

**PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION* DAN
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA GENERASI Y DAN GENERASI Z
PEKERJA SEKTOR KEUANGAN DI KOTA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

CONDRO NUGROHO

B100 170 384

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PROTEAN CAREER ORIENTATION DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
GENERASI Y DAN GENERASI Z PEKERJA SEKTOR KEUANGAN DI
KOTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

CONDRO NUGROHO

B 100 170 384

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si

NIK/NIDN. 712/0617107101

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PROTEAN CAREER ORIENTATION DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
GENERASI Y DAN GENERASI Z PEKERJA SEKTOR KEUANGAN DI
KOTA SURAKARTA**

**OLEH
CONDRO NUGROHO
B 100 170 384**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 25 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Wuryaningsih Dwi Lestari, M.M**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setvawan, S.E., M.Si.
NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis



CONDRO NUGROHO

B 100 170 384

PENGARUH *PROTEAN CAREER ORIENTATION* DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI Y DAN GENERASI Z PEKERJA SEKTOR KEUANGAN DI KOTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis mengenai *protean career orientation* dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z pekerja sektor keuangan di kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 responden, dimana responden merupakan orang-orang yang tergolong dalam generasi y (rentang usia 26-42 tahun) dan generasi z (rentang usia 10-25 tahun) yang bekerja pada sektor keuangan dan berdomisili di kota Surakarta. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan diolah menggunakan peranti lunak analisis data *Partial Least Square* pengolah data *SmartPLS 3.2*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *protean career orientation* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kebaharuan pada penelitian ini menyatakan bahwa *protean career orientation* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kebaharuan pada penelitian ini menyatakan bahwa *protean career orientation* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi pada pekerja sektor keuangan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pekerja sektor keuangan.

Kata Kunci: *protean career orientation*, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, pekerja sektor keuangan

Abstract

This study aims to analyze the effect of *protean career orientation* and quality work life in organizational commitment in generation y and generation z financial sector worker in Surakarta. This study used 100 respondent, whereabout the respondent are classified as generation y (10-25 years old) and generation z (26-41 years old) and worked on financial sector and domiciled in Surakarta. The type of data used in this study is primary data. Data collected using questionnaire and processed using analysis tool *Partial Least Square (PLS SmartPLS 3.2)*. The results of this study show *protean career orientation* not have a significant on organizational commitment and quality life work have a significant effect on organizational commitment. The novelty of this study states that *protean career orientation* not have a significant on organizational commitment in financial sector worker and quality work life have a significant on organizational commitment in financial sector worker

Keyword: *protean career orientation*, quality work life, organizational commitemnt, financial sector worker.

1. PENDAHULUAN

Karir merupakan sebuah rangkaian dari aktivitas pekerjaan atau pengalaman bekerja serta kedudukan jabatan yang pernah dilakukan oleh seorang pekerja selama mereka bekerja. Rivai & Sagala (2013) berpendapat bahwa karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Sedangkan *protean career orientation* sendiri adalah gagasan yang dikemukakan oleh Hall (1976) yang menyatakan bahwa seorang individu yang menganut sikap manajemen karir protean akan memiliki kemampuan untuk dapat mengemas ulang berbagai pengetahuan, keahlian, dan kemampuannya sendiri agar bisa sesuai dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Baruch (2004) berpendapat bahwa dalam karirnya karyawan boleh memilih segala pilihan yang ada. Titik tekannya adalah tidak hanya ada satu jalan untuk meraih sukses sehingga terdapat berbagai macam kriteria kesuksesan, yakni kepuasan pribadi, keseimbangan hidup, otonomi, kebebasan, dan lain-lain

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha sebuah perusahaan menciptakan kehidupan kerja yang berkualitas dengan cara tetap menjaga jiwa kompetitif para pekerja serta tidak melupakan kenyamanan para pekerja melalui partisipasi saran, pemberian kompensasi, pengembangan karir dan penyelesaian konflik yang baik.

Wibowo (2017) berpendapat bahwa dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan.

Sedangkan *organizational commitment* atau komitmen organisasi adalah sebuah ukuran untuk melihat kesediaan seorang karyawan dalam bertahan disebuah perusahaan dalam waktu yang mendatang serta sebagai bentuk identifikasi seorang karyawan terhadap perusahaannya serta keterlibatannya dalam tujuan-tujuan perusahaan.

Adapun Kaswan (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Generasi Y atau Generasi Millennial merupakan sebuah generasi yang telah lahir pada kurun waktu antara tahun 1981-1996 yang berarti mereka berusia 26-41 tahun pada tahun 2022 ini. Menurut Sensus Penduduk Indonesia pada tahun 2020 terdapat 25,87% penduduk yang masuk kategori generasi y atau Generasi Millennial. Generasi y tumbuh dimana era perkembangan informasi berkembang pesat dibanding dengan era sebelumnya yakni *baby boomer* dan generasi x, generasi ini tumbuh dimana era awal internet hadir yang juga mempengaruhi informasi menyebar lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya.

