

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

DAMPAK PEKERJAAN SEBAGAI PANGGILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Ni Komang Ayu Surya Wandani¹, Meily Margaretha²

¹Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha
komang2208@gmail.com

²Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha
meily.margaretha@eco.maranatha.edu/meily_margaretha@yahoo.com

Article Info

ABSTRACT

Article history:

Received 04-05, 2022

Revised 04-28, 2022

Accepted 05-21, 2022

Keywords: Calling;
Job Satisfaction;
Organizational
Commitment

This research aimed to find out the influence of work as a calling with job satisfaction and organizational commitment. Respondents in this study were 170 health workers at Bhayangkara Setukpa Hospital, Sukabumi, and a total valid questionnaires that could be used is 114. Based on data processing which has been done, it was found that all hypotheses proposed in this study are accepted by stating that calling has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Managerial implications that can be applied especially to organizations based on result of this research is organization is expected being more aware and knowing if every employee has a difference in interpreting their work therefore the organization has to increase employee participation, fulfill their values, and build a conducive work environment for all employees in order to enhance positive performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Ni Komang Ayu Surya Wandani

Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha

Email : komang2208@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v11i1.214>

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kolektivitas khusus manusia yang berbagai aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mills & Mills dalam Desmawangga, 2013). Omoregie (2015) menyatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan lima sumber daya dasar untuk menjalankan bisnis dengan efektif yaitu men, money, machinery, minutes dan material. Menurutnya, sumber daya dasar pertama yaitu men yang merujuk kepada sumber daya manusia merupakan sumber daya yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

paling penting di dalam suatu organisasi.

Ketika karyawan dapat melampaui harapan organisasi, maka semakin besar keunggulan organisasi tersebut (Vosloban, 2012). Karyawan bisa menjadi pendukung reputasi yang paling efektif serta strategi komunikasi internal dan eksternal dari perusahaan (Kim & Rhee, 2011; Mazzei dkk., 2012). Namun apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan dan dalam bekerja karyawan bisa memiliki perilaku prokrastinasi (Retnoningsih, 2015), yaitu karyawan akan menggunakan waktu dengan tidak efisien dan efektif serta pada akhirnya akan menunda untuk tidak langsung melaksanakan suatu pekerjaan (Sandra & Djalali, 2013)

Menurut Wiltshire (2016) pekerjaan adalah suatu kegiatan sosial dimana individu atau kelompoknya menempatkan upaya selama waktu dan ruang tertentu, dan terkadang mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan tetapi dengan rasa kewajiban pada orang lain. Di dalam buku yang ditulis Schwartz (dalam Cantone, 2016) terdapat pertanyaan mengapa kita bekerja dan jawaban yang disampaikan dalam buku tersebut adalah dengan kita bekerja karena kita harus mencari nafkah. Schwartz kemudian segera membuktikan kesalahan dalam gagasan sederhana tersebut dengan psikologi dan sejarah di balik mengapa banyak tempat kerja fokus pada gaji daripada insentif non moneter seperti membuat karyawan merasa terpenuhi dengan bekerja, merasa terlibat, merasa bertanggung jawab, memenuhi kebutuhan sosial, dan memandang bahwa pekerjaan mereka bermakna. Makna kerja didefinisikan sebagai penghayatan dan pemahaman individu pada sebuah pekerjaan dalam bentuk nilai-nilai yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan hidup (Jaenudin, 2018). Wrzesniewski (dalam Duffy & Dik, 2013) memandang bahwa setiap karyawan memaknai pekerjaan sesuai orientasi hidupnya yang dibagi menjadi orientasi pekerjaan, orientasi karir dan orientasi panggilan.

Calling adalah panggilan jiwa yang luar biasa untuk mendapatkan makna dan tujuan dalam hidup untuk membuat perubahan dengan melayani orang lain (Usman dkk., 2019). Dalam literatur terdahulu, para peneliti memperdebatkan bahwa calling tidak berkaitan dengan kepercayaan religius tetapi lebih merefleksikan orientasi nilai kerja dari setiap individu (Lobene & Meade, 2013). Banyak peneliti juga menggambarkan bahwa adanya rasa calling dapat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri dan juga organisasi tempatnya bekerja (Xie dkk., 2019). Tanudjaja (dalam Margaretha, 2017) berpendapat bahwa dengan memaknai pekerjaan sebagai calling dapat diartikan sebagai orientasi yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya dan memiliki pengaruh untuk individu, grup, dan organisasi. Calling bisa berubah dari waktu ke waktu dan bisa terbentuk dari faktor pendahulu, specifically, kemampuan individu, keterlibatan perilaku, dan social comfort di lingkungan tempat mereka merasakan calling. Dik dan Duffy (dalam Dumulescu dkk., 2015) menjelaskan bahwa calling sebagai makna pribadi yang dialami individu di luar dirinya, untuk pendekatan tertentu dalam kehidupannya dengan berorientasi pada tindakan, perasaan akan tujuan tersebut atau kebermaknaan dengan memegang nilai dan tujuan sebagai sumber utama motivasi. Pada zaman sekarang ini, orang yang baru mencapai usia kerja mendefinisikan calling untuk bisa mengatur diri sendiri, agar lebih menonjol, untuk memiliki tingkat atau jabatan yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

tinggi, agar mempunyai tujuan karir yang menghasilkan makna dan tujuan untuk para individu atau komunitas, dan memiliki potensi untuk menguat atau melemah oleh keterlibatan dalam mencapai tujuan, persiapan karir dan proses adaptif (Praskova dkk., 2014).

