



Faktor-faktor yang Berpengaruh kepada Komitmen Karier: Kajian Sistematis

Anastasia Chandrika Vinetha^{1*}, Nasah Febriani², Najwa Mutiah³, Adilah Tsabirah Irsa⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Jakarta; bacy9917@gmail.com, nasahfebriani89@gmail.com, najwamutiahshn@gmail.com, adilahtsabirr@gmail.com

Abstrak: Artikel ini menyajikan hasil kajian sistematis tentang beberapa artikel yang diterbitkan antara tahun 2019 dan 2024, secara khusus meneliti hal-hal yang berpengaruh kepada komitmen karier individu. Artikel ini menggunakan metode Kajian Pustaka Sistematis (*Systematic Literature Review / SLR*) dengan tujuan untuk mendapatkan penjelasan faktor secara mendetail yang berpengaruh kepada komitmen karier individu. Dengan berbagai sumber yang diseleksi menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis (PRISMA)*, sejumlah 8 (delapan) artikel yang terpilih kemudian dianalisis. Hasil analisis dari 8 (delapan) artikel tersebut menyimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karier individu, antara lain kepuasan karier, kesesuaian karier (*person job fit*), kepedulian karier, otonomi kerja (*job autonomy*), keseimbangan hidup bekerja (*work-life balance*) dan beban kerja, serta kebijakan di tempat bekerja. Keenam faktor tersebut dijelaskan secara spesifik. Dengan adanya keenam faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier, individu sebagai pekerja kemudian dapat menilai bagaimana tingkat komitmen kariernya, dilihat dari keenam faktor yang telah atau belum dicapai individu tersebut.

Kata kunci: Komitmen Karier, Faktor Pengaruh, Individu, Pekerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2509>

*Correspondensi: Anastasia Chandrika Vinetha

Email: bacy9917@gmail.com

Received: 04-03-2024

Accepted: 18-04-2024

Published: 26-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This article presents the result of systematic review of the articles published between 2019 and 2024, specifically examine matters that influence individual career commitment. This article applies the Systematic Literature Review (SLR) method, with the aim of finding detailed explanation of factors that influence individual career commitment. With the selected sources using Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis (PRISMA), a total of 8 (eight) selected articles then were analyzed. The results of the analysis of these 8 (eight) articles concluded that there were 6 (six) factors which could influence an individual's career commitment, including career satisfaction, person job fit, career awareness, job autonomy, work-life balance and workload, and work policies. These 6 (six) factors are explained specifically. With the 6 (six) factors that influence career commitment, the individuals as workers then could assess their level of career commitment, seen from the 6 (six) factors that the individuals have or have not achieved.

Keywords: Career Commitment, Influencing Factors, Individual, Workers

Pendahuluan

Banyak individu belum memahami betapa pentingnya mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat mempertahankan pekerjaan yang telah dipilihnya, dimana potensi ini juga perlu diperkuat dengan ada komitmen karier pada individu untuk dapat mempertahankan suatu pekerjaan, sehingga individu dapat memberikan keyakinan kepada orang lain atau tempat bekerja bahwa dirinya memiliki potensi dan kinerja yang