Sedangkan generasi z merupakan sebuah generasi yang terlahir pada kurun waktu antara tahun 1997-2012, generasi ini merupakan generasi yang tumbuh dimasa perubahan millennium dimana kemajuan teknologi sedang berkembang pesat sehingga generasi ini berbeda generasi sebelumnya yakni *baby boomer*. Generasi x dan generasi y. Menurut Sensus Penduduk Indonesia 2020 menyebut bahwa 27,94% penduduk Indonesia merupakan Generasi z.

Artinya sekitar 53,81% penduduk Indonesia tergolong dalam generasi y dan generasi z atau sekitar 145,801 juta penduduk Indonesia dari 270,20 juta penduduk Indonesia menurut Sensus Penduduk Indonesia 2020 merupakan tergolong dalam usia produktif kerja, yakni berusia 15-64 tahun. Adapun generasi y dan generasi z memiliki rentang usia antara 10=25 tahun dan 26-41 tahun pada tahun 2022.

2. METODE

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini menurut Sekaran & Bougie (2017) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling, sebab menurut Sekaran & Bougie (2017) purposive sampling adalah desain terbatas untuk orang-orang spesifik yang dapat

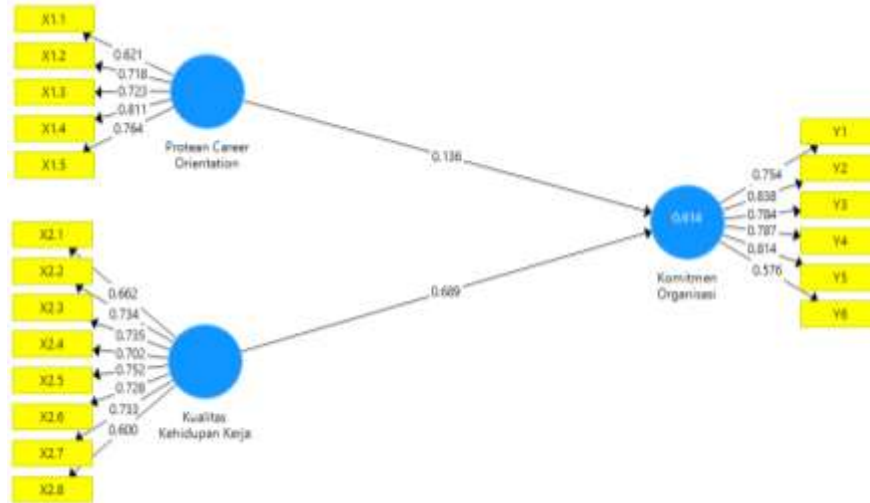
memberikan informasi yang diperlukan karena hanya mereka yang memiliki informasi atau memenuhi kriteria yang ditetapkan penelitian. Metode purposive sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel penilaian, dimana sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer.

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti sendiri dari sumber pertama atau responden dari penyebaran kuisioner secara online kepada orang yang berusia termasuk dalam golongan Generasi Y dan Generasi Z atau dalam rentang usia 26-41 tahun dan 10-25 tahun yang berada di Kota Surakarta dengan melibatkan responden sebanyak 100 orang. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode penyebaran kuesioner, menurut Sekaran & Bougie (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghozali & Hengky (2014) PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

3.1.1 Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Protean Career Orientation (X1)	X1.1	0.621	<i>Valid</i>
	X1.2	0.718	<i>Valid</i>
	X1.3	0.723	<i>Valid</i>
	X1.4	0.811	<i>Valid</i>
	X1.5	0.764	<i>Valid</i>
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0.662	<i>Valid</i>
	X2.2	0.734	<i>Valid</i>
	X2.3	0.735	<i>Valid</i>
	X2.4	0.702	<i>Valid</i>
	X2.5	0.752	<i>Valid</i>
	X2.6	0.728	<i>Valid</i>
	X2.7	0.733	<i>Valid</i>
	X2.8	0.600	<i>Valid</i>
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0.754	<i>Valid</i>
	Y2	0.838	<i>Valid</i>
	Y3	0.784	<i>Valid</i>
	Y4	0.787	<i>Valid</i>
	Y5	0.814	<i>Valid</i>
	Y6	0.576	<i>Valid</i>

Menurut Ghozali & Hengky (2014) sebuah penelitian dikatakan valid apabila nilainya >0.05 sehingga penelitian ini dikatakan valid sebab merujuk dari tabel diatas, uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua indikator menunjukkan hasil angka diatas 0.05 sehingga pengujian validitas konvergen dinyatakan valid.