Beberapa studi sebelumnya terkait calling, seperti Esteves dan Lopes (2017) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa perawat dan asisten perawat yang memiliki tuntutan kerja yang menantang merasakan calling yang tinggi. Studi Dobrow (2012) mengindikasikan pelajar sekolah menengah yang mengikuti music program yang aktif dalam bermusik dan memperoleh social comfort yang lebih besar dalam pengalaman bermusik akan merasakan calling yang lebih tinggi.

Hirschi (2012) percaya jika karyawan dengan calling yang kuat telah memiliki identifikasi tingkat karir yang tinggi sehingga menjadikan mereka lebih mendedikasikan diri untuk mengembangkan karirnya. Oleh karena itu, calling dapat membuat organisasi menjadi lebih baik dan dapat menimbulkan kebahagiaan individu. Duffy dkk. (2012) menyatakan bahwa calling dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap individu serta mengurangi turnover intention dan tingkat ketidakhadiran. Hubungan antara calling dan kepuasan kerja telah diteliti oleh Duffy dkk. (2015) yang menemukan bukti kuat terhadap hubungan calling dan kepuasan kerja dengan melakukan survei terhadap 897 karyawan di Amazon Mechanical Turk atau disingkat MTurk selama periode satu tahun dalam interval tiga bulan. Coulson dkk. (2012) melakukan penelitian terhadap individu yang memiliki anak dan menemukan fakta bahwa jika para orang tua tersebut memandang dirinya sendiri dengan rasa calling maka akan membuatnya lebih bahagia. Di tahun sebelumnya, Duffy dkk. (2011) mensurvei 312 mahasiswa sarjana universitas riset bagian tenggara di Amerika Serikat dan menemukan jika dengan memahami calling akan berkorelasi terhadap kepuasan akademik yang disebabkan oleh meningkatnya keyakinan pengambilan keputusan karir dan harapan mengenai karir di masa depan seseorang.

Sementara itu hubungan antara calling dan komitmen terhadap organisasi, pekerjaan, dan karir masih ditemukan relatif stabil (Duffy dkk., 2011, 2018, 2019; Sawhney dkk., 2020), namun studi pada konteks tenaga kesehatan terkait calling masih belum banyak ditemukan. Penelitian yang telah dilakukan Usman dkk. (2019) yang meneliti 327 dosen di 15 universitas swasta di Jawa Timur dan menemukan bahwa rasa calling pada dosen yang diteliti memiliki efek yang signifikan yang mana mempengaruhi produktivitas dan komitmen organisasional. Selanjutnya penelitian dari Lee dan Yang (2016) yang mengumpulkan survei dari 634 karyawan dari berbagai organisasi dan jabatan di Taiwan dan daratan China menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian para peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa calling secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional. Menurut Duffy dkk. (2011) dengan memiliki rasa calling yang tinggi, karyawan lebih mungkin untuk berkomitmen pada karirnya yang membuat mereka merasa menjadi bagian dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa calling dinyatakan sebagai pengejaran seseorang terhadap cara kerja mereka pada suatu pekerjaan sementara organisasi bertugas untuk menyadarkan apa yang menjadi tujuan tentang rasa calling mereka sehingga bisa membuat karyawan yang memiliki calling akan meningkatkan rasa ketergantungannya terhadap organisasi. Pada akhirnya karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan menunjukkan perilaku negatif yang rendah seperti contohnya ketidakhadiran atau turnover karyawan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

(Ghalandari dkk., 2012).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kembali pengaruh dari variabel calling terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dengan responden para tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Sukabumi. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang berada di Kota Sukabumi, Jawa Barat dengan memberikan pelayanan kesehatan bagi anggota kepolisian, pegawai negeri sipil, dan masyarakat umum.

II. KAJIAN TEORITIS

Calling

Calling adalah panggilan jiwa yang luar biasa untuk mendapatkan makna dan tujuan dalam hidup untuk membuat perubahan dengan melayani orang lain (Usman dkk., 2019). Dalam literatur terdahulu, para peneliti memperdebatkan bahwa calling tidak berkaitan dengan kepercayaan religius tetapi lebih merefleksikan orientasi nilai kerja dari setiap individu (Lobene & Meade, 2013). Calling bisa berubah dari waktu ke waktu dan bisa terbentuk dari faktor pendahulu, secara khusus melibatkan kemampuan individu, keterlibatan perilaku, dan social comfort di lingkungan tempat mereka merasakan calling. Dik dan Duffy (dalam Dumulescu dkk., 2015) menjelaskan bahwa calling sebagai makna pribadi yang dialami individu di luar dirinya, untuk pendekatan tertentu dalam kehidupannya dengan berorientasi pada tindakan, perasaan akan tujuan tersebut atau kebermaknaan dengan memegang nilai dan tujuan sebagai sumber utama motivasi. Menurut Dobrow dan Tosti-Kharas (dalam Duffy dkk., 2018) calling juga dapat diartikan sebagai pusat identitas seseorang, mempromosikan keterlibatan yang berarti dalam domain pekerjaan tertentu yang menguntungkan diri sendiri, keluarga, dan/atau masyarakat. Para cendekiawan yang meneliti tentang calling atau panggilan telah menekankan pentingnya membedakan cara pendekatannya (Duffy dkk., 2013). Secara khusus, individu dapat a) mencari panggilan, yaitu mencerminkan sejauh mana seseorang mencari untuk menemukan panggilannya b) menerima panggilan, yaitu mencerminkan sejauh mana panggilan saat ini diwujudkan dalam pendekatan seseorang untuk bekerja dan c) menjalankan panggilan, yaitu mencerminkan sejauh mana panggilan yang dirasakan saat ini diberlakukan dalam pekerjaan tertentu (Duffy dkk., 2013; Duffy & Autin, 2013). Literatur yang ada menawarkan tiga perspektif tentang panggilan: perspektif klasik, modern, dan neoklasik (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Ponton dkk., 2014). Dilihat dari pengertiannya, ada beberapa perbedaan di antara ketiga perspektif tersebut. Perspektif klasik percaya bahwa rasa panggilan hanya dari Tuhan. Kemudian perspektif modern percaya bahwa rasa panggilan berasal dari individu itu sendiri. Selanjutnya perspektif neoklasik berpendapat bahwa rasa terpanggil mencakup individu dan faktor luar, yaitu fungsi pekerjaan untuk mewujudkan nilai diri individu, dan memenuhi fungsinya untuk kesejahteraan umum dan kontribusi sosial. Perspektif ini menekankan pada pentingnya realisasi nilai pribadi, dan juga penekanan pada pentingnya memenuhi kebutuhan masyarakat (Wang & Dai, 2017). Ketika seorang karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan, mereka akan (a) dapat menemukan makna dari pekerjaan mereka (Elangovan dalam Neubert & Halbesleben, 2015), (b) akan merasa lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, (c) akan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