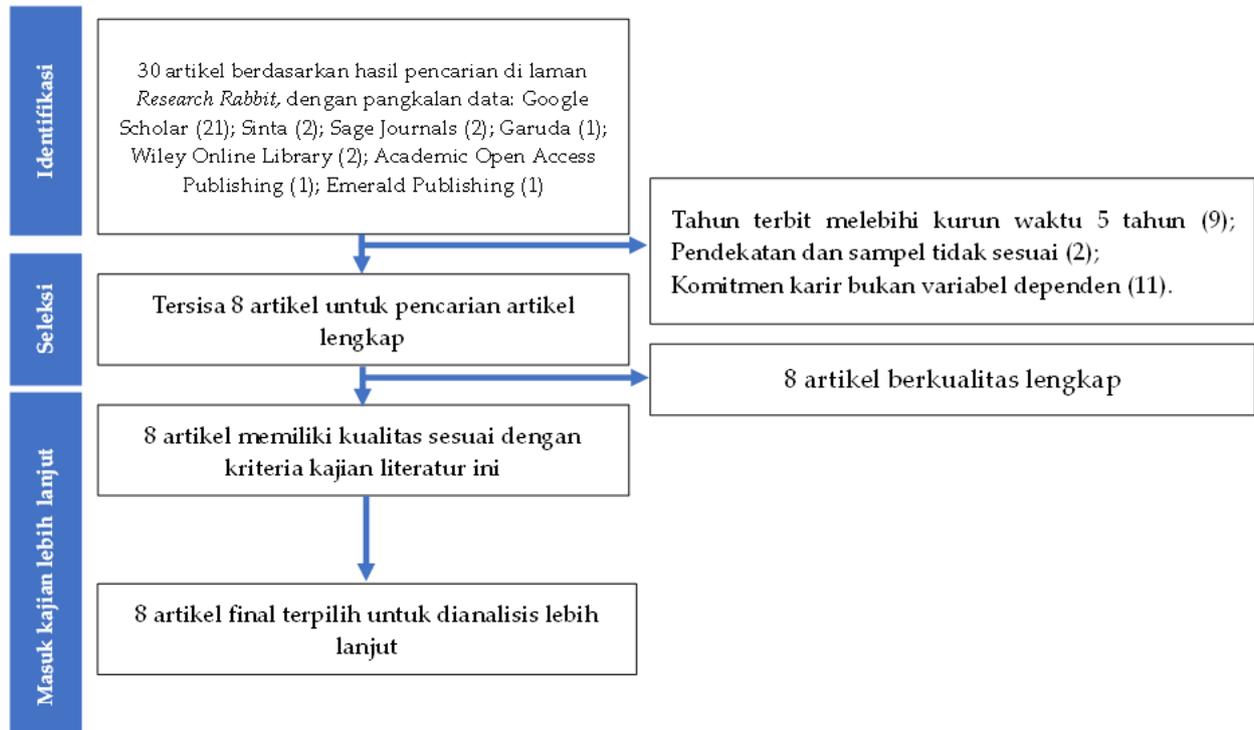
baik dalam rangka memberikan keuntungan pada tempat bekerja tersebut. Menurut Ching dan Kee (Liona & Jannah, 2022), individu memiliki kegigihan dan dapat memberikan seluruh usaha terbaiknya untuk memenuhi tujuan karier demi kemajuan dari individu itu sendiri, yang dalam hal ini komitmen karier memiliki sifat yang individualis. Komitmen berasal dari kata latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai, dan mengerjakan. Artiana (Baihaqi & Kristanto, 2020) mengemukakan arti komitmen sebagai ikrar atau ikatan individu pada tindakan yang berhubungan dengan perilaku, yang dapat membuat individu termotivasi untuk bertindak lebih jauh karena sifat ikatan tersebut. Selain itu, karir diartikan sebagai suatu pencapaian seseorang yang telah dilalui untuk meraih tujuan profesional, atau lebih spesifik Rivai (Mahendra, 2017) menjelaskan bahwa karir adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan individu. Individu yang memiliki komitmen dalam kariernya akan menunjukkan pengembangan tujuan karier pribadi, keterikatan, identifikasi, dan juga keterlibatan dalam tujuan karier tersebut (Colarelli & Bishop, 1990).

