

LITERATURE REVIEW: PERAN CAREER DEVELOPMENT DALAM MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT DOSEN

Muchtadin¹, Veithzal Rivai Zainal², Setyo Riyanto³, Mafizatun Nurhayati⁴

¹Universitas YPPI Rembang, Indonesia

^{1,2,3,4}Universitas Mercu Buana, Indonesia

muchtadinmuch12@gmail.com

Submitted: 26th July 2023/ **Edited:** 25th September 2023/ **Issued:** 01st October 2023

Cited on: Muchtadin, M., Zainal, V. R., Riyanto, S., & Nurhayati, M. (2023).

LITERATURE REVIEW: PERAN CAREER DEVELOPMENT DALAM
MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT DOSEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 830-838.

ABSTRACT

Work engagement is one of the crucial aspects that a lecturer must possess. This research aims to provide an overview of the relationship between career development and work engagement among employees, including lecturers. The references for this study were obtained from Google Scholar, with specific criteria spanning from 2014 to 2023, focusing on work engagement dimensions of vigor, dedication, and absorption. The research findings indicate variations in the connection between career development and work engagement. These differences are believed to be attributed to organizational support and length of service factors. Over the past decade, no significant association has been found between career development and work engagement among lecturers in Indonesia.

Keywords: Lecturer, Career Development, Work Engagement

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peranan dalam menghasilkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan masyarakat, dan menghasilkan generasi yang berilmu serta mampu bersaing di dunia kerja. Salah satu hal yang berperan dalam menghasilkan generasi yang berkualitas ialah seorang dosen. Dosen selain mengajar juga memiliki kewajiban lainnya seperti penelitian, pengabdian masyarakat, membimbing mahasiswa serta kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan akreditasi perguruan tinggi. Salah satu hal yang dapat menunjang seorang dosen dalam melakukan pekerjaannya agar lebih maksimal ialah work engagement atau keterikatan dosen terhadap pekerjaannya.

Selama dua dekade terakhir, jumlah studi tentang keterlibatan kerja telah meningkat pesat (Rahmawan, et al., 2020). Work engagement dapat membuat dosen bekerja secara sukarela melebihi ketentuan formal yang berlaku (Wulandari, 2021). Dosen yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan merasakan kesejahteraannya meningkat. Work engagement dapat memunculkan keinginan untuk mengejar kursus

pendidikan secara daring. Dosen yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan semakin berkomitmen terhadap perguruan tinggi. Tingginya work engagement akan memperkecil kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan (Fauziridwan, et al., 2018).

Work engagement dosen di Indonesia disebabkan oleh berbagai hal. Psychological Capital ditemukan sebagai faktor pendorong dari work engagement dosen (Febriansyah & Henndy, 2020). Makna kerja dan efikasi diri secara bersama-sama dapat membuat dosen lebih merasa terikat dengan pekerjaannya. Kualitas antara pekerjaan dengan kehidupan seorang dosen membuat mereka merasa terikat dengan pekerjaan (Dewi et al., 2020). Work engagement dosen dapat menurun apabila stres kerjanya bertambah dan work engagement juga dapat meningkat ketika memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Dukungan sosial ditemukan sebagai faktor penentu dari work engagement dosen (Annisa et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan work engagement dosen (Sofiah et al., 2022). Efikasi diri menjadi penyebab meningkatnya work engagement dosen. Dimensi-dimensi hardiness berkaitan dengan dimensi-dimensi dari work engagement (Sutarno & Suprayitno, 2022). Growth mindset merupakan salah satu penyebab work engagement dosen (Milania et al., 2023). Tinggi rendahnya work engagement dosen tergantung dari tingkat pemberdayaan psikologisnya (Aurel et al., 2023). Work engagement dosen dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan, penghargaan dan pengakuan (Nurtjahjani et al., 2023). Keadilan organisasi, distributif dan interpersonal menjadi faktor penentu work engagement dosen.

