

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DISERTASI	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GRAFIK	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR TABEL LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Sistematika Penulisan	22
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	24
2.1 Pendahuluan.....	24

2.2	Job-Demand Resources Theory	25
2.3	Social Exchange Theory	31
2.4	Career Construction Theory	34
2.5	Pengembangan Proposisi	39
2.5.1	Work engagement	41
2.5.2	Perceived organizational support.....	54
2.5.3	Perceived supervisor support	62
2.5.4	Knowledge sharing in critical moment.....	68
2.5.5	Dynamic career adaptability	74
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	84
2.6.1	Kaitan perceived organizational support dengan work engagement	84
2.6.2	Kaitan perceived organizational support dengan dynamic career adaptability.....	87
2.6.3	Kaitan dynamic career adaptability dengan work engagement.....	90
2.6.4	Kaitan perceived supervisor support dengan work engagement	92
2.6.5	Kaitan perceived supervisor support dengan knowledge sharing in critical moment	94
2.6.6	Kaitan knowledge sharing in critical moment dengan work engagement	96

2.6.7	Kaitan dynamic career adaptability sebagai konstruk mediasi hubungan perceived organizational support dengan work engagement.....	98
2.6.8	Kaitan knowledge sharing in critical moment sebagai konstruk mediasi hubungan perceived supervisor support dengan work engagement	99
2.7	Model Konseptual.....	100
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		102
3.1	Objek Penelitian.....	102
3.2	Unit Analisis	103
3.3	Tipe Penelitian.....	105
3.4	Operasionalisasi Variabel Penelitian	105
3.5	Populasi dan Sampel.....	113
3.5.1	Penentuan jumlah sampel	114
3.5.2	Metoda penarikan sampel	116
3.6	Teknik Pengumpulan Data	118
3.6.1	Jenis data.....	118
3.6.2	Metoda pengumpulan data.....	119
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian	121
3.7.1	Uji Reliabilitas	122
3.7.2	Uji Validitas.....	123

3.8	Metode Analisis Data	125
3.8.1	Analisis statistik deskriptif.....	126
3.8.2	Analisis statistik inferensial	127
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		130
4.1	Hasil Penelitian.....	130
4.1.1	Profil Responden.....	132
4.1.2	Analisis Statitik Deskripsi Konstruk Penelitian.....	140
4.1.3	Analisis Statistik inferensial	184
4.1.4	Uji Hipotesis	194
4.1.5	Analisis Peta Importance-Performance (IPMA).....	200
4.2	Pembahasan	206
4.2.1	Perceived organizational support mempengaruhi secara positif terhadap work engagement	207
4.2.2	Perceived organizational support mempengaruhi secara positif terhadap dynamic career adaptability	212
4.2.3	Dynamic career adaptability mempengaruhi secara positif terhadap work engagement.....	219
4.2.4	Perceived supervisor support berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap work engagement	225
4.2.5	Perceived supervisor support mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap knowledge sharing in critical moment	231

4.2.6	Knowledge sharing in critical moment tidak signifikan berpengaruh positif terhadap work engagement.....	235
4.2.7	Dynamic career adaptability berpengaruh positif sebagai konstruk mediasi hubungan perceived organizational support dengan work engagement.....	239
4.2.8	Knowledge sharing in critical moment tidak signifikan sebagai mediator hubungan perceived supervisor support dengan work engagement.....	245
BAB 5	253
5.1	Kesimpulan.....	253
5.2	Implikasi Teoritis.....	254
5.3	Implikasi Manajerial.....	258
5.4	Keterbatasan dan Saran Penelitian Berikutnya.....	267
DAFTAR PUSTAKA	269
LAMPIRAN	291
RINGKASAN DISERTASI	403
PERSETUJUAN RINGKASAN DISERTASI	404
SUMMARY	5
APPROVAL OF DISSERTATION SUMMARY	6
NASKAH PUBLIKASI	10
PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI	11