mengalami kelelahan kerja yang lebih sedikit, dan (d) mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Duffy dkk., 2012; Harzer & Ruch, 2012). Oleh karena itu, karyawan yang menganggap pekerjaan mereka sebagai panggilan akan membuat konsentrasi, produktivitas, dan motivasi mereka untuk berbuat lebih banyak bagi perusahaan akan meningkat (Harzer & Ruch, 2012; Nehra & Rangnekar, 2018). Maka dari itu, karyawan yang belum memahami panggilannya di tempat kerja harus beradaptasi dengan pekerjaannya untuk menemukan panggilan yang mereka miliki (Ulfa dkk., 2021).

Dengan menggunakan *Calling* dan *Vocation Questionnaire* dari (Dik dkk., 2012), dimensi pengukuran *calling* pada penelitian ini yaitu:

1. Panggilan transenden dianggap sebagai hal yang berasal dari luar diri sendiri.
2. Pekerjaan yang penuh makna yaitu dengan menggambarkan pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat bermakna oleh individu yang mengalami *calling*.
3. Orientasi prososial yaitu dengan menganggap bahwa bekerja bertujuan untuk membantu orang lain atau masyarakat secara keseluruhan

Cara mengonseptualisasikan dimensi pengukuran ini adalah dengan menggunakan aspek kehadiran dan pencarian yang dapat diartikan jika beberapa individu mungkin merasa bahwa mereka saat ini memiliki *calling* (kehadiran) sedangkan yang lain mungkin saat ini tidak merasakan *calling* tetapi menyatakan bahwa mereka secara aktif mencarinya (pencarian).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari perasaan positif atau negatif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka dan dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam hal efisiensi dan efektivitas dari organisasi bisnis (Aziri, 2011). Menurut Weiss dan Cropanzano (dalam Peng dkk., 2020) kepuasan kerja muncul dari evaluasi pribadi bahwa motivasi, nilai, pengalaman dan kemampuan mereka dapat terpenuhi di lingkungan kerja, dan lingkungan tersebut dapat memberi mereka penghargaan dan peluang. Selain itu, Bonner (dalam Zhou dkk., 2017) menyatakan bahwa manajer dapat menggunakan kriteria kepuasan kerja untuk memahami masalah yang ada dalam organisasi, operasi, atau manajemen sehingga bisa untuk menyarankan langkah-langkah yang tepat untuk perbaikan, yang akhirnya dapat menghindari kecenderungan karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan organisasi, sehingga dapat mempengaruhi stabilitas organisasi.

Dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Ahmad dkk. (2020) dimensi pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu:

1. Kerjasama tim, para pemimpin harus memperkuat pentingnya kerjasama tim di antara karyawannya karena dengan memiliki kerjasama tim yang efektif akan membuat mereka menyeleraskan diri menuju tujuan bersama sehingga akan meningkatkan motivasi dan rasa saling memiliki yang nantinya secara tidak langsung bisa meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.
2. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama ketika para pemimpin memiliki visi yang selaras dengan budaya organisasi.
3. Upah dan pengakuan, untuk memastikan bahwa pengakuan yang semestinya akan diberikan untuk setiap kontribusi dan/atau usaha yang signifikan yang dilakukan