Desain pekerjaan yang menyenangkan juga membuat dosen lebih terikat dengan pekerjaan (Nugraha & Prakoso, 2023). Keseimbangan antara aspek pekerjaan dengan kehidupan dapat membuat dosen wanita merasa terikat dengan pekerjaannya. Tingginya tuntutan pekerjaan menjadi faktor menurunnya keterikatan kerja dosen, sedangkan sumber daya pekerjaan menjadi faktor meningkatnya keterikatan kerja dosen. Kesejahteraan afektif dan dukungan atasan berperan penting bagi keterikatan kerja dosen (Hamzah et al., 2021). Kecerdasan emosional dapat menentukan tinggi rendahnya keterikatan kerja seorang dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan antara pengembangan karir dengan work engagement pada pekerja yang kemudian akan diterapkan pada populasi penelitian berupa dosen di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah konsep yang mengacu pada proses individu dan organisasi dalam mengelola berbagai tugas, perilaku, pengalaman di dalam dan di luar organisasi dari waktu ke waktu, dengan implikasi identitas terkait pekerjaan karyawan (Zacher et al., 2019). Pengembangan karir secara menyeluruh harus membahas karakteristik pribadi dan kondisi lingkungan yang menghasilkan karir tertentu. Praktik pengembangan karir membantu organisasi mempertahankan pekerja berbakat dan memberikan kesempatan pengembangan pribadi. Pengembangan karir pada dosen terkait dengan kemauan dosen mengelola berbagai tugas dan pengalaman baik di dalam perguruan tinggi dan di luar perguruan tinggi dan juga peran perguruan tinggi dalam meningkatkan jabatan fungsional dosennya.

Pengembangan karir memiliki berbagai efek terhadap pekerja. Pengembangan karir meningkatkan persepsi dukungan organisasi, motivasi, dan komitmen afektif pekerja. Kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen (Permana et al., 2021). Semakin baik pengembangan karir maka semakin pekerja ingin bertahan di organisasinya.

Work Engagement

Work engagement diartikan sebagai keadaan motivasi positif dari semangat, dedikasi, dan penyerapan (Wardani & Werinussa, 2021). Semangat ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan mengalami rasa signifikansi dan kebanggaan. Penyerapan ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang.

Work engagement merupakan fenomena yang dapat berfluktuasi dalam diri individu secara harian, mingguan serta bersifat episodik (Bakker & Albrecht, 2018). Berdasarkan teori kebutuhan, fitur kontekstual organisasi memengaruhi ekspresi kebutuhan sehingga mempertahankan atau merusak pengalaman emosional positif akan memicu keterikatan pekerjaan.

Keterikatan kerja menciptakan nilai tambah di luar area tempat kerja, berpotensi untuk memperkaya area utama lainnya dalam kehidupan karyawan, serta memberikan

keunggulan kompetitif bagi organisasi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka.

Praktisi SDM perlu bergerak melampaui administrasi rutin survei keterlibatan tahunan dan perlu menanamkan keterlibatan dalam kebijakan dan praktik SDM seperti pemilihan personel, sosialisasi, manajemen kinerja, serta pelatihan dan pengembangan (Bakker & Albrecht, 2018).

Agenda penelitian masa depan tentang keterikatan kerja, tujuh masalah utama diusulkan: (1) konseptualisasi dan pengukuran, (2) pemahaman teoretis, ((3) anteseden dan konsekuensi, (4) epidemiologi, (5) validitas lintas budaya, (6) bertambahnya dan berkurangnya keterlibatan sepanjang waktu (7) sifat kolektif dari keterikatan kerja (Schaufeli, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif yaitu literature review. Sumber diambil dari google scholar dengan kata kunci pencarian “career development” dan “work engagement”. Pencarian ditambahkan menggunakan portal Garuda dengan kata kunci “work engagement dosen”. Sebanyak 400 pilihan judul ditemukan dari google scholar namun hanya 15 yang dipilih di mana work engagement atau employee engagement diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption. Sumber referensi dibatasi dari tahun 2014 sampai 2023.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Literature Review

No	Penulis dan Tahun	Responden	Metode Penelitian	Hasil
1	(Aziza & Syahrizal, 2022)	42 PNS di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat, Indonesia	Kuantitatif	Career development berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement dimoderasi oleh dukungan organisasi
2	(Hidayat et al., 2021)	82 aparatur sipil negara di Depok Negara Indonesia	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement (vigor, dedication, absorption)
3	(Indryani & Ardana, 2019)	84 karyawan hotel dan SPA Ubud Bali Negara Indonesia	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap employee engagement (vigor, dedication, absorption)
4	(Korankye, 2020)	460 karyawan usaha kecil menengah di kota Accra negara Ghana	Kuantitatif	Career development berdampak positif signifikan terhadap work engagement
5	(Lee &	1997 karyawan dari	Kuantitatif	Career development tidak Karir Karir