Istilah komitmen karier jarang terdengar oleh banyak individu, bahkan seringkali individu tidak menyadari apakah ia telah berkomitmen dalam kariernya. Maka dari itu, komitmen karier perlu dibahas agar individu dapat mengetahui sejauh mana dirinya sudah dapat berkomitmen dengan kariernya, dengan membahas faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karir secara rinci. Hal ini diperlukan oleh setiap individu agar kinerja yang dimilikinya dapat dikembangkan lebih mendalam karena individu sudah dapat berkomitmen dalam kariernya. Penelitian tentang komitmen karier lebih banyak yang membahas dan mengacu pada hubungan korelasional antara komitmen karier dengan variabel lainnya, namun sejauh ini jarang ada yang meneliti gabungan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karier secara terperinci. Selain itu, dari tiga puluh sumber yang telah diperoleh dan dianalisis, peneliti belum menemukan secara jelas dan menyeluruh mengenai hal-hal spesifik apa yang dapat mempengaruhi komitmen karier. Colarelli, Bishop, Gottfredson, Spector, Frese, Parasuraman et al., Sloan, Artiana, Handoko, serta Guspa dalam penelitiannya masing-masing (Colarelli & Bishop, 1990; Hutomo, 2016; Handoko, 2018; Guspa, 2023) menjelaskan bahwa komitmen karier dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu sebagai pekerja (demografi seperti usia dan jenis kelamin, *locus of control*, pengalaman sosialisasi) dan karakteristik situasi pekerja (mentor, ambiguitan peran, konflik peran and antarperan, keadaan dalam pekerjaan) secara umum, sedangkan peneliti perlu membedah faktor-faktor secara rinci yang dapat mempengaruhi komitmen karier pada individu. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karier dengan terspesifikasi, seperti yang akan dibahas pada kajian sistematik ini yaitu: (1) adanya kepuasan karier, (2) person job fit, (3) kepedulian karier, (4) *job autonomy* (otonomi kerja), (5) *work-life balance* dan beban kerja, dan (7) kebijakan di tempat kerja. Oleh karena itu, kajian sistematik ini bertujuan untuk mendapatkan penjelasan faktor secara mendetail yang berpengaruh kepada komitmen karier individu, yang memuat 7 faktor yang telah disebutkan di atas.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR) atau Kajian Pustaka Sistematis, dalam mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan hasil penelitian yang tersedia dalam topik komitmen karier ini. Dalam mencari sumber-sumber hasil penelitian tentang komitmen karier, peneliti menggunakan alat pencari artikel *Research Rabbit* dan beberapa pangkalan data (*database*) berikut: (1) *Google Scholar*, (2) *SINTA*, (3) *Sage Journals*, (4) *Garuda*, (5) *Wiley Online Library*, (6) *Academic Open Access Publishing*, dan (7) *Emerald Publishing*. Laman-laman tersebut digunakan karena kemudahan dalam mengakses berbagai sumber, yang diawali dengan mencari dan mengumpulkan sumber di laman *Research Rabbit* serta *Google Scholar*, kemudian dilanjutkan dengan melihat pangkalan data yang menaungi masing-masing sumber. Pencarian sumber di kedua laman tersebut menggunakan kata kunci “komitmen karier” dan “*career commitment*”. Mengingat komitmen karier ternyata sama dengan komitmen organisasi, peneliti akhirnya juga menggunakan kata kunci “komitmen organisasi”. Dari pencarian sumber tersebut, peneliti memperoleh total 30 sumber bacaan di antaranya 24 sumber berbahasa Indonesia dan 6 sumber internasional berbahasa Inggris dengan kurun waktu terbit tahun 1990 sampai 2023.

Peneliti kemudian menentukan tiga kriteria utama dalam pemilihan sumber, dengan menggunakan panduan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis* (PRISMA) meliputi: (1) mendefinisikan topik dan kriteria, (2) menentukan sumber informasi, (3) memilih literatur yang relevan, (4) mengumpulkan artikel, dan (5) menganalisis artikel (PRISMA, 2020). Tiga kriteria utama tersebut yaitu (1) Sumber termasuk ke dalam artikel yang diterbitkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2019-2024), yang mana isi artikel diharapkan masih relevan dan memiliki keterbaruan dalam melihat faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier individu, (2) Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian individu yang telah bekerja, dan (3) Komitmen karier sebagai variabel dependen (terikat), dengan alasan komitmen karier dipengaruhi oleh beragam faktor yang dilihat dari variabel independen (bebas) dalam artikel. Dari kriteria pertama, sejumlah 9 sumber dieliminasi oleh karena tahun terbit melebihi kurun waktu 5 tahun terakhir, sehingga total sumber yang dapat digunakan adalah 21 sumber. Lalu dari kriteria kedua, 2 sumber dieliminasi karena salah satu sumber menggunakan pendekatan di luar kuantitatif dan salah satu sumber memiliki sampel bukan pekerja, sehingga tersisa 19 sumber. Terakhir, dari kriteria ketiga, sejumlah 11 sumber dieliminasi karena komitmen karier bukan sebagai variabel terikat, sehingga total final yang dapat digunakan yaitu 8 sumber. Proses pemilihan sumber dengan PRISMA divisualisasikan pada Diagram 1. Analisa terhadap sumber bacaan dilakukan dengan tahap (1) membaca sumber bacaan dan memahami setiap isi bacaan, (2) meringkas dalam bentuk matriks, (3) menganalisis konsep-konsep apa saja yang dijelaskan di setiap sumber, yang kemudian konsep-konsep tersebut dikonversi dalam bentuk deskripsi secara terstruktur. Dari konsep-konsep yang diperoleh, pertanyaan penelitian (*Research Question*) yang digunakan dalam kajian sistematis ini yaitu “Apa sajakah faktor-faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier?” Pertanyaan tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut pada temuan dan pembahasan.