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- oleh setiap karyawan, maka semua departemen dalam organisasi juga harus dihargai sebagai tanda untuk mempromosikan dan mendukung pencapaian tingkat kinerja tertentu sebagai tujuan bersama dalam seluruh organisasi
4. Pemberdayaan dan partisipasi, hal ini harus diprakarsai oleh manajemen puncak dengan mendorong para karyawan untuk terbuka untuk membahas segala hal dalam pekerjaan mereka maupun hal-hal lainnya yang timbul fungsi pekerjaan mereka, baik yang melibatkan keputusan manajerial dan/atau keputusan kebijakan tingkat tinggi.
 5. Pelatihan dan pengembangan, adanya pelatihan untuk pengembangan sumber daya akan memberikan banyak manfaat bagi suatu organisasi, terutama dalam kaitannya untuk mencegah kekeliruan, meningkatkan keselamatan kerja dan mengurangi pergantian staf. Kemudian bermanfaat bagi organisasi untuk menumbuhkan lingkungan pembelajaran yang dapat mendorong inovasi.
 6. Jam kerja, manfaat dari jam kerja yang fleksibel adalah tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan juga tingkat profitabilitas organisasi yang lebih tinggi. Hal ini juga dapat mempromosikan dan menjaga keseimbangan kehidupan di antara tenaga kerja, yang merupakan aspek penting dari lingkungan pekerjaan yang sehat
 7. Komunikasi, sebagai alat dasar yang digunakan di semua tingkat lingkungan kerja baik di antara manajemen puncak ataupun tenaga kerja di tingkat dasar. Manajer akan lebih mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang efektif dengan penuh melalui saluran yang tepat untuk komunikasi internal dimana mereka mengakui dan mengetahui semua masukan dari karyawan.
 8. Kondisi kerja, secara umum dapat memiliki efek yang signifikan pada kepuasan kerja karena dapat mempengaruhi kualitas lingkungan fisik di mana mereka akan bekerja. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh ini bisa dipengaruhi oleh a) faktor eksternal yang seperti iklim; b) faktor subjektif seperti kelelahan dll; c) faktor yang berhubungan dengan produksi organisasi seperti durasi shift kerja, desain jadwal pekerjaan dan durasi waktu kerja, dll.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan faktor penting dalam kinerja kompetitif dari organisasi dan karyawan. Teori mengenai komitmen organisasional telah berkembang dari yang fokusnya pada bentuk komitmen tunggal menjadi bentuk komitmen multidimensi (Afshari, 2020). Meyer dan Allen (dalam Novianti, 2021) berpendapat bahwa konsep komitmen organisasional memiliki beberapa kategori seperti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Pertama, komitmen afektif yaitu mencerminkan adanya rasa afeksi untuk organisasi, sehingga individu dapat merasa terhubung dengan organisasi mereka. Selanjutnya, komitmen berkelanjutan yang mencerminkan persepsi individu yang takut kehilangan organisasi atau pekerjaan. Yang terakhir yaitu komitmen normatif yakni berkaitan dengan kesediaan individu untuk tetap setia pada organisasi. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi, yang telah diteliti secara menyeluruh selama beberapa dekade terakhir (Cesário & Chambel, 2017).

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Mowday dkk. (1979) dimensi pengukuran komitmen organisasional pada penelitian ini yaitu:

1. Komitmen yang berhubungan dengan perilaku, berbicara ketika seseorang menjadi "terikat oleh tindakannya" atau "perilaku yang melampaui harapan formal dan/atau normatif" maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut merupakan wujud dari komitmen.
2. Komitmen yang berhubungan dengan sikap, menunjukkan keadaan dimana individu mengidentifikasi organisasi tertentu dengan tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaan untuk mempermudah mencapai tujuan yang dikehendakinya.
3. Komitmen yang berhubungan dengan keterlibatannya, melibatkan hubungan aktif individu dengan organisasi sedemikian rupa sehingga mereka bersedia untuk memberi sesuatu dari diri mereka sendiri untuk bisa berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Porter dan Smith (dalam Mowday dkk., 1979) mencirikan dimensi ini dalam tiga faktor yaitu : (1) keyakinan yang kuat dan menerima tujuan dan nilai organisasi; (2) bersedia untuk melakukan upaya yang cukup besar untuk organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pekerjaan Sebagai Panggilan (*Calling*) dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai afeksi positif karyawan terhadap pekerjaan dan merupakan penilaian yang adil mengenai bagaimana hasil aktual dapat memenuhi hasil yang diharapkan karyawan (Peng dkk., 2020). Menurut Li dkk. (2021), keberadaan pencarian dan kehadiran panggilan yang tinggi dapat menghasilkan spiral positif dimana akan tercipta hasil yang lebih positif seperti kepuasan kerja. Duffy dkk. (2012) menyatakan bahwa calling dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap individu serta mengurangi turnover intention dan tingkat ketidakhadiran. Hubungan antara calling dan kepuasan kerja telah diteliti oleh Peng dkk. (2020) yang meneliti pengaruh calling terhadap 355 perwira yang sedang mengikuti pelatihan di akademi militer dan mendapatkan hasil bahwa calling dapat secara positif berpengaruh memprediksi kepuasan kerja yang dimediasi oleh makna dalam pekerjaan dan makna dalam hidup. Li dkk. (2021) meneliti 726 guru taman kanak-kanak di China menunjukkan bahwa guru taman kanak-kanak yang telah merasakan calling yang intensif dan secara aktif mencari calling akan secara positif berhubungan dengan makna kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terhadap guru juga dilakukan oleh Lee dkk. (2020) yang mensurvei 328 guru di Seoul, Korea Selatan dan menemukan bahwa calling tidak secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja namun melalui efikasi diri dan harapan mengenai hasil. Dalam penelitian ini mereka menjelaskan bahwa guru yang memandang pekerjaannya sebagai calling lebih mempunyai kesempatan untuk memiliki penghargaan yang tinggi atas kemampuan mengajarnya dan harapan mengenai hasil internal dan eksternal yang positif sehingga bisa membuat para guru puas dengan pekerjaannya.

