelesaian tugas yang sulit karena adanya kemampuan dan bakat akan mengarahkan pada kompetensi, dan terciptanya hubungan kerja yang baik dengan karyawan lain akan membantu munculnya perasaan keterkaitan kerja.

Teori penentuan nasib sendiri adalah suatu pendekatan untuk menilai motivasi dan kepribadian manusia serta pentingnya perubahan sumber daya manusia untuk pengembangan pribadi dan perilaku pengaturan diri. Hal ini menunjukkan kecenderungan pertumbuhan dan kebutuhan psikologis merupakan dasar untuk motivasi diri dan integrasi kepribadian seseorang serta mendorong proses positif untuk perkembangan sosial dan kesejahteraan pribadi (Ryan & Deci, 2000: 68). Terdapat tiga hasil penting dari implikasi teori penentuan nasib sendiri, yaitu:

- a. Motivasi intrinsik mengarahkan individu dalam perwujudan kecenderungan manusia terhadap pembelajaran dan kreativitas.
- b. Pengaturan diri yang menyangkut bagaimana seseorang mengambil nilai-nilai sosial dan faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar kemudian secara bertahap mengubahnya menjadi nilai-nilai pribadi dan motivasi diri.
- c. Pemenuhan kebutuhan psikologis individu berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan.

Teori penentuan nasib sendiri mengklaim bahwa modal psikologis yang terdiri dari keyakinan diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan, dan ketahanan akan mengarahkan individu untuk memenuhi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan yang akan memunculkan komitmen pada karir kemudian karyawan mengambil tugas yang menantang dan berusaha keras untuk berhasil (Singhal & Rastogi, 2018: 461). Berdasarkan uraian di atas, maka teori penentuan nasib sendiri mendasari munculnya variabel modal psikologis.

### 2.1.3 *Top-Down and Bottom-Up Theory*

Teori *Top-Down and Bottom-Up* dikembangkan oleh Diener pada tahun 1984. Teori *Top-Down* menyatakan bahwa kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung pada bagaimana individu menanggapi suatu peristiwa yang terjadi dalam hidup secara positif maupun negatif. Teori ini memandang bahwa jika seseorang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi akan merasa puas dengan kondisi hidupnya. Kesejahteraan subjektif merupakan suatu cara menyikapi peristiwa dengan mengelola emosi, sikap seseorang, dan penilaian global terhadap kepuasan hidup (Diener et al., 1999: 277).

Teori *Bottom-Up* mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif yaitu kebahagiaan yang berasal dari pengalaman peristiwa yang pernah dirasakan seseorang, baik pengalaman menyenangkan sehari-hari yang terkait dengan pengaruh menyenangkan maupun pengalaman tidak diinginkan yang memberikan dampak tidak menyenangkan (Diener et al., 1999: 278). Jika individu semakin banyak merasakan pengalaman menyenangkan, maka akan meningkatkan kualitas kebahagiaan dan kepuasan individu yang berpengaruh pada kesejahteraan subjektif. Teori ini menyebutkan bahwa faktor yang berkontribusi terhadap kestabilan kesejahteraan subjektif tidak hanya dari faktor lingkungan, tetapi juga dari faktor kepribadian (Diener et al., 1999: 280). Berdasarkan uraian di atas, maka teori *Top-Down and Bottom-Up* mendasari munculnya variabel kesejahteraan subjektif.

#### 2.1.4 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor (*Two Factor Theory*) pertama kali dikembangkan oleh Herzberg pada tahun 1959. Menurut teori dua faktor, orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) dan faktor motivasi (*motivation factor*). Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia dalam memperoleh ketentraman, seperti gaji yang diperoleh, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan rekan kerja, dan kualitas supervisi. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfer*) dan *turnover* karyawan akan meningkat (Andriani & Widiawati, 2017: 87).

Faktor motivasi adalah faktor-faktor yang menyangkut dengan kebutuhan psikologis, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Andriani & Widiawati, 2017: 88). Herzberg menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja pada dasarnya adalah faktor-faktor intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah faktor ekstrinsik (Andjarwati, 2015: 50). Faktor pemeliharaan kemungkinan lebih mudah diukur, dikendalikan, dan dikontrol daripada faktor motivasi. Motivasi lebih rumit dan subjektif sehingga terlalu sulit untuk diukur (Andjarwati, 2015: 49).

Penelitian Herzberg menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Jika menghilangkan karakteristik

yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan atau memotivasi. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, jika berusaha untuk menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja atau faktor pemeliharaan (*hygiene*) kurang efektif dan karyawan tidak akan merasa puas atau termotivasi. Dalam usaha memotivasi karyawan, Herzberg menyarankan untuk menekankan motivator (Andriani & Widiawati, 2017: 89). Berdasarkan uraian di atas, maka teori dua faktor (*Two Factor Theory*) mendasari munculnya variabel kepuasan kerja.

## **2.2 Kajian Variabel Penelitian**

### **2.2.1 Komitmen Karir**

#### **1. Pengertian Komitmen Karir**

Komitmen karir didefinisikan sebagai kekuatan motivasi seseorang untuk bekerja pada karir tersebut secara terus menerus, yang didasarkan pada keyakinan atas nilai pekerjaan yang telah dipilih (Goulet & Singh, 2002: 75). Komitmen karir juga merupakan sikap seseorang terhadap profesinya (Blau, 1988: 284). Sebagian besar karyawan memilih untuk berkomitmen pada karirnya daripada berkomitmen pada organisasi (Ahmed, 2017: 125; Fu & Chen, 2015: 537). Beberapa pengertian dari komitmen karir menurut penelitian lain yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen karir adalah keterikatan seseorang pada komitmen terhadap pilihan karir yang ditandai dengan adanya perkembangan dalam mencapai tujuan karir pribadi, dimana seseorang yang mempunyai tujuan karir tinggi

akan berusaha untuk berhasil dan tidak pantang menyerah meskipun terdapat tantangan (Fu & Chen, 2015: 538).

- b. Komitmen karir didefinisikan sebagai sikap seseorang dalam mencapai tujuan karir untuk kemajuan diri dan lebih bersifat individualis (Ching & Kee, 2012: 242).
- c. Komitmen karir merupakan hubungan secara psikologis antara pribadi karyawan dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dipilihnya (Poon, 2004: 375).