No	Penulis dan Tahun	Responden	Metode Penelitian	Hasil
6	Eissenstat, 2018) (Lee et al., 2016)	Kumpulan data generasi talenta di 11 Negara Literature review	Kualitatif	Karier berpengaruh terhadap work engagement Karir sebagai prediktor engagement, karir sebagai hasil dari engagement, keterlibatan dan karir sebagai variabel terpisah daripada berfokus pada hubungan kausal
7	(Nurwulandari & Suwatno, 2017)	74 karyawan hotel berbintang di kota Subang Indonesia	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (vigor, dedivation, absorption)
8	(Puspita, 2020)	100 karyawan bank X cabang Depok Indonesia	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement (vigor, dedication, absorption)
9	(Robianto & Masdupi, 2020)	200 karyawan sektor pemerintahan di Bukittinggi Indonesia	Kuantitatif	Career development berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement
10	(Semwal & Dhyani, 2017)	127 karyawan perusahaan teknologi informasi dari berbagai deparemen di Dehradun India	Kuantitatif	Career development berkontribusi terhadap semua komponen work engagement
11	(Setiawan & Negoro, 2023)	125 karyawan dari berbagai divisi pada perusahaan pertambangan di Indonesia	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap employee engagement (vigor, dedication, absorption)
12	(Sun & Cheng, 2021)	400 penasihat akademik perguruan tinggi di provinsi Henan China	Kuantitatif	Career development berdampak positif terhadap work engagement
13	(Veriyanti & Nurhayati, 2022)	114 karyawan di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia	Kuantitatif	Career development berdampak positif terhadap employee engagement (vigor, dedication, absorption) dimoderasi oleh leader-member exchange
14	(Surya Widia & Setyaningrum, 2023)	72 pegawai dinas komunikasi, informasi dan statistik DKI Jakarta di Indonesia	Kuantitatif	Career development tidak berdampak langsung terhadap work engagement
15	(Ying et al., 2017)	Karyawan generasi Y yang bekerja di 100 perusahaan terkemuka di Malaysia	Kuantitatif	Career development berdampak negatif terhadap turnover intention dimediasi oleh work engagement

Sumber : Hasil penelitian, 2022

Sebanyak 15 literatur digunakan untuk ditelaah. Sebanyak 14 literatur menggunakan metode kuantitatif dan hanya 1 literatur dengan metode kualitatif. Sebanyak 8 literatur melakukan penelitiannya di Indonesia dan sisanya dilakukan di Malaysia, India, Ghana, China serta gabungan 11 negara.

Sebanyak 2 temuan menyatakan tidak ada dampak yang diberikan pengembangan karir terhadap work engagement. Temuan menarik terdapat di 1 literatur di mana pengembangan karir berdampak negatif terhadap work engagement. Satu literature

review hanya mengatakan bahwa antara karir dan work engagement dapat saling memengaruhi satu sama lain. Sebanyak 11 literatur menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap work engagement.

Perbedaan hasil penelitian diakibatkan terdapat faktor yang menjembatani hubungan antara pengembangan karir dengan work engagement. Pengembangan karir tidak mampu meningkatkan keterikatan karyawan karena lebih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan rekan kerja tim. Pada karyawan yang berhak untuk pensiun, pengembangan karir tidak berdampak pada keterikatan karyawan. Hal ini menandakan bahwa efek pengembangan karir terhadap engagement bergantung pada masa kerja karyawan.

Perencanaan karir ditemukan berdampak lebih besar terhadap engagement karyawan dibandingkan faktor autonomi dan pengakuan dari atasan (Lartey, 2021). Proses memaksimalkan karir dapat menumbuhkan keterikatan karyawan (Alabood & Manakkattil, 2020). Pekerja yang telah memiliki keterikatan organisasi yang tinggi dikarenakan memiliki keterampilan adaptasi karir yang lebih baik.

Pada pekerja dengan dukungan organisasi yang tinggi, dampak yang diberikan pengembangan karir terhadap work engagement akan semakin meningkat. Pengembangan karir dan work engagement juga ditemukan mampu menurunkan niat untuk berpindah kerja. Berdasarkan pencarian melalui portal Garuda tidak ditemukan dampak pengembangan karir terhadap work engagement pada sampel dosen. Responden dalam penelitian kuantitatif menggunakan pekerja di bidang pemerintahan, karyawan hotel, karyawan UKM, pekerja generasi talenta, karyawan teknologi informasi, karyawan pertambangan, pekerja generasi Y, dosen di China. Sejauh ini tidak ditemukan dampak pengembangan karir terhadap work engagement pada sampel dosen di Indonesia.