H1: Terdapat pengaruh antara pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dan kepuasan kerja

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

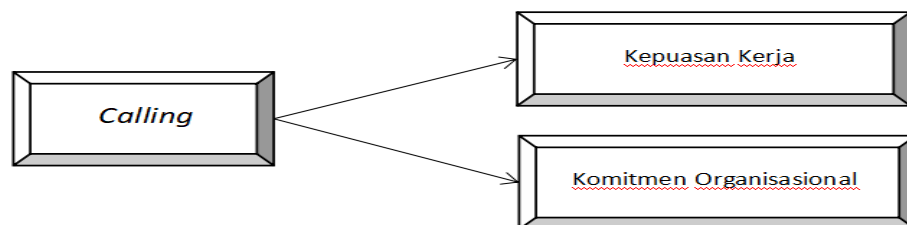
Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Pekerjaan Sebagai Panggilan (*Calling*) dan Komitmen Organisasional

Porter dkk. (dalam Faletihan dkk., 2021) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Konsep komitmen organisasional dapat diartikan sebagai sikap yang melibatkan keterikatan psikologis atau ikatan terhadap organisasi tertentu, yang dapat didorong oleh motif internal seperti identifikasi atau tekanan normatif eksternal. Sikap ini mengarah pada tindakan yang sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi, seperti dengan mendorong keterlibatan dalam kegiatan organisasi dan mengurangi kemungkinan turnover (Bogler & Berkovich, 2020). Menurut Baumeister (dalam Usman dkk., 2019) sikap profesional yang dimiliki setiap karyawan yang memiliki *calling* akan meningkatkan rasa untuk lebih bermakna kepada orang lain, lingkungan organisasi, dan dirinya sendiri. Penelitian yang telah dilakukan Usman dkk. (2019) yang meneliti 327 dosen di 15 universitas swasta di Jawa Timur dan menemukan bahwa rasa *calling* pada dosen yang diteliti memiliki efek yang signifikan yang mana mempengaruhi produktivitas dan komitmen organisasional. Selanjutnya penelitian dari (Lee & Yang, 2016) yang mengumpulkan survei dari 634 karyawan dari berbagai organisasi dan jabatan di Taiwan dan daratan China menemukan hasil yang konsisten dengan penelitian para peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa *calling* secara positif berhubungan dengan komitmen organisasional. Afsar dkk. (2018) melakukan penelitian sampel survei sebanyak 600 responden yang merupakan staf perawat yang bekerja di berbagai rumah sakit di Pakistan dan mendapatkan hasil bahwa *calling* sangat berhubungan dengan komitmen organisasional. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Rawat dan Nadavulakere (2015) yang mengumpulkan data dengan mensurvei 298 guru dan asistennya di tempat penitipan anak yang terletak di 2 negara bagian Amerika Serikat yakni New Jersey dan Pennsylvania dan mendapatkan hasil bahwa individu yang memiliki rasa *calling* yang kuat akan melihat organisasi tempatnya bekerja sebagai sarana untuk memenuhi aktivitas hidupnya sehingga dapat menunjukkan komitmen organisasional yang lebih besar.

H2: Terdapat pengaruh antara pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dan komitmen organisasional

Sehingga, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi dari Duffy & Dik (2013)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengukuran setiap variabel menggunakan instrumen penelitian yang telah dikembangkan oleh peneliti terdahulu. Dengan menggunakan skala likert untuk mengindikasikan seberapa sesuai pernyataan yang diajukan dengan kondisi yang ada atau yang dirasakan oleh setiap responden yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (4), Sangat Setuju (SS). Kuesioner *calling* yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Dik dkk. (2012) yang terdiri dari 24 pernyataan dengan nilai *Cronbach alpha* mulai dari 0.85 sampai 0.92, contoh pernyataannya seperti “Saya mencapai bidang pekerjaan saya saat ini karena saya yakin saya telah terpanggil untuk melakukannya”. Kemudian untuk kuesioner kepuasan kerja dikembangkan oleh Ahmad dkk. (2020) yang terdiri dari 34 pernyataan pernyataan dengan nilai *Cronbach alpha* > 0.80, dan contoh pernyataannya seperti “Saya menerima jumlah pengakuan yang tepat atau pujian untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik”. Sedangkan untuk kuesioner komitmen organisasional dikembangkan oleh Mowday dkk. (1979) terdiri dari 15 pernyataan pernyataan dengan nilai *Cronbach alpha* mulai dari 0.82 sampai 0.93, contoh pernyataannya seperti “Saya sangat senang memilih organisasi ini untuk tempat bekerja saat ini dibandingkan dengan organisasi lain yang pernah saya pertimbangkan untuk bergabung”.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* kriteria sampling jenuh dengan menggunakan semua anggota dalam populasi untuk dijadikan sampel yaitu seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Sukabumi. Teknik dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode survei dan pengumpulan data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Dari 170 kuesioner yang telah didistribusikan ke seluruh tenaga kesehatan, terdapat 125 kuesioner yang terkumpul dan total keseluruhan kuesioner yang terisi dengan baik dan bisa olah ke tahap selanjutnya adalah sejumlah 114 kuesioner.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Dimensi	Kategori	Total Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	24	21.1%
	Wanita	90	78.9%
Usia	20-30	87	76.3%
	31-41	22	19.4%
	42-52	2	1.8%
	>53	3	2.7%
	Status Pernikahan	Belum Menikah	51
	Sudah Menikah	63	55.3%
Jabatan	Ahli Gizi	4	3.5%
	Apoteker	7	6.1%
	Bidan	16	14.0%
	Dokter Gigi	2	1.8%
	Dokter Umum	4	3.5%

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

	Fisioterapi	2	1.8%
	Perawat	54	47.4%
	Radiografer	5	4.4%
	Staf Farmasi	17	14.9%
	Staf Rekam Medik	3	2.6%
Lama Bekerja	<1 Tahun	16	14.0%
	1-2 Tahun	17	14.9%
	2-5 Tahun	40	35.1%
	5-10 Tahun	23	20.2%
	>10 Tahun	18	15.8%

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Dalam penelitian ini, total terdapat 114 responden dengan mayoritas wanita (78.9%) dan pria (21.1%). Sedangkan dari segi usia, mayoritas berada di kisaran antara 20-30 tahun (76.3%) dan sebagian besar dari total responden berstatus sudah menikah (55.3%) sementara tenaga kesehatan yang belum menikah (44.7%). Secara keseluruhan, dari 10 jabatan tenaga kesehatan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, responden terbesar adalah dari perawat (47.4%) dengan masa kerja terbanyak dikisaran antara 2-5 tahun (35.1%)