Gambar 1. Proses seleksi sumber dengan PRISMA

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis ketiga puluh sumber bacaan, beragam faktor yang mempengaruhi komitmen karier individu yakni kepuasan karier, *person job fit*, kepedulian karier, *job autonomy*, *work-life balance* dan beban kerja, serta kebijakan di tempat bekerja. Ringkasan isi dari setiap sumber bacaan dijelaskan pada Tabel 1.

Hasil analisis artikel mengenai faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier ini meliputi kepuasan karier (Kurniawati & Mistar, 2019), *person job fit* atau kesesuaian karier (Noerchoidah, Aripriawo, Nurdina, & Alfia, 2023), kepedulian karier (Baihaqi & Kristanto, 2020), *job autonomy* atau otonomi kerja (Chang, Rui, & Wu, 2021) *work-life balance* atau keseimbangan karier dan beban kerja (Poulose & Dhal, 2020), dan kebijakan di tempat bekerja (Febriansah, 2019; Lina & Hendy, 2022; Guspa, 2023)

Tabel 1. Ringkasan Tabel

Peneliti	Tujuan	Tempat Penelitian	Jenis Penelitian	Sampel	Metode Pengumpulan Data	Hasil
Baihaqi, I., & Kristanto, R. S. (2020). Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional dan Work Life Balance terhadap Komitmen Karier (Studi Kasus pada Generasi Y Kota Semarang). <i>ECONBANK: Journal of Economics and Banking</i> 2 (2), 109-120.	Mengetahui pengaruh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan <i>work life balance</i> terhadap komitmen karier	Semarang	Kuantitatif	150 orang generasi Y	Kuesioner	Individu yang sangat peduli terhadap kariernya cenderung akan berkomitmen dalam karier.

Peneliti	Tujuan	Tempat Penelitian	Jenis Penelitian	Sampel	Metode Pengumpulan Data	Hasil
Chang, P.-C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment; A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. <i>Sage Open</i> , 11(1).	Mengetahui pengaruh otonomi kerja terhadap komitmen karier	Guangdong, Tiongkok	Kuantitatif	30 insinyur R&D di 25 perusahaan teknologi tinggi di Guangdong, Tiongkok	Survei dan Kuesioner	Komitmen karier dipengaruhi oleh otonomi kerja.
Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Komitmen Karier dan Kepuasan Karier melalui Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening. <i>JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)</i> , 5(1), 8-14.	Mengetahui pengaruh perencanaan karier terhadap komitmen karier dan kepuasan karier dengan pengembangan karier sebagai variabel intervening	PT Telkom Bali dan Nusa Tenggara	Kuantitatif	37 karyawan personal Divisi Bussiness Service	Kuesioner	Individu dapat berkomitmen pada karier ketika mereka melihat bahwa perusahaan memberikan jenjang karier yang baik dan membantu mereka dalam konseling perencanaan karier.
Guspa, A., & Yusra, Z. (2023). Dampak Demografi dan Status Kepegawaian terhadap Komitmen Karier pada Profesi Guru. <i>Jurnal RAP UNP</i> , 14(1), 39-48.	Melihat dampak demografi dan status kepegawaian terhadap komitmen karier pada profesi guru	Universitas Negeri Padang	Kuantitatif	118 guru tersertifikasi profesi	Kuesioner	Faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen karier yaitu kebijakan pemerintah terkait status kepegawaian yakni Guru Honorer dan Guru PNS yang belum diselesaikan oleh pemerintah selaku pengambil kebijakan juga menjadi variabel yang sangat memungkinkan mempengaruhi komitmen karier.
Kurniawati, E., & Mistar. (2019). Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor BKD Kabupaten Bima. <i>Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-3</i> .	Mengetahui pengaruh iklim kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen karier, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kantor BKD Kabupaten Bima	Kuantitatif (Asosiatif Kausal)	43 PNS	Kuesioner	Faktor kurangnya komitmen karier: 1. Penempatan pegawai tidak pada posisi yang tepat. 2. Penempatan tidak sesuai dengan pendidikan, minat, dan prestasi kerja. 3. Kurang dilaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai. 4. Pengembangan karier belum merata di setiap pegawai. 5. Promosi jabatan seringkali tidak berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Hubungan komitmen karier dengan kepuasan karier : Semakin pegawai mengalami kepuasan karier, semakin pegawai

