

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, NILAI-NILAI KERJA,
TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA TENAGA PENJUALAN DI
INDUSTRI TELEKOMUNIKASI DI JAKARTA**

Oleh:

Alnisa Min Fadlillah

Alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

ABSTRACT

This research attempt investigated the impact of Locus of control, work values and on Career commitment with case study sales forces is in Telecommunication company (PT. Telkom Indonesia, Tbk, PT. Indosat Tbk, and PT. XL Axiata, Tbk) located in Jakarta. 320 questionnaires were distributed, only 308 questionnaires were filled up by the respondents. Those data then were analyzed by using reability and validity test, correlation test and multiple regression analysis. The finding is supporting hypotheses from locus of control and work values which are submitted related with career commitment.

Keywords: *locus of control, work value, career commitment, sales forces*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sengitnya kompetisi antar organisasi diseluruh dunia membuat organisasi harus` lebih berusaha untuk mempertahankan pertumbuhan bisnis mereka. Bagi organisasi, landasan keunggulan sukses adalah mengelola sumber daya manusia. Organisasi perlu memandang karyawan sebagai pribadi bukan sebagai alat penggerak untuk mencapai tujuan. organisasi perlu memberikan pengakuan dan penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Sikap pengakuan dan penghargaan (nilai- nilai kerja) akan memacu karyawan mempunyai rasa komitmen pada kerja dan organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen karir selalunya menempati jabatan teratas. Mereka akan lebih berusaha dan mencoba menerapkan apa yang mereka peroleh ditempat kerja dan

meningkatkan jenjang karir mereka (Cheng dan Ho, 2001). Komitmen dalam karir diperlukan untuk mempertahankan karir seseorang karena perusahaan tidak dapat menjamin seberapa lama karyawan bekerja disana. Contoh adanya Sistem kontrak kerja yang diterapkan bagi tenaga penjualan. Komitmen kerja juga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengembangkan kemampuannya, jika tidak mereka dapat kehilangan pekerjaannya.

Modernisasi, perubahan sosio-demografi dan teknologi telah menciptakan kondisi di mana stabilitas karir karyawan menjadi terancam (Briscoe, 2012). Karyawan perlu menyadari keusangan pengetahuan dan keterampilan (*obsolescence knowledge and skill*) mereka. Perubahan yang cepat terjadi dalam organisasi menuntut karyawan harus meningkatkan kemampuan kerja, terus belajar pada hal baru yang menjadi strategi untuk meningkatkan prospek karir mereka di masa depan.. Karyawan tidak cukup hanya memiliki komitmen untuk menghadapi hal-hal yang terjadi sewaktu mereka bekerja tanpa adanya sikap pengendalian diri (*locus of control*) agar tercapainya tujuan organisasi.

Banyak studi tentang karir namun banyak mengacu pada kosmopolitanisme dan lokalisme. Studi tentang komitmen karir cukup terbatas untuk tenaga penjualan di Perusahaan Telekomunikasi di Jakarta. Penelitian ini akan menguji pengaruh internal *locus of control* dan nilai-nilai kerja terhadap komitmen karir pada tenaga penjualan di Industri telekomunikasi di Jakarta).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh internal *locus of control* dan nilai- nilai kerja pada komitmen karir untuk tenaga penjualan

1. Apakah ada hubungan antara internal *locus of control* dengan komitmen karir?
2. Apakah ada hubungan antara nilai-nilai kerja dengan komitmen karir?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah internal *locus of control* berpengaruh positif pada komitmen karir
2. Untuk mengetahui apakah nilai kerja berpengaruh positif pada komitmen karir

Manfaat Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, masih sedikit beberapa studi tentang hubungan internal *locus of control*, nilai-nilai kerja, pada komitmen karir bagi tenaga

penjualan di Industri telekomunikasi di Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan serta karyawan dalam menentukan keputusan masa depan terkait komitmen karir mereka serta dapat meningkatkan kinerja personal.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Komitmen karir

Komitmen adalah sesuatu yang mengikat individu dengan tindakan yang ia buat. Ini akan memberi motivasi, dan kekuatan kepada karyawan untuk mengejar sesuatu dengan sungguh-sungguh (Robbin, 1998). Dalam keberhasilan karir diperlukan adanya komitmen, seseorang yang memiliki komitmen dapat dilihat dari usaha mereka dalam meningkatkan karir mereka (Cohen, A. 1992). Seseorang yang telah berkomitmen terhadap karir tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi masalah yang muncul (Mathieu, 1990). Karyawan yang memiliki komitmen akan punya motivasi kuat, lebih berusaha menjadi individu yang kreatif sehingga menjadi individu yang produktif dan mampu menjalankan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen karir merupakan bentuk komitmen kerja (Morrow, 1983). Komitmen karir didefinisikan sebagai "panggilan hati individu untuk profesinya" (Bedeian, 1994). Lingkungan kerja dan nyaman ditempat kerja menyebabkan karyawan memiliki komitmen terhadap karir mereka

Tenaga penjualan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan mendorong mereka untuk menjalankan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Mereka akan berusaha untuk meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi pelanggan terhadap produk, jasa yang dihasilkan perusahaan, meningkatkan kualitas pelayanan, mampu menjalin hubungan yang baik dengan perusahaan dan pelanggan, serta memberikan kesan reputasi dan pelayanan agar para pelanggan merasa puas terhadap produk yang mereka beli.