Dengan menggunakan aplikasi pengolahan data IBM SPSS 26.0, data yang telah terkumpul dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid jika setiap item pernyataan yang terdapat di kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner dan jika r hitung lebih besar daripada r tabel (Dewi & Sudaryanto, 2020). Dengan menggunakan uji validitas faktor melalui metode uji korelasi *pearson* menganggap pernyataan dapat dianggap valid apabila terdapat tiga syarat yaitu: pertama, koefisien korelasi *pearson* lebih dari 0.3; kedua, koefisien korelasi $> r$ tabel ($\alpha; n-2$) $n =$ jumlah sampel dan ketiga, nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (dalam Kurniawan, 2019) dimana dalam penelitian ini nilai α yang digunakan adalah sebesar 5%. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *Chronbach Alpha* dengan melihat jika suatu variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut reliabel dan konsisten (Putri dkk., 2015). Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan melihat beberapa hasil pengolahan data, seperti contohnya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, maka ditemukan hasil sebagai berikut :

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Tabel 3 Rangkuman Hasil Hipotesis

Variabel	R ²	Adjusted R ²	β	ρ	T	Sig.	Ket
C → KK	0.426	0.421	0.652	0.652 ^a	9.111	0.000	Diterima
C → KO	0.441	0.436	0.664	0.664 ^a	9.401	0.000	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data (2021)

Pengaruh *Calling* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dan kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis regresi sederhana (tabel 3) dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.652 dan diperoleh hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.426 yang diartikan besarnya pengaruh variabel bebas (*calling*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 42.6%. Persamaan regresi yang ditemukan pada tabel 3 dapat ditulis $Y = 17.681 + 1.171X$, yaitu nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar 17.681 dan setiap penambahan 1% nilai *calling*, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 1.171 yang dapat diartikan bahwa arah pengaruh *calling* terhadap kepuasan kerja adalah positif dan hipotesis dapat diterima. Dari hasil pengolahan data juga didapatkan nilai signifikansi < dari nilai probabilitas 0.05 dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (df) = 112, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.981 yang hasilnya lebih kecil dari t_{hitung} yakni 9.111 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Penjelasan lebih lanjut mengenai hubungan positif antara *calling* dan kepuasan kerja dinyatakan oleh Hirschi (2012) yang percaya jika karyawan dengan *calling* yang kuat telah memiliki identifikasi tingkat karir yang tinggi sehingga menjadikan mereka lebih mendedikasikan diri untuk mengembangkan karirnya. Secara umum, seseorang yang termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan intrinsik akan lebih tinggi merasakan kepuasan kerja (Xie dkk., 2017). Trepanier dkk. (dalam Gazica & Spector, 2015) juga menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi sesuai keinginannya sendiri cenderung akan mengalami lebih sedikit tekanan psikologis dalam tuntutan pekerjaan daripada mereka yang kurang termotivasi secara mandiri. Hasil tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Park dkk. (2019) yang menyatakan *calling* berhubungan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan setelah dua tahun mereka bergabung dengan organisasi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa karyawan yang memandang pekerjaan mereka sebagai *calling* akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memandang pekerjaan mereka sebagai karir ataupun tugas (Creed dkk., 2014; Duffy dkk., 2011 dalam Peng dkk., 2020)

Pengaruh *Calling* Terhadap Komitmen Organisasional

Selanjutnya mengenai pengujian hipotesis kedua yakni pengaruh antara pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dan komitmen organisasional pada tabel 3 menemukan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.664 dan diperoleh hasil koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.441 yang diartikan besarnya pengaruh variabel bebas (*calling*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional) adalah

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

sebesar 44.1%. Pada tabel 4 dapat persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 6.147 + 0.446X$, yang diartikan bahwa nilai konsisten variabel komitmen organisasional adalah sebesar 6.147 dan setiap penambahan 1% nilai *calling*, maka nilai komitmen organisasional bertambah sebesar 0.446. Pada hasil pengolahan data ditemukan bahwa nilai t hitung 9.401 > t tabel dan nilai signifikansi 0.000 yang dapat diartikan bahwa arah pengaruh *calling* terhadap komitmen organisasional adalah positif dan hipotesis dapat diterima. Pengaruh antara *calling* dan komitmen organisasional telah dijelaskan oleh Duffy dkk. (2011) yang berpendapat bahwa dengan memiliki rasa *calling* yang tinggi, karyawan lebih mungkin untuk berkomitmen pada karirnya yang membuat mereka merasa menjadi bagian dalam organisasi. Ketika seseorang bekerja dengan mengandalkan *calling*, mereka akan bersedia untuk tidak menerima tawaran gaji yang lebih tinggi, tidak menghabiskan waktu bersama keluarga, dan tidak terlalu menghiraukan posisi atau jabatan saat mengejar *calling* (Lobene & Meade, 2013) sehingga saat mereka memiliki harapan atau keyakinan pada visi organisasi, mereka akan melakukan apapun untuk mengejar visi tersebut dalam rangka mengembangkan diri mereka sendiri ataupun agar membuat mereka bekerja dengan lebih produktif (Fairholm dalam Usman dkk., 2019). Hasil dalam penelitian ini mendukung pernyataan dari Werner (dalam Neubert & Halbesleben, 2015) yang menyatakan *calling* secara independen mempengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi dan rasa tanggung jawabnya keseluruhan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan bersedia bekerja di organisasi dan mewujudkan pengejaran nilai mereka dengan bekerja dalam organisasi (Cao dkk., 2019).

V. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *calling* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Sukabumi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan berdasarkan penemuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *calling* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang mana dapat diketahui secara umum apabila sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberlangsungan sebuah organisasi. Hakanen (dalam Anwar & Niode, 2017) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaannya, mereka akan berperilaku proaktif dan bertanggung jawab untuk membuat inovasi. Dengan melihat pekerjaan mereka sebagai *calling*, seseorang akan lebih berkomitmen dan akan puas ataupun bahagia ketika bekerja karena mereka menganggap bahwa tempat mereka bekerja saat ini sesuai dengan nilainya.

Selanjutnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini antara lain; pertama, sampel dalam penelitian ini hanya dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Sukabumi yang berjumlah 170 responden dan kuesioner yang bisa terpakai hanya berjumlah 114 sehingga hasil dalam penelitian ini belum mencapai target sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi; kedua, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya melalui penyebaran kuesioner sehingga terkadang kurangnya faktor kesungguhan dan kejujuran dalam mengisi kuesioner. Agar menjadi perhatian kepada para peneliti yang akan datang untuk

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

bisa menyempurnakan penelitiannya, disarankan untuk memiliki sampel yang lebih banyak dari tempat yang berbeda-beda supaya dapat mempunyai jawaban yang bervariasi dan akurat sehingga bisa lebih mewakili pendapat dari para tenaga kesehatan. Selanjutnya, para peneliti yang akan datang juga diharapkan tidak hanya mengandalkan kuesioner sebagai bentuk pengumpulan data primer tetapi dapat menggunakan teknik lain seperti wawancara ataupun observasi sehingga peneliti bisa mendapatkan data sesuai keadaan yang sesungguhnya dialami responden.

Temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang dapat bermanfaat untuk pembaca agar mendapatkan informasi mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti, dan juga memiliki manfaat khususnya untuk pihak Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Sukabumi untuk lebih menyadari dan mengetahui apabila setiap karyawan memiliki perbedaan dalam memaknai pekerjaan yang dijalankannya sehingga yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan meningkatkan partisipasi, pemenuhan nilai, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk setiap karyawan agar mereka dapat menghasilkan kinerja yang positif.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Shahjehan, A., Cheema, S., & Javed, F. (2018). The Effect of Perceiving a Calling on Pakistani Nurses' Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Stress. *Journal of Transcultural Nursing*, 29(6), 540–547. <https://doi.org/10.1177/1043659618761531>
- Afshari, L. (2020). Motivating toward organizational commitment: A cross-comparative perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 20(2), 141–157. <https://doi.org/10.1177/1470595820914643>
- Ahmad, N. F. D., Jye, A. K. R., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Almanasreh, E., Moles, R., & Chen, T. F. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214–221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>
- Amirullah, M. A., Rahayu, S., & DS, Y. M. (2021). Influence of quality service and promotion on the satisfaction of tourists attractions in punti kayu palembang. *International Journal of Economic and Business Applied*, 2(3), 300–309.
- Anwar, R., & Niode, S. H. M. (2017). The effects of of Learning Organization towards Employes' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2017)*, 131, 159–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.15>
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:UpCMPJ7PA6sJ:scholar.google.com/+Job+Satisfaction%E2%80%AF:+Literature+Review.&hl=id&as_sdt=0,5
- Bogler, R., & Berkovich, I. (2020). a Systematic Review of Empirical Evidence on

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Teachers' Organizational Commitment 1994–2018. *Leadership and Policy in Schools*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1774783>
- Cantone, J. A. (2016). The meaning of work. *PsycCRITIQUES*, 61(2). <https://doi.org/10.1037/a0040046>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Coulson, J., Oades, L., & Stoyles, G. (2012). Parent's conception and experience of calling in child rearing: A qualitative analysis. *Journal of Humanistic Psychology*, 52(2), 222–247. <https://doi.org/10.1177/0022167810382454>
- Desmawangga, C. (2013). Studi Tentang Partisipasi Mahasiswa Program Ilmu Politik Universitas Mulawarman. *Ilmu Administrasi*, 1(2), 683–697. [http://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/08/Jurnal_08-19-13-07-48-21\).pdf](http://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/08/Jurnal_08-19-13-07-48-21).pdf)
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuisioner pengetahuan , sikap dan perilaku. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/11916>.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242–263. <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The Development Of A Scale Measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001–1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Dobrow, Shosana R. (2012). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 431–452. <https://doi.org/10.1002/job.1808>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 42–52. <https://doi.org/10.1037/a0030635>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74–80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219–227. <https://doi.org/10.1037/a0031934>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Gensmer, N. P., England, J. W., & Kim, H. J. (2019). An

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- initial examination of the work as calling theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 328–340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/cou0000318>
- Duffy, Ryan D., Autin, K. L., Allan, B. A., & Douglass, R. P. (2015). Assessing Work as a Calling: An Evaluation of Instruments and Practice Recommendations. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 351–366. <https://doi.org/10.1177/1069072714547163>
- Duffy, Ryan D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50–59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duffy, Ryan D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Dumulescu, D., Opre, A., & Ramona, B. (2015). “Is Your Career Meaningful?” Exploring Career Calling on a Romanian Students Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 553–558. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.103>
- Esteves, T., & Lopes, M. P. (2017). Crafting a Calling: The Mediating Role of Calling Between Challenging Job Demands and Turnover Intention. *Journal of Career Development*, 44(1), 34–48. <https://doi.org/10.1177/0894845316633789>
- Faletehan, A. F., van Burg, E., Thompson, N. A., & Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: The significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review*, 12(2), 235–255. <https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023>
- Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.008>
- Ghalandari, K., Jogh, M. G. G., Imani, M., & Nia, L. B. (2012). The effect of emotional labor strategies on employees job performance and organizational commitment in hospital sector: Moderating role of emotional intelligence in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(3), 319–326. <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:aquLBGovasgJ:scholar.google.com/+The+effect+of+emotional+labor+strategies+on+employees+job+performance+and+organizational+commitment+in+hospital+sector:+Moderating+role+of+emotional+intelligence+in+Iran>
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one’s signature strengths at work. *Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362–371. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.702784>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Jaenudin, E. (2018). Makna kerja bagi guru khidmah di pondok pesantren al luqmaniyah yogyakarta [Universitas Mercu Buana Yogyakarta].