Tabel 2. Validitas Deskriminan

Indikator	<i>Protean Career Orientation</i>	Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
X1.1	0.621	0.631	0.271
X1.2	0.718	0.412	0.331
X1.3	0.723	0.476	0.435
X1.4	0.811	0.595	0.537
X1.5	0.764	0.462	0.469
X2.1	0.378	0.662	0.452
X2.2	0.483	0.734	0.573
X2.3	0.440	0.735	0.513
X2.4	0.389	0.702	0.593
X2.5	0.529	0.752	0.657
X2.6	0.529	0.728	0.499
X2.7	0.598	0.733	0.515
X2.8	0.334	0.600	0.541
Y1	0.471	0.533	0.754
Y2	0.451	0.631	0.838
Y3	0.461	0.658	0.784
Y4	0.533	0.668	0.787
Y5	0.454	0.653	0.814
Y6	0.256	0.440	0.576

Dari hasil pengujian *cross loading* untuk melihat uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa penelitian ini valid, sebab nilai dari uji *cross loading* yang dilakukan terhadap ketiga variabel menunjukkan angka diatas 0.5, dimana angka >0.5 menunjukkan hasil yang signifikan sehingga penelitian ini dikatakan valid.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Protean Career Orientation</i>	0.784	<i>Reliable</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.857	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0.854	<i>Reliable</i>

Pada pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan angka 0.784 untuk *protean career orientation*, 0.857 untuk kualitas kehidupan kerja dan 0.854 untuk komitmen organisasi sehingga penelitian ini *reliable* sebab menurut Ghazali (2018) sebuah penelitian dikatakan *reliable* apabila angka pada *cronbach's alpha* menunjukkan pada angka >0.70.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Protean Career Orientation</i>	0.850	<i>Reliable</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.889	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0.892	<i>Reliable</i>

Tabel 4

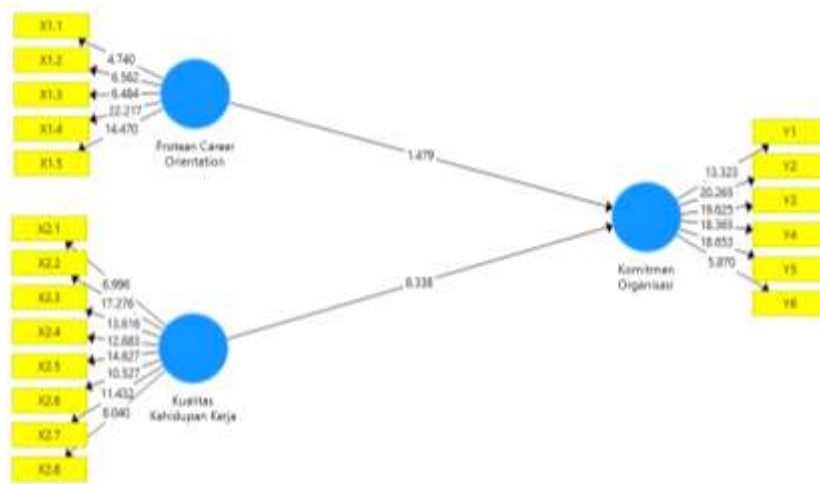
Pada pengujian *composite reliability* menunjukkan angka 0.850 untuk *protean career orientation*, 0.889 pada kualitas kehidupan kerja dan 0.892 pada komitmen organisasi, menurut Ghazali (2018) sebuah penelitian dikatakan *reliable* apabila pada pengujian *composite* angka menunjukkan pada >0.70, sehingga berdasarkan pengujian diatas penelitian ini dikatakan *reliable* sebab angka pada hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan angka >0.70.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Protean Career Orientation	0.533	<i>Non-Multicollinearity</i>
Kualitas Kehidupan Kerja	0.500	<i>Non-Multicollinearity</i>
Komitmen Organisasi	0.583	<i>Non-Multicollinearity</i>

Pada pengujian uji multikolinearitas diatas menunjukkan protean career orientation angka 0.533, kualitas kehidupan kerja 0.500 dan komitmen 0,583, Adapun menurut ghozali 2018 sebuah penelitian menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (penyakit) pada uji multikolinearitas apabila hasil pengujian uji multikolinearitas menunjukkan diangka >0.5 sehingga penelitian diatas tidak terdapat multikolinearitas pada uji multikolinearitas sebab ketiga variabel memiliki nilai >0.5 pada penelitian ini.