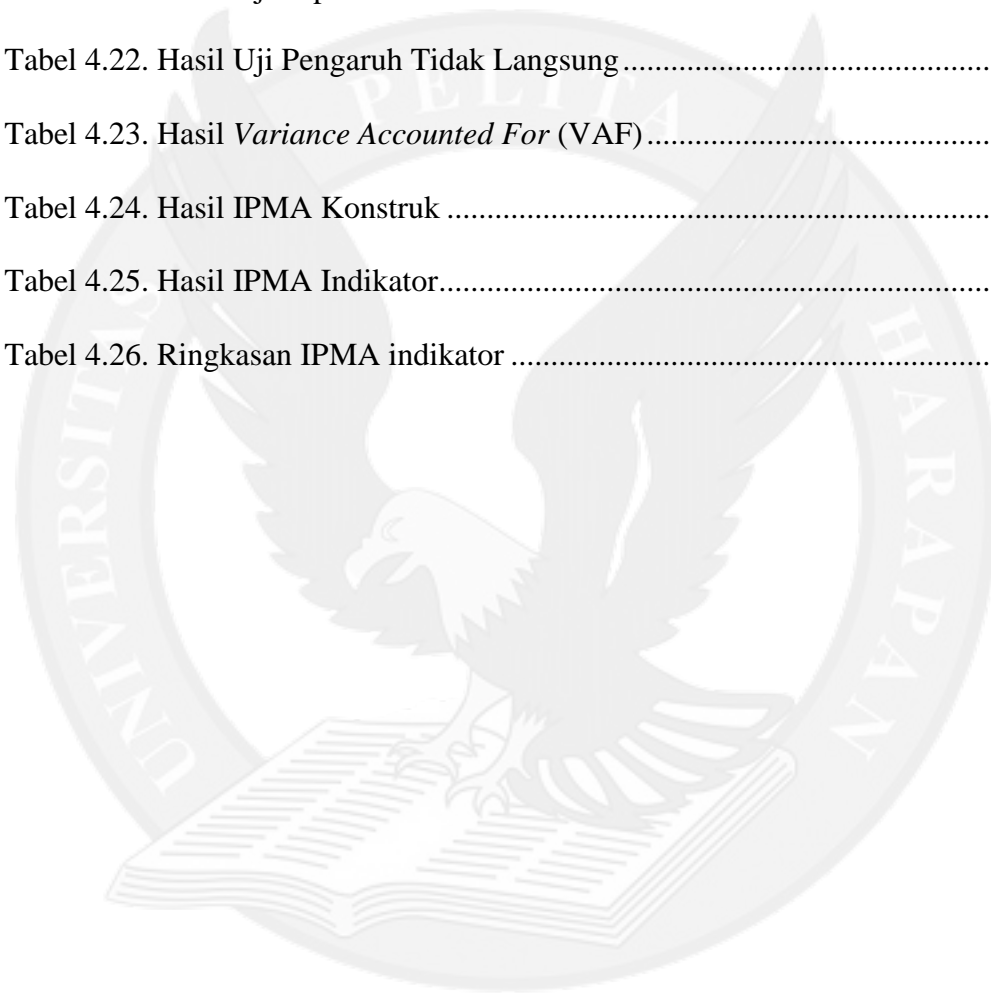
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Konseptual Penelitian	101
Gambar 4.1. Presentase Jenis Kelamin	132
Gambar 4.2. Presentase Jenis Konsultan.....	133
Gambar 4.3. Presentase Usia.....	134
Gambar 4.4. Presentase Pendidikan Terakhir	135
Gambar 4.5. Presentase Posisi / Jabatan	136
Gambar 4.6. Presentase Jumlah Anggota.....	137
Gambar 4.7. Presentase Masa Kerja	138
Gambar 4.8. Presentase Frekuensi Pindah Kerja antar Kantor Konsultan.....	139
Gambar 4.9. Presentase Frekuensi Pindah Kerja antar Bagian atau Divisi	140
Gambar 4.10. Model Uji Hipotesis	196
Gambar 4.11. IPMA konstruk <i>work engagement</i>	202
Gambar 4.12. IPMA indikator	205
Gambar 4.13. Spiral pengetahuan (Nonaka & Takeuchi, 1995, hal. 73)	233
Gambar 4.14. Proses SECI (Nonaka & Toyama, 2002, hal. 996)	234
Gambar 4.15. Spiral <i>Dynamic Career Adaptability</i>	242
Gambar 4.16. Proses SECI dengan modal sosial (<i>social capital</i>) sebagai daya ungkit pengetahuan.....	249
Gambar 5.1 Diagram alir dari penetapan KPI sampai DCA	264