Berdasarkan beberapa pendapat dari peneliti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karir merupakan sikap seseorang yang loyal dan terikat terhadap pekerjaan yang telah dipilihnya, dan berusaha keras untuk berhasil mencapai tujuan karir meskipun menghadapi tantangan. Karyawan yang tekun dalam bekerja dan mau mengeluarkan seluruh energinya untuk mencapai tujuan karir dianggap sebagai karyawan yang memiliki komitmen karir tinggi (Melya & Zaitul, 2019: 1).

## **2. Indikator-Indikator Komitmen Karir**

Menurut Adio dan Popoola (2010: 181) komitmen karir memiliki lima indikator, yaitu:

- a. Pengembangan karir (*Career development*)

Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti seminar, lokakarya, dan konferensi sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

b. Pilihan karir (*Career choice*)

Faktor yang mempengaruhi pilihan karir karyawan yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap karirnya. Apabila karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, maka akan tetap tinggal dalam perusahaan pilihannya dalam jangka waktu yang lama dan karyawan yang berpindah dari satu karir ke karir lainnya itu dinilai tidak etis.

c. Hubungan rekan kerja (*Coworkers relationship*)

Dalam bekerja karyawan membutuhkan dukungan dari luar agar mampu menghadapi kesulitan dari beban kerja yang diberikan. Salah satunya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja atau relasi, sehingga dapat berdiskusi terkait pekerjaan dan termotivasi untuk mempertahankan karirnya.

d. Kebutuhan karir (*Career necessity*)

Karyawan yang tetap berada pada suatu organisasi yang sama dalam jangka waktu lama maka dapat mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan tetap bertahan pada pekerjaannya karena sesuai dengan kebutuhan karir.

e. Arti penting karir (*Career important meaning*)

Karyawan beranggapan bahwa karir memiliki arti yang penting bagi hidupnya. Dengan meyakini hal tersebut maka pekerjaannya memiliki pengaruh yang positif. Karyawan merasa pekerjaannya akan berdampak besar bagi dirinya dan dengan senang hati menerima tanggung jawab yang lebih besar dalam karirnya.

## 2.2.2 Modal Psikologis

### 1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis adalah keadaan psikologis positif seorang individu yang ditandai dengan karakteristik berikut : (1) memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk menghadapi tugas-tugas atau tantangan tertentu yang menantang; (2) mampu membuat atribusi positif (*optimism*) terhadap kegagalan atau keberhasilan yang pernah dialaminya, dan kesuksesan di masa kini dan masa depan; (3) memiliki harapan (*hope*) yang tinggi dan tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan; dan (4) ketika mengalami masalah dan kesulitan karyawan akan bertahan bahkan mampu bangkit kembali (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans et al., 2007: 542). Beberapa pengertian modal psikologis menurut penelitian lain yaitu sebagai berikut:

- a. Modal psikologis diartikan dengan kemampuan seorang karyawan yang selalu mencoba untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya menjadi kekuatan serta kelebihan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya (Luthans et al., 2006: 388).
- b. Modal psikologis merupakan manifestasi dari kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan sebagai bentuk konstruk kepribadian karyawan untuk membangun perilaku organisasi yang positif (Karatepe & Karadas, 2014: 132).
- c. Modal psikologis didefinisikan sebagai konstruk positif yang dimiliki setiap karyawan dan menjadi sumber daya atau kekuatan dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk membangun sebuah organisasi (Nafei, 2014: 250).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa modal psikologis adalah keadaan psikologis positif individu yang ditandai dengan keyakinan diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilience*) yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk membangun perilaku organisasi yang positif. Modal psikologis dipandang sebagai sumber daya manusia (pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dan modal sosial (hubungan antar individu, komunikasi) yang dikembangkan di tempat kerja (Luthans & Youssef, 2004: 147).

## 2. Indikator-Indikator Modal Psikologis

Menurut Luthans dan Youssef (2004: 157) dan Jung dan Yoon (2015: 1156) modal psikologis memiliki empat indikator, yaitu:

### a. Keyakinan diri (*self-efficacy*)

Keyakinan diri adalah kepercayaan seorang karyawan tentang kemampuannya untuk mengontrol sumber daya kognitifnya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang maksimal (Luthans & Youssef, 2004: 158). Karyawan yang memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) akan memilih tugas yang menantang, meningkatkan motivasi, dan berusaha untuk mencapai keberhasilan dari tugasnya, serta mampu bertahan ketika menghadapi kesulitan. Terdapat empat cara yang dapat meningkatkan kemampuan *self-efficacy* (Bandura, 1977: 195). Pertama, keyakinan diri dapat dikembangkan saat karyawan mengalami kesuksesan (penguasaan terhadap tugas). Kedua, keyakinan diri dapat dikembangkan saat karyawan belajar melakukan sesuatu dengan mengamati orang lain (pembelajaran pribadi) pada

kelompok perbandingan yang bersangkutan saat menyelesaikan suatu tugas. Ketiga, keyakinan diri dikembangkan saat karyawan meyakini atau menerima timbal balik yang positif dari saling menghormati orang lain. Keempat, keyakinan diri ditingkatkan melalui pengurangan tingkat reaksi stres dan tekanan selama bekerja, serta mengubah kecenderungan emosi negatif.

b. Harapan (*hope*)

Harapan didefinisikan sebagai keadaan kognitif atau pikiran seseorang yang mampu menetapkan tujuan dan harapan realistis namun menantang sehingga mencapai tujuan tersebut melalui penentuan, energi, dan persepsi diri yang terarah pada pengendalian internal individu (Luthans et al., 2007: 545). Seseorang memerlukan energi untuk mencapai tujuan yang ingin diraihinya dengan memberikan tekad dan kemauan yang tinggi. Harapan yang tinggi dapat muncul dikarenakan individu merasa seperti memiliki suatu kemampuan untuk mengembangkan cara dalam meraih sesuatu yang diinginkannya, sehingga memberikan kemampuan untuk melakukannya dan mencari cara alternatif menuju pencapaian tujuan agar berhasil atau sukses (Luthans & Youssef, 2004: 159).

c. Optimisme (*optimism*)