3.1.2 Inner Model



Gambar 2.Inner Model

Tabel 6. R Square Adjusted

	<i>R Square (R2)</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Organisasi	0.614	0.606

Pada pengujian *r square* yang digunakan pada penelitian adalah *r square adjusted* sebab penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel dependen sehingga untuk pengujian yang lebih valid digunakan *r square adjusted*, menurut Ghozali (2018) uji *r square adjusted* dikatakan berpengaruh apabila angka hasil pengujian menunjukkan di angka >0.5 sehingga penelitian ini bisa disebut berpengaruh sebab angka hasil pengujian menunjukkan diangka 0.606

Tabel 7. Path Coefficient

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t Statistic</i>	<i>p Values</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja -> Komitmen Organisasi Protean Career Orientation -> Komitmen Organisasi	0.689	0.695	0.079	8.338	0.000	Berpengaruh Signifikan
	0.136	0.138	0.092	1.479	0.140	Tidak Berpengaruh

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan teknik *bootstrapping* yang ada dalam peranti lunak SmartPLS menunjukkan angka 0.000 pada *p values* untuk pengujian kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dan *p values* sebesar 0.140 pada pengujian *protean career orientation* terhadap komitmen organisasi, menurut Ghozali (2018) sebuah uji hipotesis dapat diterima apabila hasil *p values* dari pengujian menunjukkan angka <0.05 , sehingga H1 yakni *protean career orientation* berpengaruh terhadap komitmen organisasi ditolak, sebab hasil pengujian menunjukkan di angka 0.140 sehingga *protean career orientation* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan H2 yakni kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima, sebab hasil pengujian menunjukkan angka 0.000 sehingga kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa *protean career orientation* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supeli & Creed (2016) yang menyatakan bahwa *protean career orientation*, hal itu disebabkan oleh perbedaan budaya antara budaya barat dengan budaya timur, dimana orang-orang dengan budaya timur lebih cenderung merasa terlalu terpaku pada zona nyaman, sedangkan budaya barat cenderung mendorong untuk mencari-cari kesempatan yang lebih terkhusus bagi kaum mudanya.

Hasil diatas dapat menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia terkhusus para pemudanya tidak terlalu memikirkan orientasi karir mereka sebab budaya masyarakat Indonesia lebih memilih bertahan di sebuah perusahaan tanpa pernah memikirkan orientasi karir mereka yang bisa berpengaruh terhadap kesempatan pekerjaan yang lebih baik, sehingga pengaruh *protean career orientation* terhadap komitmen organisasi ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh El Badawy, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ayal, dkk (2019) yang juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hal ini disebabkan oleh semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka semakin besar juga komitmen organisasi tiap karyawan terhadap perusahaannya, hal itu dapat dibuktikan dengan setiap kenaikan indikator kualitas kehidupan kerja maka terdapat juga kenaikan terhadap indikator komitmen organisasi, sehingga pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi diterima.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian diatas dengan judul “Pengaruh protean career orientation dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada generasi y dan generasi z pekerja sektor keuangan di kota Surakarta, maka penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa *Protean career orientation* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah sampel dengan jumlah sebesar 100 orang, yang mana jumlah tersebut masih belum bisa mewakili sebuah populasi yang ada, dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah generasi y dan generasi z yang bekerja pada sektor keuangan di kota Surakarta serta penelitian ini hanya menggunakan

tiga variabel, yakni *protean career orientation*, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Saran yang dapat diberikan penulis pada penelitian ini adalah Diharapkan penelitian berikutnya dapat menggunakan subjek penelitian di industri lain dan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, sehingga mendapatkan sampel penelitian yang representative, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, diharapkan bagi penelitian berikutnya dapat ditambahkan variabel lain seperti variabel mediasi dan intervening sehingga hasil yang diperoleh dapat dibandingkan dengan penelitian terdahulu, perusahaan dapat meningkatkan standarnya menggunakan indikator terkuat yang terdapat pada variabel *protean career orientation*, yakni “Saya memiliki target untuk karir saya kedepannya” dengan cara menjelaskan jenjang karir yang diperoleh oleh pekerja terkhusus pada pekerja di sektor keuangan, sebab dengan adanya jenjang karir yang jelas maka semakin banyak juga orientasi karir yang dimiliki oleh seorang pekerja, perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan standarnya menggunakan indikator terkuat yang terdapat pada variabel kualitas kehidupan kerja, yakni “Di perusahaan saya tersedia program keselamatan kerja”, sebab karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja apabila di perusahaannya tersedia program keselamatan kerja yang memadai sesuai dengan program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) perusahaan dapat mempertahankan loyalitas pekerja menggunakan indikator terkuat yang terdapat pada variabel komitmen organisasi, yakni “Saya merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini”, sebab semakin tinggi rasa bangga menjadi bagian di perusahaan tersebut, maka akan terlihat semakin loyal seorang pekerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ayal, A., Tewel, B., Trang, I., Budaya, P., Dan, O., Kehidupan, K., Terhadap, K., Ayal, A., Tewel, B., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.

Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Pearson Education.

- El Badawy, T. A., Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and 'organizational commitment'? Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*, 33(4), 332–348. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2014). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Scott Foresman.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The Longitudinal Relationship Between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66–80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT. Raja Grafindo Persada.