Peneliti	Tujuan	Tempat Penelitian	Jenis Penelitian	Sampel	Metode Pengumpulan Data	Hasil
Lina, L., & Hendy, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tigaraksa Satria. <i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i> , 5(1), 987-994.	Mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi	PT Tiga Raksa Satira	Kuantitatif	128 karyawan	Kuesioner	dapat berkomitmen dalam karier. Pengembangan karier kerja yang tinggi di lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Semakin banyak pengembangan karier di lingkungan kerja, maka komitmen organisasi karyawan akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin sedikit pengembangan karier di lingkungan kerja, komitmen organisasi karyawan juga semakin rendah.
Noerchoidah, Aripriabowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). Person Job Fit dan Komitmen Karier: Peran Keterlibatan Kerja. <i>BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal</i> , 76-85.	Mengetahui pengaruh kesesuaian individu dalam pekerjaan (person job fit) terhadap komitmen karier, dengan adanya keterlibatan kerja	Surabaya	Kuantitatif	158 dosen perguruan tinggi swasta	Kuesioner	Faktor yang mempengaruhi komitmen karier yaitu kesesuaian tujuan, nilai, dan tuntutan dalam pekerjaan (<i>person job fit</i>).
Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work-life balance between work overload and career commitment. <i>Journal of Managerial Psychology</i> Vol. 35 No. 3, 169-183.	Mengetahui peran keseimbangan hidup bekerja	Negara bagian barat daya India	Kuantitatif (Survei)	819 aparat penegak hukum	Kuesioner	Faktor yang mempengaruhi komitmen karir yaitu keseimbangan hidup bekerja dengan dukungan pekerjaan dan keluarga, serta beban kerja individu dalam pekerjaan

Kepuasan Karier

Faktor kepuasan karier merupakan salah satu fokus dari temuan kajian sistematis ini. Penelitian dari Kurniawati dan Mistar (2019) yang membahas pengaruh iklim kerja dan pengembangan karier terhadap komitmen karier sebagai kepuasan karier sebagai variabel pemediasi, disampaikan bahwa kepuasan karier berhubungan erat dengan tingkat komitmen individu dalam kariernya. Semakin individu mengalami kepuasan karier, maka semakin individu dapat berkomitmen dalam karier. Sebaliknya, individu yang kurang mengalami kepuasan karier akan mengalami kurangnya komitmen karier pula. Kurangnya komitmen karier dalam diri individu dapat dipengaruhi oleh (1) penempatan individu tidak pada posisi yang tepat, (2) penempatan individu tidak sesuai dengan pendidikan, minat, dan prestasi kerja, (3) kurang dilaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk individu, (4) pengembangan karier belum merata di setiap individu, dan (5) promosi jabatan seringkali tidak berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja individu. Dengan

adanya penyebab-penyebab negatif tersebut, kepuasan karier kurang (bahkan tidak) dirasakan oleh individu, sehingga komitmen karier juga akan berkurang.