Optimisme didefinisikan sebagai suatu harapan dari diri individu akan terjadinya berbagai peristiwa positif di masa sekarang dan masa yang akan datang (Luthans & Youssef, 2004: 159). Lebih jauh lagi, perasaan optimis menentukan pada alasan dan sebab yang digunakan untuk menjelaskan alasan terjadinya peristiwa tertentu baik peristiwa yang positif maupun negatif, baik

terjadi pada masa lalu, sekarang, atau masa depan. Secara realistis, optimisme mencakup evaluasi terhadap sesuatu yang dapat dicapai dan tidak dapat dicapai seseorang dalam keadaan tertentu, sehingga memunculkan keyakinan diri dan harapan untuk berhasil (Luthans et al., 2007: 547). Seseorang yang memiliki perasaan optimis akan selalu mengharapkan kejadian yang positif dan diinginkan di masa depan, sementara orang pesimis adalah orang yang terus-menerus memiliki pemikiran negatif dan yakin bahwa kejadian yang tidak diinginkan akan terjadi (Luthans et al., 2007: 547).

d. Ketahanan (*resilience*)

Ketahanan adalah kemampuan individu yang berhasil bangkit kembali dari berbagai keterpurukan dan kegagalan yang terjadi dalam kehidupannya, serta mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut (Luthans & Youssef, 2004: 160). Ketahanan juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas psikologi positif seseorang untuk bangkit kembali dari kesengsaraan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, atau bahkan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans & Jensen, 2002: 305). Karyawan yang memiliki ketahanan akan lebih cepat dalam melakukan penyesuaian dan adaptasi untuk mengubah suatu kegagalan menjadi sebuah keberhasilan. Ketahanan bukan hanya suatu perjuangan atau usaha karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan, namun juga merupakan suatu pembelajaran untuk menghadapi perubahan yang tidak pasti. Individu sebenarnya menjadi lebih tangguh atau kuat terhadap situasi yang merugikan, jika individu tersebut dapat bangkit

kembali dari kegagalan yang telah terjadi sebelumnya (Luthans et al., 2007: 547).

### **2.2.3 Kesejahteraan Subjektif**

#### **1. Pengertian Kesejahteraan Subjektif**

Kesejahteraan subjektif dapat diartikan sebagai evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidup serta penilaian afektif terhadap emosinya, seperti yang sering disebut sebagai kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup (Diener & Chan, 2011: 1). Seorang individu dikatakan memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi apabila mampu mengontrol dirinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sebaliknya, individu dengan kesejahteraan subjektif yang rendah akan memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan sehingga muncul emosi seperti kecemasan, depresi, dan kemarahan (Diener et al., 1999: 277). Beberapa pengertian kesejahteraan subjektif menurut penelitian lain diantaranya:

- a. Kesejahteraan subjektif adalah evaluasi individu terhadap hidupnya yang meliputi komponen afektif yang berpengaruh positif (mengalami emosi dan suasana hati yang menyenangkan) dan pengaruh negatif (mengalami emosi dan suasana hati yang tidak menyenangkan) dan komponen kognitif yang mengukur kepuasan hidup (Diener et al, 1997: 25-26).
- b. Kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai evaluasi seseorang tentang kehidupannya, yang dapat berupa penilaian seperti kepuasan hidup, evaluasi berdasarkan perasaan seperti suasana hati dan emosi. Ketika merasakan

suasana hati yang menyenangkan atau sedih, hal itu karena merasa hidupnya berjalan dengan baik atau buruk (Diener & Chan, 2011: 2).

- c. Kesejahteraan subjektif merupakan turunan dari psikologi positif, kesejahteraan dibedakan menjadi dua kategori yaitu kesejahteraan hedonis (*hedonic well-being*) dan kesejahteraan eudaimonik (*eudaimonic well-being*) (Ryan & Deci, 2001: 143). Kesejahteraan hedonis menggambarkan kondisi mental positif berupa pengalaman menyenangkan yang ditentukan secara subjektif, sedangkan kesejahteraan eudaimonik merupakan kebahagiaan yang muncul dari dalam diri individu bukan berasal dari faktor eksternal.

Berdasarkan beberapa pendapat dari peneliti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif adalah sebuah konsep dimana individu memandang kebahagiaan melalui evaluasi pengalaman kehidupannya yang terdiri dari komponen kognitif (yang mengukur kepuasan hidup) dan komponen afektif (emosi yang berpengaruh positif dan negatif). Seorang individu dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika merasa puas dengan kondisi hidupnya, merasakan emosi yang positif, dan jarang merasakan emosi negatif (Diener et al., 1999: 277).

## **2. Indikator-Indikator Kesejahteraan Subjektif**

Menurut Diener et al. (2009: 143) kesejahteraan subjektif memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Hubungan kerja (*Relationships*)

Hubungan kerja antara sesama karyawan maupun atasan akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Rekan kerja yang mendukung, ramah, dan saling

menghargai akan membuat pekerjaan menyenangkan. Selain itu, atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya dan mau mendengarkan pendapat bawahan juga mempengaruhi pekerjaan yang menyenangkan atau tidak. Hal ini dapat menumbuhkan perasaan kesejahteraan pada karyawan.

b. Harga diri (*Self-esteem*)

Harga diri diartikan sebagai penilaian individu bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan hidup dan merasakan kebahagiaan. Jika harga dirinya tinggi, maka individu tersebut merasa berharga dan layak untuk terus berusaha. Sehingga akan membantu individu berkembang dan merasakan kesejahteraan subjektif.

c. Tujuan hidup (*Purpose of life*)

Tujuan hidup memiliki arti bahwa individu memahami tujuan hidupnya dengan jelas dan terarah, serta merasa yakin mampu mencapai suatu harapan yang diinginkan. Sehingga dengan begitu individu dapat merasakan makna hidup yang dijalaniya dan membuatnya lebih menghargai diri sendiri.

d. Pengalaman dan perasaan positif (*Positive experience and feelings*)

Perasaan positif dapat muncul jika individu mengalami suatu hal yang baik dalam hidupnya. Selain itu, berkaitan juga dengan pengalaman emosi dan perasaan hati yang menyenangkan seperti bahagia, optimis, sejahtera, dan puas. Perasaan positif dapat mempengaruhi individu dalam bekerja, seperti lebih menikmati pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan komitmen pada pekerjaan.

e. Pengalaman dan perasaan negatif (*Negative experience and feelings*)

Perasaan negatif dapat muncul apabila individu menganggap peristiwa yang terjadi sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Oleh sebab itu, timbul emosi seperti kesedihan, kecemasan, kemarahan, takut, dan rasa bersalah. Perasaan negatif ini dapat mempengaruhi hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal, semangat bekerja rendah, dan munculnya perasaan tertekan.