Internal Locus of Control

Internal Locus of control mengacu pada kepribadian yang menggambarkan sejauh mana orang menghubungkan penyebab apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh mereka sendiri, "mereka adalah tuan bagi nasib mereka" disebut sebagai *internal locus of control*. Rasa tanggung jawab pada individu dapat membantu mereka dalam mengembangkan tujuan karir.

Internal *Locus of control* bagi tenaga penjualan sangat diperlukan dalam berhadapan dengan pelanggan misalkan dalam hal menawarkan produk, melayani, sampai membangun hubungan dengan pelanggan.

Nilai – Nilai kerja

(Dudeck, 2004) mendefinisikan nilai-nilai kerja sebagai nilai yang individu yakini dapat memberikan kepuasan sebagai hasil peran serta mereka dalam bekerja misalnya prestasi kerja dan kesejahteraan penghasilan. (Chen, Chu dan Wu, 2000) menyatakan bahwa nilai-nilai kerja berkaitan dengan sikap seseorang untuk memilih tujuan atau panduan ia bertindak dalam bekerja. Nilai kerja adalah komponen penting yang mendorong individu untuk mencari jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang ia inginkan.

(Meiyanto, 1999) mengukur variable nilai-nilai kerja yang mereka kembangkan dalam survey yang disebut dengan *Survey Work Values* (SWV). Variable –variable tersebut adalah *activity preference* yaitu karyawan memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri secara terlibat aktif di perusahaan, *pride in work* yaitu perasaan senang dan puas apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, *job involvement* yaitu seberapa jauh karyawan tertarik terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan, misalnya selalu hadir pada aktivitas-aktivitas di perusahaan dan yang berkaitan dengan rekan-rekan sekerja, *attitude towards earning* yaitu sikap karyawan untuk berusaha meningkatkan penghasilannya, *social status* yaitu dampak pekerjaannya terhadap status sosialnya dan *upward striving* yaitu keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan juga standar hidupnya.

Pengaruh Internal locus of control terhadap komitmen karir

Pada penelitian sebelumnya didapati, Internal *locus of control* berkaitan dengan Ekspektasi teori (teori harapan) digunakan oleh para manager untuk memotivasi tenaga penjualan dengan bonus dan insentif manager jika mereka mampu menciptakan banyak permintaan produk bagi pelanggan. Ekspektasi teori juga mempengaruhi seberapa besar konsistensi tenaga penjualan untuk bekerja. Hal ini nantinya dapat mempengaruhi komitmen mereka dalam bekerja atau berkarir (Chonko, 1986).

Internal *locus of control* mempengaruhi penghasilan dan prestasi kinerja karyawan (Adayemi-bello, 2001). Individu dengan karakteristik pekerja keras, memiliki inisiatif yang

tinggi, berfikir selektif, punya persepsi jika berusaha akan membuahkan hasil, memberikan pengaruh kuat sehingga internal *locus of control* diharapkan dapat mempengaruhi komitmen karir secara positif (Crider dalam Schwartz, S. H.,1990). Oleh Karena itu dapat diajukan hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh secara signifikan antara Internal *locus of control* terhadap komitmen karir

Pengaruh nilai-nilai kerja terhadap komitmen karir

(Meiyanto, 1999) mengemukakan konsep komitmen yang berkaitan dengan nilai-nilai kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini,yaitu adanya adanya keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, berusaha semaksimal mungkin menjalankan kepentingan perusahaan, menerima secara penuh nilai-nilai dan tujuan organisasi sehingga ndividu yang mempunyai nilai-nilai kerja tinggi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karir.

H2 : Terdapat pengaruh secara positif antara nilai-nilai kerja terhadap komitmen karir

METODE PENELITIAN

Metode Penarikan sample

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Data yang dihasilkan berasal dari data primer yang didapat dari jawaban kuisisioner. Sample dari penelitian ini adalah tenaga penjualan yang bekerja di Industri telekomunikasi di Jakarta yaitu PT. Telkom Indonesia, Tbk, PT.Indosat Tbk, dan PT. XL Axiata,Tbk dengan pengalaman kerja lebih kurang satu tahun. 320 kuisisioner telah disebar tetapi hanya 308 kuisisioner yang dikembalikan dan diteliti.