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan definisi dimensi <i>Career Adaptability</i> dan <i>Dynamic Career Adaptability</i>	82
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	106
Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Analisis	131
Tabel 4.2. Kategori Nilai <i>Mean</i>	141
Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Konstruk <i>Work Engagement</i>	142
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Konstruk <i>Perceived Organization Support</i>	145
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Konstruk <i>Dynamic Career Adaptability</i>	150
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Konstruk <i>Perceived Supervisor Support</i>	159
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Konstruk <i>Knowledge Sharing In Critical Moment</i>	163
Tabel 4.8. Hasil Analisis Tabulasi Silang antara Usia dan Masa Kerja.....	168
Tabel 4.9. Hasil Analisis Tabulasi Silang Usia dan Frekuensi Pindah Kerja	170
Tabel 4.10. Hasil Analisis Tabulasi Silang Jabatan dan Jumlah Anggota.....	171
Tabel 4.11. Hasil Analisis Tabulasi Silang antara Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja.....	173
Tabel 4.12 Hasil Analisis Tabulasi Silang antara Jabatan Terhadap Masa Kerja	179
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....	186
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan <i>Loading Factor</i>	187
Tabel 4.15. Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	190
Tabel 4.16 Hasil Perbandingan <i>Heterotrait-Monotrait</i> (HTMT).....	190

Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas dengan VIF.....	192
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi dengan R^2	193
Tabel 4.19. Hasil Uji Relevansi Prediktif (Q^2)	193
Tabel 4.20. Hasil Uji Ukuran Pengaruh (f^2).....	194
Tabel 4.21. Hasil Uji Hipotesis	195
Tabel 4.22. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	199
Tabel 4.23. Hasil <i>Variance Accounted For</i> (VAF).....	200
Tabel 4.24. Hasil IPMA Konstruk	201
Tabel 4.25. Hasil IPMA Indikator.....	204
Tabel 4.26. Ringkasan IPMA indikator	206