Person Job Fit

Faktor *person job fit* dalam komitmen karier ini juga merupakan hasil temuan kajian sistematis ini, dalam penelitian tentang *person job fit* dan komitmen karier dengan peran keterlibatan kerja sebagai variabel pemediasi (Noerchoidah, Aripriabowo, Nurdina, & Alfia, 2023). Menurut penelitian tersebut, komitmen karier dipengaruhi oleh kesesuaian tujuan, nilai, dan tuntutan dalam pekerjaan, serta pengalaman kerja yang dimiliki, atau secara keseluruhan dipengaruhi oleh *person job fit*. Adanya kesesuaian karier yang dimiliki oleh individu, membuat individu dapat lebih lama bertahan yang mana hal tersebut berhubungan dengan tingginya komitmen karier individu. Sebaliknya, bila individu tidak memiliki kesesuaian dalam kariernya, baik itu kesesuaian dengan tujuan, nilai, tuntutan dalam pekerjaan, ataupun pengalaman kerja yang dimilikinya, individu berkemungkinan besar untuk memiliki komitmen karier yang rendah, yang hal ini dapat dilihat dari kurangnya jangka waktu untuk bertahan di tempat ia bekerja. Pergantian di dalam tempat kerja tersebut pun menjadi lebih tinggi. Penelitian tersebut membahas tentang salah satu konsep dalam dunia karier yaitu model *Person-environment Theory*, dimana organisasi (tempat bekerja) akan mempekerjakan dan memilih individu dengan karakteristik maupun atribut yang memungkinkan individu menyesuaikan diri dengan organisasi tersebut. Penyesuaian dalam diri individu terhadap organisasi (tempat bekerja) memiliki dampak positif yakni (1) menghasilkan kinerja produktivitas, (2) mengelola stres atau tekanan, (3) menimbulkan kepuasan, (4) adanya perputaran, dan (5) menghasilkan komitmen karier yang signifikan.

Kepedulian Karier

Kepedulian karier termasuk ke dalam faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier. Penelitian dari Baihaqi dan Kristanto (2020) membahas tentang pengaruh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan *work-life balance* terhadap komitmen karier, yang mana diperoleh penjelasan bahwa individu yang sangat peduli terhadap kariernya akan lebih dapat berkomitmen dalam karier. Sebaliknya, individu yang bersikap kurang peduli terhadap kariernya berkemungkinan besar untuk memiliki komitmen karier yang rendah. Kepedulian individu dalam kariernya dapat disalurkan melalui eksplorasi karier dan efikasi diri dalam penentuan karier, serta motivasi diri dalam karier. Selain itu, Baihaqi dan Kristanto (2020) juga mengaitkan kepedulian karier dengan nilai kerja, kecerdasan emosional dalam bekerja, dan *work-life balance*. Nilai kerja dapat membuat individu termotivasi dalam bekerja dan merasa puas akan pekerjaannya. Kecerdasan emosional dapat berfungsi sebagai pengendali emosi dalam menyelesaikan berbagai macam tuntutan kerja maupun konflik dalam bekerja, yang hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja serta perasaan puas dan bahagia akan kariernya. Terakhir, *work-life balance* akan membuat individu merasa nyaman dalam bekerja setelah dapat menyeimbangkan kebutuhan

kehidupan kerja dan kebutuhan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* ini akan dijelaskan lebih lanjut pada poin selanjutnya.

Job Autonomy (Otonomi Kerja)

Job autonomy atau otonomi kerja juga termasuk ke dalam salah satu faktor yang berpengaruh kepada komitmen karier. Melalui hasil penelitian Chang, Rui, dan Wu (2021) tentang pengaruh otonomi kerja terhadap komitmen karier, dijelaskan bahwa otonomi kerja merupakan rasa leluasa dan tanggung jawab untuk memutuskan bagaimana dan kapan melakukan pekerjaan. Otonomi pekerjaan dapat diukur dari sejauh mana pekerjaan individu memberikannya kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan kepada diri individu dalam menentukan bagaimana ia akan bekerja. Otonomi kerja dapat membuat individu mencapai kesesuaian yang lebih besar antara preferensi individu dengan tempat kerjanya, yang kemudian mengintegrasikan tugas ke dalam peran individu melalui penyusunan pekerjaannya. Semakin individu memiliki otonomi kerja, semakin ia akan berkomitmen dalam kariernya. Sebaliknya, individu yang mungkin tidak memiliki otonomi kerja, komitmen individu terhadap kariernya bisa berkurang.