#### **2.2.4 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja disebabkan adanya kepuasan kerja yang mempengaruhi hidupnya dan berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan (Sen et al., 2017: 173). Hal tersebut akan meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja dan produktivitas kinerja dalam organisasi. Kepuasan kerja dianggap sebagai kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Beberapa pengertian dari kepuasan kerja menurut penelitian lain diantaranya:

- a. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas yang diperoleh dari pengalaman kerja dan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan atau kesesuaian antara karyawan dengan organisasinya (Ugboro & Obeng, 2000: 253-254).
- b. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan yang didapat dari emosi positif dan negatif yang dialami di tempat kerja sehingga menimbulkan perasaan puas apabila harapan dari pekerjaan telah terpenuhi (Weiss, 2002: 176).
- c. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi yang menyenangkan atau perasaan positif berdasarkan pada persepsi kerja, penilaian lingkungan kerja,

pengalaman kerja, dan persepsi semua elemen pekerjaan termasuk tempat kerja (Tomazevic et al., 2018: 377-378).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang berdasarkan pada penilaian melalui pengalaman kerja dan kesesuaian antara karyawan dengan organisasinya, sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan ketidakpuasan akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Sen et al., 2017: 173).

## **2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Cekmecelioglu et al., 2012: 367) kepuasan kerja memiliki lima indikator, yaitu meliputi:

### **a. Pengawas (*Supervisor*)**

Atasan atau *supervisor* dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi rasa puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Atasan yang baik berarti akan menghargai pekerjaan bawahannya, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Atasan juga memberikan dukungan, pujian, dan mau mendengarkan pendapat karyawan. Namun, pengawasan yang terlalu berlebihan dapat membuat karyawan tidak nyaman dan merasa serba salah dalam melakukan pekerjaan.

### **b. Pekerjaan (*Job*)**

Kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kepribadian seorang karyawan akan menumbuhkan rasa nyaman dan senang untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan berpengaruh pada hasil kerja yang maksimal, sehingga akan terciptanya kepuasan kerja.

c. Rekan kerja (*Coworkers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja pada karyawan secara individu. Sangat penting memiliki rekan kerja yang saling mendukung, menasehati, dan memberikan bantuan satu sama lain dalam bekerja. Hal tersebut efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga mendorong adanya perasaan kepuasan kerja.

d. Gaji (*Pay*)

Gaji menjadi tolak ukur yang paling relevan untuk karyawan dikatakan puas atau tidak dalam bekerja. Kebijakan kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan karyawan yang mencakup besarnya gaji yang diperoleh dan berbagai macam tunjangan. Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Kebijakan organisasi (*Organizational policies*)

Salah satu kebijakan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan promosi. Karyawan dalam perkembangan karirnya tentu sangat antusias untuk mendapatkan peluang promosi. Apabila karyawan tersebut

dipromosikan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Selain itu, pelaksanaan promosi secara adil kepada karyawan juga meningkatkan kepuasan kerja.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menyusun penelitian ini serta digunakan sebagai pembandingan dan pendukung antara penelitian terdahulu dengan penelitian selanjutnya. Berikut hasil penelitian dari pengaruh modal psikologis pada komitmen karir melalui kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Sampel	Hasil
<b>Pengaruh Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>) pada Komitmen Karir (<i>Career Commitment</i>)</b>				
1.	Ahmed (2017)	Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment	200 karyawan pada departemen teknik di perusahaan manufaktur	Modal psikologis <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> pada komitmen karir
2.	Niu (2010)	Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment	1.025 karyawan pelayanan makanan di hotel Taipei, Taiwan	Modal psikologis <b>berpengaruh positif</b> pada komitmen karir
3.	Melya dan Zaitul (2019)	Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Komitmen Karir: Peran Kesejahteraan Subjektif & Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pegawai Setda Provinsi Sumbar	124 pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat	Modal psikologis <b>tidak berpengaruh</b> terhadap komitmen karir
<b>Pengaruh Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>) pada Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>)</b>				
4.	Maulida dan Saleh (2017)	Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap	169 karyawan BUMN dalam bidang	Modal psikologis <b>berpengaruh signifikan</b> pada

		Kesejahteraan Subjektif	pertambahan di Jakarta	kesejahteraan subjektif
5.	Hansen et al. (2015)	Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa	103 pendidik dari empat lembaga pendidikan di wilayah Umlazi, KwaZulu-Natal, Afrika Selatan	Modal psikologis <b>berpengaruh signifikan</b> pada kesejahteraan subjektif
<b>Pengaruh Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>) pada Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)</b>				
6.	Idris dan Manganaro (2017)	Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries	97 manajer profesional pada industri minyak dan gas di Arab Saudi	Modal psikologis <b>berpengaruh tidak signifikan</b> pada kepuasan kerja
7.	Jung dan Yoon (2015)	The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel	324 karyawan hotel mewah di Seoul	Modal psikologis <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> pada kepuasan kerja
8.	Sen et al. (2017)	The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress	298 karyawan lembaga publik di daerah Ankara dan Malatya, Turki	Modal psikologis <b>berpengaruh positif</b> pada kepuasan kerja
<b>Pengaruh Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>) pada Komitmen Karir (<i>Career Commitment</i>)</b>				
9.	Singhal dan Rastogi (2018)	Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being	350 karyawan organisasi publik dan swasta pada sektor manufaktur di India	Kesejahteraan subjektif <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> pada komitmen karir
<b>Pengaruh Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) pada Komitmen Karir (<i>Career Commitment</i>)</b>				
10.	Nazish et	Job & Career Influences	240 karyawan	Kepuasan kerja

	al. (2013)	on Career Commitment Among Employees of Banking Sector: The Mediating Effect of Job Satisfaction & Organizational Commitment	yang bekerja di Bank Nasional Pakistan dan Bank Punjab Pakistan	<b>berpengaruh positif</b> pada komitmen karir
11.	Adio dan Popoola (2010)	Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria	363 pustakawan yang bekerja pada 24 federal perpustakaan universitas di Nigeria	Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> pada komitmen karir
12.	Fu dan Chen (2015)	Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective	255 karyawan profesional teknologi dan informasi di Taiwan	Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> pada komitmen karir
13.	Myrtle et al. (2011)	Job and career influences on the career commitment of health care executives the mediating effect of job satisfaction	456 karyawan yang bekerja di industri eksekutif perawatan kesehatan di Amerika	Kepuasan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> pada komitmen karir
<b>Pengaruh Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>) pada Komitmen Karir (<i>Career Commitment</i>) melalui Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>) sebagai Pemediasi</b>				
14.	Singhal dan Rastogi (2018)	Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being	350 karyawan organisasi publik dan swasta pada sektor manufaktur di India	Kesejahteraan subjektif <b>sebagian memediasi</b> pengaruh dari modal psikologis pada komitmen karir

Sumber: Kumpulan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi

## 2.4 Kerangka Berfikir

Komitmen karir merupakan sikap seseorang pada profesinya, seperti menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengembangkan keterampilan dan menunjukkan niat yang rendah untuk keluar (Blau, 1988: 284). Sikap tersebut

dapat dipengaruhi oleh modal psikologis yang berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri (Singhal & Rastogi, 2018: 461). Selain itu, perlu disadari bahwa kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja juga mampu membuat seseorang komitmen pada karirnya (Singhal & Rastogi, 2018: 462; Nazish et al., 2013: 48).