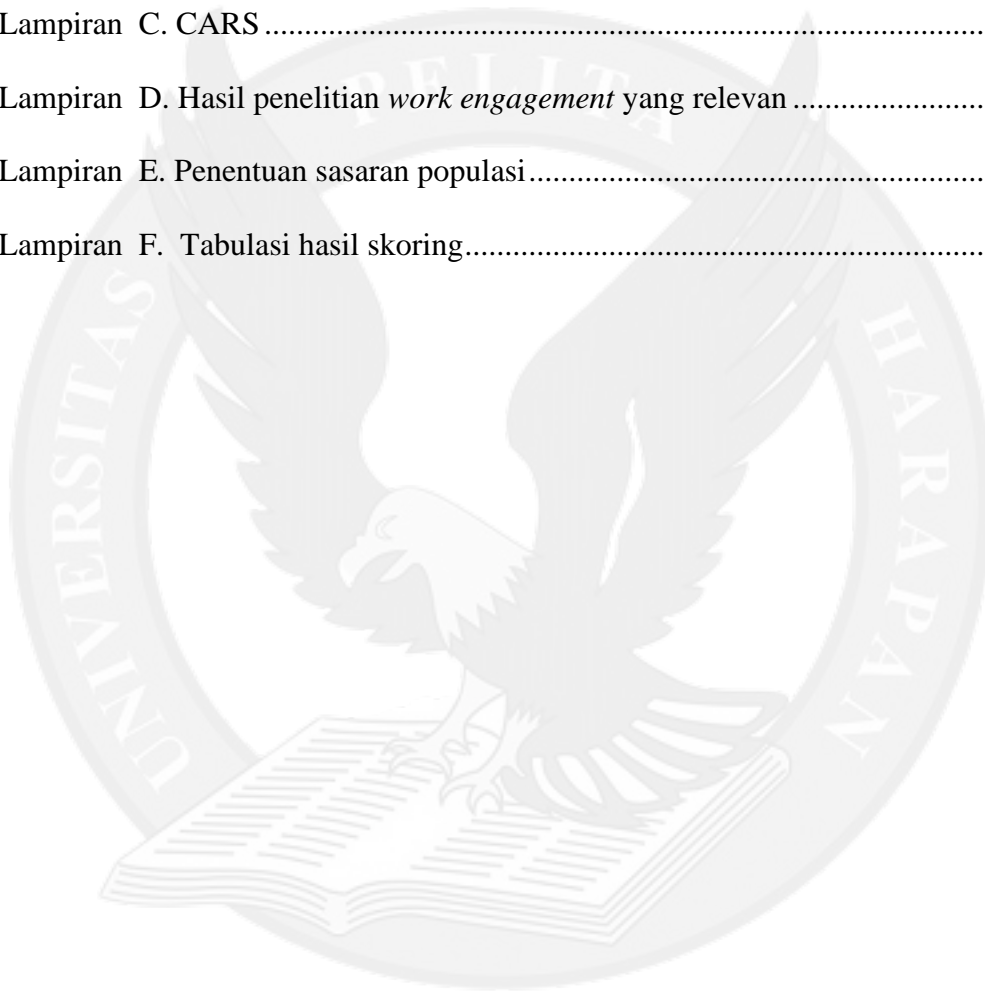


DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Distribusi persentase karyawan yang pernah pindah pekerjaan	1
Grafik 1.2 Distribusi persentase karyawan per usia per sektor 2015-2018.....	2
Grafik 4.1 Hubungan Usia dan Lama Bekerja	169
Grafik 4.2. Hubungan Usia terhadap Frekuensi Pindah Kerja.....	171
Grafik 4.3 Hubungan Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja Jasa Konstruksi	175
Grafik 4.4 Hubungan Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja Jasa Bukan Konstruksi	176
Grafik 4.5. Hubungan Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja Jasa Keahlian Profesi	177
Grafik 4.6. Hubungan Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja Jasa Rekayasa	177
Grafik 4.7. Hubungan Jabatan terhadap Frekuensi Pindah Kerja Secara Keseluruhan	178
Grafik 4.8. Hubungan Jabatan terhadap Masa Kerja pada Jasa Konstruksi.....	181
Grafik 4.9. Hubungan Jabatan Terhadap Masa Kerja pada Jasa Bukan Konstruksi	181
Grafik 4.10. Hubungan Jabatan terhadap Masa Kerja pada Jasa Profesi.....	182
Grafik 4.11. Hubungan Jabatan terhadap Masa Kerja pada Jasa Rekayasa.....	183
Grafik 4.12. Hubungan Jabatan terhadap Masa Kerja Secara Keseluruhan	183

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Instrument Penelitian	291
Lampiran B. Perhitungan proporsi sampling	329
Lampiran C. CARS	330
Lampiran D. Hasil penelitian <i>work engagement</i> yang relevan	335
Lampiran E. Penentuan sasaran populasi.....	338
Lampiran F. Tabulasi hasil skoring.....	339



DAFTAR TABEL LAMPIRAN

Tabel L- 1 Pertanyaan angket work engagement milenial.....	293
Tabel L-2. Perhitungan proporsi sampling milenial konsultan di Jakarta (BPS, 2019)	329
Tabel L-3. Hasil penelitian terdahulu pengaruh POS terhadap <i>work engagement</i>	335
Tabel L-4. Penentuan sasaran populasi penelitian	338
Tabel L- 5. Tabulasi hasil skoring variabel <i>work engagement</i>	339
Tabel L-6. Tabulasi Hasil Skoring Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	355
Tabel L-7. Tabulasi Hasil Skoring Variabel <i>Dynamic Career Adaptability</i>	371
Tabel L-8. Tabulasi Hasil Skoring Variabel <i>Perceived Supervisor Support</i>	379
Tabel L-9. Tabulasi Hasil Skoring Variabel <i>Knowledge Sharing in Critical Moment</i>	395