Work-life Balance dan Beban Kerja

Faktor *work-life balance* yang sebelumnya dibahas pada poin di atas, dalam penelitian Poulou dan Dhal (2020) juga dibahas mengenai *work-life balance*, yang ditambah dengan faktor beban kerja. *Work-life balance* yang berarti keseimbangan peran dalam hidupnya, dapat menghasilkan komitmen karier yang lebih tinggi ketika disertai dengan strategi dukungan pekerjaan dan keluarga yang lebih baik. Dalam hal ini dukungan sosial di sekitar individu dapat berpengaruh positif dalam peningkatan komitmen karier individu tersebut. Peran individu dalam dunia pekerjaan perlu seimbang dengan peran individu dalam dunia di luar pekerjaan, seperti contohnya di lingkungan keluarga atau kerabat. Selain itu, komitmen karier dipengaruhi oleh beban kerja dimana semakin beban kerja dirasa berlebih, semakin hal itu dapat menurunkan komitmen karier individu. Apabila individu merasakan beban kerja yang berlebihan, ia berkemungkinan besar untuk membuat niat berpindah kerja, dan ia pun akan menghadapi ketegangan-ketegangan terkait pekerjaannya yang meningkat dan membuatnya merasa kurang nyaman.

Kebijakan di Tempat Bekerja

Kebijakan di Tempat Bekerja menjadi faktor akhir dari temuan kajian sistematis ini. Febriansah (2019) meneliti pengaruh perencanaan karier terhadap komitmen karier dan kepuasan karier dengan pengembangan karier sebagai variabel pemediasi, yang memiliki hasil bahwa individu dapat berkomitmen pada karier ketika mereka melihat bahwa perusahaan memberikan jenjang karier yang baik dan membantu mereka dalam konseling perencanaan karier. Hal ini sejalan dengan penelitian Lina dan Hendy (2022) dimana pengembangan karier kerja yang tinggi di lingkungan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen karier individu. Semakin banyak pengembangan karier di lingkungan kerja,

semakin tinggi pula komitmen karier individu. Sebaliknya, semakin sedikit pengembangan karier di lingkungan kerja, komitmen karier individu juga akan semakin rendah. Guspa (2023) dalam penelitiannya tentang dampak demografi dan status kepegawaian terhadap komitmen karier profesi guru, menyebutkan bahwa kebijakan tempat kerja terkait status kepegawaian menjadi variabel yang sangat memungkinkan mempengaruhi komitmen karier. Sebagai contoh, Guspa (2023) menyebutkan kebijakan terkait status kepegawaian guru honorer dan guru PNS yang mana pemerintah selaku pengambil kebijakan dapat membuat para guru tersebut bertahan pada kariernya atau tidak.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam kajian sistematik berjudul “Beragam Faktor yang Berpengaruh kepada Komitmen Karier: Kajian Sistematik” ini, terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh kepada komitmen karier, yang mana hal ini didapatkan dari hasil analisis 8 sumber bacaan, yaitu (1) kepuasan karier, (2) *person job fit*, (3) kepedulian karier, (4) *job autonomy*, (5) *work-life balance* dan beban kerja, serta (6) kebijakan di tempat bekerja. Kelima faktor tersebut terbukti dapat mempengaruhi bagaimana komitmen karir dalam diri individu berkembang, baik itu meningkat ataupun menurun, faktor-faktor tersebut lah yang menjadi acuan apakah nantinya individu akan memiliki komitmen karier yang tinggi atau justru rendah.

Hasil kajian sistematik yang disajikan dalam artikel ini mengungkapkan bahwa terdapat beragam faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karier individu, yakni (1) kepuasan karier, (2) *person job fit*, (3) kepedulian karier, (4) *job autonomy*, (5) *work-life balance* dan beban kerja, serta (6) kebijakan di tempat bekerja. Kajian artikel ini memiliki implikasi praktis yang dapat digunakan individu sebagai gambaran bagi dirinya apakah telah dapat berkomitmen dengan kariernya. Selain itu, kajian artikel ini juga membantu individu untuk memahami faktor-faktor apa saja yang membuatnya memiliki serta meningkatkan komitmen karier, dan juga mampu meminimalisir hal-hal yang mungkin dapat menurunkan komitmen karier dalam dirinya.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, M., & Andri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3 (2).
- Baihaqi, I., & Kristanto, R. S. (2020). Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Karir (Studi Kasus Pada Generasi Y Kota Semarang). *Econbank: Journal of Economics and Banking* 2 (2), 109-120.
- Chang, P.-C., Rui, H., & Wu, T. (2021). Job Autonomy and Career Commitment; A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *Sage Open*, 11(1).
- Chen, S., Xue, Y., Chen, H., Ling, H., Wu, J., & Gu, X. (2021). Making a Commitment to Your Future: Investigating the Effect of Career Exploration and Career Decision-Making