#### **2.4.1 Pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital*) pada Komitmen Karir (*Career Commitment*)**

Dalam perkembangan karir tentunya seorang karyawan berpikir untuk mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan karir karyawan dan kepuasan dalam pekerjaan (Ahmed, 2017: 125). Penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komitmen karyawan pada karir dan pekerjaan (Nazish et al., 2013: 47). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karir karyawan yaitu memiliki modal psikologis yang tinggi (Singhal & Rastogi, 2018: 461). Karyawan akan bekerja keras, lebih terlibat pada pekerjaannya, tidak mudah menyerah pada kesulitan yang dialami, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja jika memiliki modal psikologis yang tinggi (Melya & Zaitul, 2019: 2).

Karyawan yang memiliki modal psikologis untuk mencapai tujuan karirnya dengan cara meningkatkan kompetensi, mengoptimalkan kemampuan dalam bekerja, dan lebih produktif sehingga menyadari potensi yang dimilikinya (Singhal & Rastogi, 2018: 467). Masing-masing empat karakteristik dari modal psikologis yaitu keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan akan mempengaruhi kemampuan karyawan yakni menjadi lebih bekerja keras. Sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan pada karir untuk

mendedikasikan usahanya agar organisasi dapat mencapai keberhasilan (Carless & Bernath, 2016: 196). Artinya, modal psikologis yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) akan mempengaruhi sikapnya dalam bekerja yaitu lebih semangat dalam bekerja dan tidak mudah menyerah pada kesulitan sehingga berdampak pada komitmen karir.

#### **2.4.2 Pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital*) pada Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)**

Adanya kesejahteraan subjektif di tempat kerja menjadi hal penting untuk mendukung produktivitas dan kinerja karyawan dengan merealisasikan hal-hal yang ikut serta mempengaruhinya. Beberapa hal yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan antara lain, kepribadian, harga diri (*self-esteem*), keterampilan, usia, tujuan yang ingin dicapai, pendapatan pribadi, budaya, hubungan sosial dengan orang lain, pendidikan, dan kepuasan kerja (Eddington & Shuman, 2008: 2). Kesejahteraan subjektif juga dipengaruhi oleh *self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan yang selanjutnya dieksplorasi sebagai komponen dari suatu konstruk psikologi yang sering disebut modal psikologis (Avey et al., 2010: 20).

Karyawan yang memiliki perasaan-perasaan positif dalam sebuah organisasi akan memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, salah satunya adalah kesejahteraan subjektif (Maulida & Saleh, 2017: 110). Karyawan dengan modal psikologis yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaannya dalam memenuhi tuntutan kerja karyawan (Avey et al., 2010: 25). Karyawan akan termotivasi untuk

mencapai tujuan-tujuan karir dan sebagai akibatnya akan mendapatkan kepuasan, yang dalam hal ini merupakan bagian dari kesejahteraan subjektif (Maulida & Saleh, 2017: 111). Lebih lanjut, modal psikologis yang dimiliki karyawan akan membantu meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan subjektif yang dirasakan karyawan (Luthans et al., 2007: 544).

#### **2.4.3 Pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital*) pada Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Modal psikologis merupakan suatu hal penting yang memprediksi sikap dan perilaku karyawan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja perlu dipertimbangkan adanya motivasi yang dapat mempengaruhi modal psikologis karyawan agar kepuasan kerja meningkat (Jung & Yoon, 2015: 1148). Selain itu, optimisme yang merupakan salah satu karakteristik modal psikologis memunculkan rasa keyakinan positif, sehingga karyawan dengan optimisme tinggi akan menemukan lebih banyak kesenangan pada pekerjaannya dan akibatnya kepuasan kerja akan meningkat (Luthans et al., 2007: 550). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki modal psikologis beranggapan bahwa pekerjaannya menyenangkan dan memberi makna bagi dirinya, hal ini menyebabkan kepuasan kerja lebih tinggi.

Beberapa faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja adalah perilaku *supervisor*, pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan kerja (Parvin & Kabir, 2011: 113). Karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi juga merasa puas dengan *supervisor* dan pekerjaannya (Luthans et al., 2007: 551). Kepuasan kerja yang tinggi dapat terjadi

ketika harapan disertai optimisme dan keyakinan diri diterapkan dalam melakukan pekerjaan dan ketahanan untuk menanggapi dengan baik setiap kegagalan yang dialami karyawan (Luthans et al., 2007: 551). Artinya, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja menerapkan sikap-sikap positif dari modal psikologis maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

#### **2.4.4 Pengaruh Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*) pada Komitmen Karir (*Career Commitment*)**

Komitmen karir merupakan suatu hal penting bagi karyawan yang kompeten, karena karyawan tersebut akan berkomitmen pada pekerjaannya. Komitmen membantu dalam membangun motivasi karyawan untuk memanfaatkan potensi atau kemampuan yang dimiliki, agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai (Singhal & Rastogi, 2018: 462). Komitmen karir karyawan didapatkan melalui pengalaman kesejahteraan subjektif dalam memaksimalkan kinerja terhadap penetapan tujuan karir (Locke & Latham, 2006: 266). Karyawan cenderung memilih rencana untuk dirinya sendiri, karena jika rencana tersebut berhasil dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal akan menyebabkan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. Sehingga, komitmen untuk pekerjaan mengarahkan kepada tujuan karir dan hal tersebut menjadi pengalaman yang menguntungkan bagi karyawan (Singhal & Rastogi, 2018: 468).