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/2825>
- Kim, J. N., & Rhee, Y. (2011). Strategic thinking about employee communication behavior (ECB) in public relations: Testing the models of megaphoning scouting effects in Korea. *Journal of Public Relations Research*, 23(3), 243–268. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2011.582204>
- Kurniawan, A. (2019). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 26.0)* (Cetakan Kedua). ALFABETA, cv.
- Lee, A. Y., & Yang, F.-R. (2016). The Relationship between Calling and Commitment : A Moderated Mediation Model. *Interdisciplinary Integration Management Seminar*, 4(7), 55–62. https://www.ba.scu.edu.tw/sites/all/conference/2016conference/2016paper/nicepaper/nicepaper_2_TheRelationship.pdf
- Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2020). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59–75. <https://doi.org/10.1177/1069072719825777>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationships With Work Meaning and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351>
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508–530. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- Margaretha, M. (2017). Calling, work engagement and work meaningfulness. *International Journal of Economic Research*, 14(12), 125–132.
- Mazzei, A., Kim, J. N., & Dell’Oro, C. (2012). Strategic Value of Employee Relationships and Communicative Actions: Overcoming Corporate Crisis with Quality Internal Communication. *International Journal of Strategic Communication*, 6(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/1553118X.2011.634869>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nehra, N. S., & Rangnekar, S. (2018). Linking the emotional maturity factors and self-disclosure: a study of Indian organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 255–281. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1152>
- Neubert, M. J., & Halbesleben, K. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 132(4), 859–872. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2336-z>
- Novianti, K. R. (2021). Does Organizational Commitment Matter? Linking Transformational Leadership With Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 335–345. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.09>
- Omoregie, H. (2015). *The 5 M’s of business management: Organising them effectively*

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- [Blog Post]. Diperoleh dari <https://www.linkedin.com/pulse/5-ms-business-management-organising-them-effectively-henry-omoregie>
- Park, J., Kim, S., Lim, M., & Sohn, Y. W. (2019). Having a calling on board: Effects of calling on job satisfaction and job performance among South Korean newcomers. *Frontiers in Psychology, 10*(1584), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01584>
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports, 123*(6), 2459–2478. <https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
- Ponton, R., Brown, T., McDonnell, B., Clark, C., Pepe, J., & Deykerhoff, M. (2014). Vocational perception: A mixed-method investigation of calling. *Psychologist-Manager Journal, 17*(3), 182–204. <https://doi.org/10.1037/mgr0000019>
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 125–135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.004>
- Putri, F. P., Kennedy, & Kurnia, P. (2015). Pengaruh pengetahuan auditor, pengalaman auditor, kompleksitas tugas, locus of control, dan tekanan ketaatan terhadap audit judgment (Studi Kasus Pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau) [Universitas Riau]. In *Jom FEKON* (Vol. 2, Nomor 2), 1-15. <https://media.neliti.com/media/publications/33905-ID-pengaruh-pengetahuan-auditor-pengalaman-auditor-kompleksitas-tugas-locus-of-cont.pdf>
- Rawat, A., & Nadavulakere, S. (2015). Examining the Outcomes of Having a Calling: Does Context Matter? *Journal of Business and Psychology, 30*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9378-1>
- Retnoningsih, D. (2015). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37444>
- Sandra, K. I., & Djalali, M. A. (2013). Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 2*(3), 217–222. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140>
- Sawhney, G., Britt, T. W., & Wilson, C. (2020). Perceiving a Calling as a Predictor of Future Work Attitudes: The Moderating Role of Meaningful Work. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 187–201. <https://doi.org/10.1177/1069072719848981>
- Ulfa, B., Riantoputra, C. D., & Riasnugrahani, M. (2021). The Antecedents of Calling: A Career Construction Perspective. *The South East Asian Journal of Management, 15*(1), 36–54. <http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/tseajm/article/view/13283/67546912>
- Usman, M. N., Ilham, R., & Samekto, A. (2019). Calling and Membership in Intrinsic Motivation-based Leadership for Increasing Organizational Commitment and Productivity. *Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018), 92*, 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.1>
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and*

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

-
- Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Wang, J., & Dai, L. (2017). Calling: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 05(01), 94–100. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51010>
- Wiltshire, A. H. (2016). The meanings of work in a public work scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1/2), 119–135. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>
- Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L., & Xia, M. (2017). Using goal facilitation theory to explain the relationships between calling and organization-directed citizenship behavior and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.001>
- Xie, B., Zhou, W., Xia, D., & Guo, Y. (2019). What drives the trickle-down effect of calling orientation from supervisors to subordinates? The perspective of social learning theory. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00905>
- Zhou, J., Wang, Q., Tsai, S. B., Xue, Y., & Dong, W. (2017). How to Evaluate the Job Satisfaction of Development Personnel. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics: Systems*, 47(11), 2809–2816. <https://doi.org/10.1109/TSMC.2016.2519860>