KESIMPULAN

Perbedaan hasil ditemukan pada pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement. Perbedaan ini disebabkan adanya faktor lain seperti dukungan organisasi dan masa kerja sebagai faktor penghubung. Pengaruh pengembangan karir terhadap work engagement pada dosen di Indonesia belum ditemukan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan artikel dari sumber-sumber bereputasi seperti Scopus dan WOS. Rentang waktu pemilihan referensi dapat digunakan lebih dari 10 tahun terakhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Alabood, A., & Manakkattil, S. (2020). The relationship between career maximization and employee engagement. *Management Science Letters*, 10(11), 2597–2602.
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–52. <https://doi.org/10.23917/benefit.v7i1.16230>
- Aurel, R. O., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Work Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 316–325. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5317>
- Aziza, M., & Syahrizal, S. (2022). Career Development and Work Engagement: The moderating role of Perceived Organizational Support. *Human Resource Management Studies*, 2(3), 157–165.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). Quality of Work Life Dan Work Engagement Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(1).
- Febriansyah, H., & Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi employee engagement*. Prenada Media.
- Hamzah, H., Nordin, N. S., Dwiyantri, R., Na'imah, T., & Mawi, N. (2021). The Role of Well-Being, Supervisor Support and Positive Feedback on Lecturers' Work Engagement. *Journal of Behavioral Science*, 16(1), 58–72.
- Hidayat, H., Manggabarani, A., & Sumardjo, M. (2021). Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pegawai dengan Employee Engagement Sebagai Intervening dalam Peningkatan Kinerja ASN Kecamatan di Wilayah Kota Depok. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(3), 799–820.
- Korankye, B. (2020). Exploring the Mediating Role of Work Engagement, Career Management and Career Satisfaction among Small and Medium Enterprises in Ghana. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 7(7).
- Lartey, F. M. (2021). Impact of career Planning, employee autonomy, and manager recognition on employee engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(02), 135.
- Lee, Y., & Eissenstat, S. H. J. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences.

- Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143–161. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21310>
- Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work engagement and career: Proposing research agendas through a review of literature. *Human Resource Development Review*, 15(1), 29–54.
- Milania, L., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh Growth Mindset terhadap Work Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 108–116. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5156>
- Negoro, D. A. K. R., Setiawan, F., & Putra, I. R. (2023). ANALISIS KEKUATAN TARIK MATERIAL KOMPOSIT SERAT KARBON DENGAN METODE VACUUM INFUSION DAN VACUUM BAGGING. *Teknika STTKD: Jurnal Teknik, Elektronik, Engine*, 9(1), 159–167.
- Nugraha, B. S., & Prakoso, H. (2023). Pengaruh Playful Work Design terhadap Work Engagement pada Dosen. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 525–533. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5604>
- Nurtjahjani, F., Novitasari, A. F., Puspita, A. F., & Batubulan, K. S. (2023). The International Journal of Social Sciences World Work Engagement of Lecturer in Higher Education: Studies at State Universities in Indonesia. *The International Journal of Social Sciences Word*, 5(1), 50–57. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7592978>
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26. <https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12663>
- Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292.
- Puspita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Employee Engagement di PT. Bank X, Tbk. *Indikator*, 4(1). <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/8408>
- Rahmawan, D., Mahameruaji, J. N., & Janitra, P. A. (2020). Strategi aktivisme digital di Indonesia: aksesibilitas, visibilitas, popularitas dan ekosistem aktivisme. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 4(2), 123–144.
- Robianto, F., & Masdupi, E. (2020). The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement. *4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)*, 737–748.
- Semwal, M., & Dhyani, A. (2017). Impact of Employees Training and Career Development on their Engagement: A Study Using OCM and UWES Measurement Scales. *NICE Journal of Business*, 12(1), 86–101.
- Sofiah, D., Hartono, M., & Sinambela, F. (2022). Peran Work Engagement Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Dosen Milenial. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 180–194. <https://doi.org/10.26740/jpitt.v13n2.p180-194>
- Sun, L., & Cheng, N. (2021). Impacts of Sense of Career Calling and Perceived Career Development Opportunities on Work Engagement: A Case Study of Undergraduate Academic Advisor. *International Journal of Business and Management*, 16(8), 37. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n8p37>
- Surya Widia, I., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Training Dan Career

- Development Terhadap Work Engagement Dimediasi Innovative Work Behavior Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta. *Jambura*, 6(1), 355–363. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sutarno, & Suprayitno. (2022). Pengaruh Hardiness Terhadap Work Engagement Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 22(4), 350–359.
- Veriyanti, U., & Nurhayati, M. (2022). The Role of Leader-Member Exchange in Moderating the Influence of Competence, Innovative Behavior, and Career Development on Employee Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1 SE-Articles), 153–159. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1260>
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.
- Wulandari, G. V. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 256-265.
- Ying, O. X., Ahmad, A., Mohamed, W. N., & Padlee, S. F. (2017). A Gen-Y Study of Work Engagement as Mediator Between Career Development and Turnover Intention in Malaysia Top Companies. *Advanced Science Letters*, 23(9), 8961–8965.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>