Karyawan dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi jika merasa puas dengan kondisi hidup, merasakan emosi yang positif, dan jarang merasakan emosi negatif (Diener et al., 1999: 277). Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kehidupannya begitu juga dengan emosi positif yang

menganggap hidupnya telah ideal maka akan merasakan kesejahteraan subjektif dan tidak ada keinginan untuk merubah kehidupan yang telah baik tersebut, sehingga akan meningkatkan komitmen karir (Melya & Zaitul, 2019: 11). Selain itu, emosi positif yang dirasakan Aparatur Sipil Negara (ASN) akan berpengaruh pada pekerjaannya yaitu merasa lebih bahagia dan merasa sukses dalam karirnya. Perasaan-perasaan inilah yang dalam bekerja akan mampu mempengaruhi peningkatan komitmen karir menjadi lebih tinggi.

#### **2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) pada Komitmen Karir (*Career Commitment*)**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya atau perasaan positif pada pekerjaannya (Goulet & Singh, 2002: 78). Ketika karyawan merasa puas dengan sifat pekerjaan itu sendiri, puas dengan atasan dan rekan kerjanya, serta menganggap kebijakan kompensasi dan peluang untuk promosi dalam organisasi sudah memadai, maka karyawan pada umumnya akan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini (Myrtle et al., 2011: 698). Karyawan yang berkomitmen pada organisasi dan merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar berada dalam situasi pekerjaan yang menguntungkan dan sejalan dengan karirnya, maka komitmen karir akan meningkat (Goulet & Singh, 2002: 86). Pada dasarnya, komitmen karir berkaitan dengan sejauh mana karyawan menilai profesi dan usaha yang telah dikeluarkan untuk memperoleh pengetahuan dalam bekerja (Goulet & Singh, 2002: 75).

Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karir apabila semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut sudah terpenuhi, seperti gaji,

promosi, kondisi kerja yang lebih baik, dan lainnya (Adio & Popoola, 2010: 181). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menyukai pekerjaannya dan cenderung berkomitmen pada karir (Melya & Zaitul, 2019: 10). Selain itu, karyawan yang berpengalaman dalam pekerjaannya akan merasa puas dan lebih berkomitmen pada karir daripada karyawan yang sering berpindah dari satu karir ke karir lainnya (Adio & Popoola, 2010: 182). Artinya, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah merasa puas dengan pekerjaannya maka dapat mendorong komitmen karir lebih tinggi, sehingga dapat menjadi motivasi untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih besar.

#### **2.4.6 Pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital*) pada Komitmen Karir (*Career Commitment*) melalui Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well-Being*)**

Penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan komitmen karyawan pada karir (Nazish et al., 2013: 47). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karir yaitu memiliki modal psikologis yang tinggi (Singhal & Rastogi, 2018: 462). Karyawan akan bekerja keras, tidak mudah menyerah pada kesulitan yang dialami, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja jika memiliki modal psikologis yang tinggi (Melya & Zaitul, 2019: 2). Hal ini berarti, modal psikologis yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan lebih produktif dalam bekerja yang menjadi daya dorong untuk mencapai tujuan karir. Sehingga, akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga komitmen karir untuk mendedikasikan usahanya agar organisasi mencapai keberhasilan (Carless & Bernath, 2016: 196).

Selain pengaruh modal psikologis secara langsung pada komitmen karir, kesejahteraan subjektif dapat memediasi pengaruh keduanya (Singhal & Rastogi, 2018: 468). Kesejahteraan subjektif mengacu pada perasaan puas dengan kondisi hidup, merasakan emosi yang positif, dan jarang merasakan emosi negatif (Diener et al., 1999: 277). Apabila karyawan sudah merasakan puas dalam kehidupannya, dan juga menganggap hidupnya telah ideal maka akan berpengaruh pada emosi positif sehingga menumbuhkan kesejahteraan subjektif. Lebih lanjut, karyawan yang merasakan kesejahteraan subjektif tidak memiliki keinginan untuk mengubah kehidupan yang telah baik tersebut, sehingga dapat meningkatkan komitmen karir (Melya & Zaitul, 2019: 11).

Pada dasarnya, ciri utama dari kesejahteraan subjektif dalam komitmen karir adalah melakukan tindakan efektif oleh karyawan untuk mengontrol kehidupan dan memiliki rasa tujuan seperti menghargai tujuan kerja serta mengalami koneksi positif (Singhal & Rastogi, 2018: 468). Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi akan mengalami tingkat komitmen karir yang lebih tinggi sebagian karena karyawan juga cenderung mengalami perasaan kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi daripada orang-orang yang memiliki modal psikologis rendah (Melya & Zaitul, 2019: 10; Singhal & Rastogi, 2018: 468). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan variabel kesejahteraan subjektif sebagai mediasi antara modal psikologis pada komitmen karir.