- Self-Efficacy on the Relationship between Career Concern and Career Commitment. *Sustainability*, 1-17.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: FUNCTIONS, CORRELATES, AND MANAGEMENT. *Group & Organization Studies*, 15 (2), 158-176.
- Dharmoko, R. J., Gama, I., & Bayu, G. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1 (3), 208-221.
- Djohan, D. P., & Surya, I. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 12 (2), 159-178.
- Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir Melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 5 (1).
- Fridayanti. (2018). Pengaruh Komitmen Karir Dan Kesuksesan Karir Subjektif Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan. *Psymphatic Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1).
- Fridayanti, Sholihah, R. A., & Rahman, A. A. (2022). Kesuksesan Karir Subjektif : Peranan Keseimbangan Kehidupan Keluarga-Kerja Dan Komitmen Karir. *Jurnal Psikologi*, 18 (1).
- Guspa, A. (2023). Dampak Demografi Dan Status Kepegawaian Terhadap Komitmen Karier Pada Profesi Guru. *Jurnal RAP UNP*, 14 (1), 39-48.
- Guspa, A., & Yusra, Z. (2021). Studi Deskriptif Mengenai Profil Komitmen Karier pada Peserta Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 (2), 2604-2611.
- Handoko, D. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Medan: Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hutomo, F. (2016). Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Pelaut Di Pelabuhan Tanjung Intan Cilacap. Semarang: Psikologi Universitas Negeri Semarang.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 5 (2), 202-209.
- Ingarianti, T. M., Fajrianthi, & Purwono, U. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi* 18 (2), 199-217.
- Irina, S., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan, Komitmen Karier, Dan Keterikatan Kerja Pada Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 9(2), 354-372.
- Kurniawati, E., & Mistar. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bkd Kabupaten Bima. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-3*.

- Lin, C.-P. (2017). Exploring career commitment and turnover intention of high-tech personnel: a socio-cognitive perspective. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Lina, & Hendy. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Tigaraksa Satria. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 987-994.
- Liona, N. S., & Jannah, M. (2022). Hubungan Antara Komitmen Karier Dengan Kesuksesan Karier Subjektif Pada Atlet Mahasiswa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (3), 34-42.
- Lonika, E., & Riasnugrahani, M. (2022). Peran Panggilan pada Komitmen Karier Guru. *Jurnal Ecopsy*, 9 (1), 88-96.
- Mahendra, V. P. (2017). Pengaruh Komitmen Karir dan Motivasi Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Karyawan Pada Pt Bank Btn Bekasi. *Jurnal Manajemen* 14(2), 170-180.
- Maulidya, N., Ingarianti, T. M., & Andriany, D. (2022). Peran Komitmen Karier Terhadap Kesuksesan Karier Subjektif Guru di Indonesia. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 20-37.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S., & Puspitade, N. S. (2023). Eksplorasi Komitmen Karier Guru. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 14 (1), 141-152.
- Noerchoidah, Aripriabowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). Person Job Fit dan Komitmen Karir: Peran Keterlibatan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 76-85.
- Nuraini, U., Susilowati, N., Khoirunnisa, Ananda, D. S., & Febriyanti, I. D. (2021). Pengaruh Personality Motivation, Self-Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Komitmen Karir. *Business and Accounting Education Jurnal* 2 (2), 139-151.
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 35 No. 3, 169-183.
- PRISMA. (2020). Welcome to the NEW Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA) website. From PRISMA: <https://www.prisma-statement.org/>
- Theresia, I. (2010). Pengaruh Komitmen Karir terhadap Kesuksesan Karir dengan Persepsi Emosi sebagai variabel Pemoderasi pada Mahasiswa MM UNS. Surakarta: Magister Manajemen UNS.
- Wong, S., Kost, D., & Fieseler, C. (2021). From crafting what you do to building resilience for career commitment in the gig economy. *Human Resource Management Journal*, 918–935.