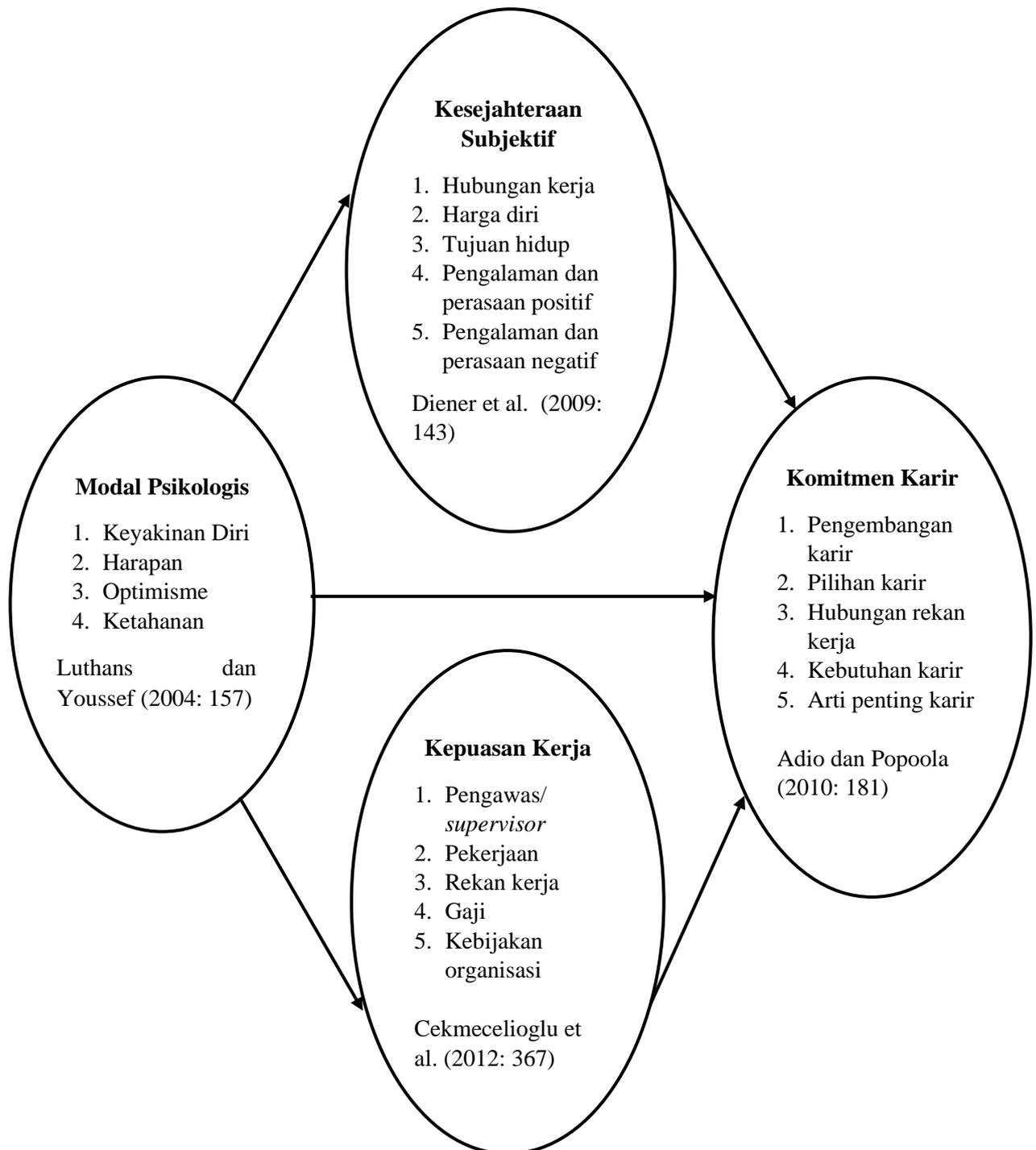
#### **2.4.7 Pengaruh Modal Psikologis (*Psychological Capital*) pada Komitmen Karir (*Career Commitment*) melalui Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Dalam perkembangan karir memiliki modal psikologis merupakan suatu hal penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut perlu mempertimbangkan adanya motivasi agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja (Jung & Yoon, 2015: 1148). Optimisme yang merupakan salah satu indikator dalam modal psikologis menumbuhkan rasa keyakinan positif, sehingga karyawan dengan optimisme tinggi akan merasakan lebih banyak kesenangan pada pekerjaannya dan akibatnya kepuasan kerja lebih tinggi (Luthans et al., 2007: 550). Dalam lingkungan kerja, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) telah menerapkan sikap-sikap positif dari modal psikologis maka nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen pada organisasi, kemungkinan besar berada dalam situasi pekerjaan yang menguntungkan dan sejalan dengan karirnya, sehingga akan lebih berkomitmen pada karirnya (Goulet & Singh, 2002: 86). Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karir apabila semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah terpenuhi, seperti gaji, promosi, kondisi kerja yang lebih baik, hubungan dengan atasan baik, dan lainnya (Adio & Popoola, 2010: 181). Dalam karirnya, karyawan yang berpengalaman dalam pekerjaannya cenderung merasa puas dan lebih berkomitmen pada karir daripada karyawan yang sering berpindah dari satu karir ke karir lainnya (Adio & Popoola, 2010: 182).

Modal psikologis yang tinggi akan memicu kesenangan dalam bekerja dan akibatnya meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan hasil kerja yang positif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada karir dan mengarahkan kepada kesuksesan karir yang lebih besar (Melya & Zaitul, 2019: 10). Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beberapa anteseden yang berpengaruh pada komitmen karir yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Nazish et al., 2013: 51; Myrtle et al., 2011: 704). Oleh sebab itu, pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara modal psikologis pada komitmen karir.

Berdasarkan uraian tersebut, maka digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disusun jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan. Rumusan masalah tersebut dipaparkan melalui sebuah pernyataan hubungan dua variabel atau lebih, yaitu:

- H1: Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir
- H2: Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada kesejahteraan subjektif
- H3: Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja
- H4: Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen karir
- H6: Kesejahteraan subjektif memediasi pengaruh antara modal psikologis pada komitmen karir
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara modal psikologis pada komitmen karir

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Modal psikologis memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada komitmen karir. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN), maka akan semakin meningkatkan komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja.
2. Modal psikologis memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada kesejahteraan subjektif. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin tinggi juga kesejahteraan subjektif yang dirasakan Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Modal psikologis memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan Aparatur Sipil Negara (ASN).
4. Kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada komitmen karir. Artinya, semakin tinggi kesejahteraan subjektif yang dirasakan Aparatur Sipil Negara (ASN), maka akan semakin meningkatkan komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh **positif** dan **signifikan** pada komitmen karir. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan Aparatur Sipil

Negara (ASN), maka akan semakin meningkatkan komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja.

6. Kesejahteraan subjektif **dapat memediasi** pengaruh modal psikologis pada komitmen karir. Artinya, dengan adanya kesejahteraan subjektif yang dirasakan Aparatur Sipil Negara (ASN) tinggi, maka akan semakin meningkatkan komitmen karir dalam bekerja. Adanya modal psikologis yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan memunculkan perasaan kesejahteraan subjektif, yang kemudian mengarahkannya pada komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN).
7. Kepuasan kerja **dapat memediasi** pengaruh modal psikologis pada komitmen karir. Artinya, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN), maka akan semakin meningkatkan komitmen karir dalam bekerja. Adanya modal psikologis yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan memunculkan perasaan kepuasan kerja, yang kemudian mengarahkannya pada komitmen karir.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti terbagi menjadi 2 yaitu, sebagai berikut:

### 1. Saran Teoritis

- a. Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan variabel bebas lainnya yang juga dapat mempengaruhi komitmen karir, seperti komitmen organisasi, pengalaman karir, promosi, dan kecerdasan emosional (Melya & Zaitul, 2019: 12).

- b. Penelitian yang akan datang apabila ingin menguji pengaruh tidak langsung pada komitmen karir dapat menggunakan variabel mediasi lain, misalnya dengan menggunakan faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan, keamanan kerja, dan otonomi (Fu & Chen, 2015: 546). Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana pengaruh modal psikologis pada komitmen karir yang dimediasi oleh kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja.
- c. Penelitian yang akan datang dapat memperluas objek atau responden yang diteliti, misalnya responden yang lebih spesifik, apabila akan meneliti komitmen karir kembali mungkin memilih responden yang bekerja di perusahaan swasta, bidang jasa perhotelan atau bidang lainnya.

## **2. Saran Praktis**

- a. Berdasarkan nilai indeks terendah dari indikator variabel komitmen karir, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara diharapkan dapat meningkatkan dalam menghadiri konferensi, seminar, dan *workshop* yang diselenggarakan oleh pemerintah terkait pekerjaan. Selain itu, saran untuk meningkatkan komitmen karir Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu diadakan pelatihan untuk pekerjaan yang bersifat administratif sesuai dengan jabatan atau tugas-tugasnya.
- b. Berdasarkan nilai indeks terendah dari indikator variabel modal psikologis, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Banjarnegara diharapkan dapat meningkatkan modal psikologis, sehingga

akan menumbuhkan rasa cukup sukses dengan bekerja di instansi tersebut. Saran untuk meningkatkan modal psikologis yaitu dengan cara memberi dukungan serta motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) baik dari kepala bagian maupun dari sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti membangun komunikasi yang efektif, dengan mengadakan *coffebreak* bersama pada hari tertentu.

- c. Berdasarkan nilai indeks terendah dari indikator variabel kepuasan kerja, maka kepala bagian Sekretariat Daerah Banjarnegara diharapkan lebih baik dalam cara pengambilan keputusan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara melibatkan atau berdiskusi dengan bawahannya saat mengambil keputusan terkait pekerjaan, sehingga akan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Misalnya membuat Aparatur Sipil Negara (ASN) *gathering*, dimana ASN bisa mengajak serta anggota keluarganya dalam kegiatan tersebut yang bertujuan untuk membangun keakraban antara ASN ataupun keluarga. Selain itu, apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa puas dalam bekerja, maka akan semakin tinggi komitmen karirnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah W, & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Adio, G., & Popoola, S. O. (2010). Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175–184. <https://doi.org/10.1108/00242531011031160>
- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 34(2), 123–136. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success : moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Blau, G. J. (1988). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career

- Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Carless, S. A., & Bernath, L. (2016). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183–200.
- Cekmecelioglu, H. G., Gonsel, A., & Ulutas, T. (2012). Effects Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(1), 363–369.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1012>
- Chin, W. W. (1995). Partial Least Squares is to LISREL as Principal Components Analysis is to Common Factor Analysis. *Technology Studies*, 315–319.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. Modern methods for business research*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). *An Introduction to a Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services Between Germany and the USA*. Berlin: Springer.
- Ching, S. L., & Kee, D. M. H. (2012). Work Values-Career Commitment Relationship of Generation Y Teachers in Malaysia. *International Conference on Economics Marketing and Management*, 28(1), 242–246.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer : Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology*, 3(1), 1–43.  
<https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Prieto, C. K., Choi, D., Oishi, S., & Diener, R. B. (2009). New Well-being Measures : Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings, 97, 143–156.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). Subjective well being (happiness), 1–16.
- Engkos Ridwan Achmad Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fu, J., & Chen, J. H. F. (2015). Information & Management Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537–549. <https://doi.org/10.1016/j.im.2015.03.005>
- Ghozali, I. (2014a). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014b). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)* (4th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment : A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological Capital, Subjective Well-Being, Burnout and Job Satisfaction Amongst Educators in the Umlazi Region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.621>
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital , job satisfaction , and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 1–19. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098>
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. New York: Prentice Hall.
- Jue, J., & Ha, J. H. (2018). The Professional Identity, Career Commitment and Subjective Well-being of Art Therapy Students. *The Arts in Psychotherapy*, 57, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2017.10.007>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The Effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work-Family Interface, Turnover and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43(1), 132–143.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Psychological Science*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61–80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Maulida, D., & Saleh, A. R. (2017). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikolog*, 2(2), 107–124. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461>
- Melya, Y., & Zaitul. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Komitmen Karir : Peran Kesejahteraan Subjektif & Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Pegawai Setda Provinsi Smbar. *Jurnal Program Pascasarjana*, 15(2), 1–14.
- Myrtle, R., Chen, D., Liu, C., & Fahey, D. (2011). Job and career influences on the career commitment of health care executives: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Health Organization and Management*, 25(6), 693–710. <https://doi.org/10.1108/14777261111178565>
- Nafei, W. (2014). The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Employee Performance: A Study on Teaching Hospitals in Egypt.

*International Journal of Business and Management*, 10(3), 249–270.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p249>

- Nazish, A., Amjad, R., Mehboob, S. A. A., Rizwan, M., & Sajid. (2013). Job & Career Influences on Career Commitment Among Employees Of Banking Sector: The Mediating Effect Of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(11), 47–54.
- Niu, H. (2010). International Journal of Hospitality Management Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees ' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113–123.
- Poon, J. M. L. (2004). Career Commitment and Career Success : Moderating Role of Emotion Perception. *Career Development International*, 9(4), 374–390. <https://doi.org/10.1108/13620430410544337>
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8882>
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), 319–326.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1002/jsfa.2740050407>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Şen, C., Mert, İ. S., & Aydin, O. (2017). The Effects of Positive Psychological Capital on Employee'S Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Ability Coping With Stress. *Journal of Academic Research in Economics (JARE)*, 9(2), 157–176.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment : the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2),

458–473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>

- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pendekatan WrapPLS*. Malang: UB Press.
- Srimindarti, C., Oktaviani, R. M., & Hardiningsih, P. (2017). Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 177–187. <https://doi.org/10.15294/jdm.v8i2.12758>
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tomazevic, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2018). Occupational Values, Work Climate and Demographic Characteristics as Determinants of Job Satisfaction in Policing. *Police Practice and Research*, 20(4), 376–393. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1500282>
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: an Empirical Study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247–272. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(01\)00023-2](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(01)00023-2)
- Veenhoven, R., & Hagerty, M. (2006). Rising happiness in nations 1946-2004: a reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79(3), 421–436. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-5074-x>
- Wahyuningsih, D., & Wulansari, N. A. (2016). The Impact of Psychological Capital on Nurses' Performance: The Mediating Role of Psychological Well-Being and Work-Family Conflict. *Management Analysis Journal*, 5(4), 325–338.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)