Metode Analisis Data

Untuk mengolah data dari jawaban kuisisioner yang terkumpul digunakan Software SPSS IBM versi 22 Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian :

1. Reabilitas

Realibilitas diukur dengan merujuk nilai koefisien Cronbach's alpha (α).

- a) Jika nilai $\alpha \geq 0,90$ maka konsistensi reabilitas semakin tinggi
- b) Jika nilai $\alpha < 0,60$ maka konsistensi reabilitas semakin buruk
- c) Jika nilai $0,60$ sampai $<0,70$ maka konsistensi reabilitas baik dan dapat diterima

d) Jika nilai 0,80 sampai <0,90 maka data konsistensi reabilitas sangat baik

2. Validitas

Validitas memastikan kemampuan instrumen untuk mengukur konsep yang dimaksud (Sekaran & Bougie, 2013)

Data akan menjadi valid jika : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah valid

Jika $r_{hitung} > r_{tabe}$ adalah tidak valid

3. Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel yang dibangun dalam penelitian atau tidak. Kekuatan hubungan dinilai berdasarkan nilai koefisien korelasi (r), berkisar antara -1 sampai +1. Nilai yang lebih rendah dari 0,2 dianggap sebagai hubungan yang lemah, 0,21 sampai 0,4 dianggap rendah, 0,41-0,7 cukup, 0,71 sampai 0,9 tinggi, dan 0,91 sampai 1,0 dianggap sebagai hubungan yang kuat.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana, Y = Komitmen Karir

X_1 = Internal *Locus of control*

X_2 = Nilai-nilai kerja

a = konstan

b_1 = koefisien regresi untuk variabel X_1 (Internal *Locus of control*)

b_2 = koefisien regresi untuk variabel X_2 (Nilai-nilai kerja)

PEMBAHASAN

Hasil pengujian penelitian dari jawaban kuesioner adalah :

- a. Peneliti menggunakan populasi, $N = 30$ (nilai yang paling dekat dari total sample yang digunakan yaitu 308 responden) dengan nilai probabilitas 0,05 (5%) serta nilai Pearson korelasi ($R_{table} = 0,113$). Dari semua kuesioner yang diuji semua pertanyaan mengenai *internal locus of control*, nilai-nilai kerja dan komitmen karir adalah mempunyai validitas lebih dari 0,113 yang menunjukkan semua pertanyaan adalah

valid. Nilai Reabilitas juga dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha untuk internal *locus of control* ($\alpha_1 = 0.816$), nilai-nilai kerja ($\alpha_2 = 0.739$), dan komitmen karir ($\alpha_3 = 0.806$). ketiga nilai tersebut menunjukkan tingkat reabilitas masing-masing data adalah dianggap baik ($\alpha_1, \alpha_2 > 0,8$ (sangat baik) dan $0,61 < \alpha_3 < 0,79$ (bagus, bisa diterima).

Table 1. Korelasi tiap variable

Korelasi	KK	IloC	NK
Komitmen karir	1,000	0,467	0,231
Internal <i>locus of control</i>	0,67	1,000	0,246
Nilai-nilai kerja	0,231	0,246	1,000

- b. Nilai korelasi untuk tiap variable dari tabel 1 berdasarkan output SPSS adalah signifikan ($<0,05$) diantara internal *locus of control* dan nilai-nilai kerja sebagai variable bebas dan komitmen karir sebagai variable terikat.
- c. Nilai standart deviasi bagi komitmen karir adalah 0.60081, Internal *Locus of Control* adalah 0.69554., dan Nilai-nilai kerja adalah 0.69554.

Tabel 2. – Koefisien diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.233	.228	.52806

a. Predictors: (Constant), *Locus of control*, Nilai-nilai kerja

b. Dependent Variable: komitmen karir

Dari table 2 diatas menunjukkan output multiple regresi analisis dengan nilai R-square 0,233. Menunjukkan 23,3% varians dari komitmen karir sebagai variable terikat dapat jelaskan oleh variable bebas, *internal locus of control* dan nilai-nilai kerja. Ini bermaksud 76.7% (100% - 23.3%) varians Komitmen karir (KK) dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Tabel 3 – ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.770	2	12.885	46.207	.000 ^b
	Residual	85.049	305	.279		
	Total	110.818	307			

a. Dependent Variable: Komitmen karir

b. Predictors: (Constant), Internal locus of control, Nilai-nilai kerja

Table 3 diatas menerangkan output ANOVA dari analisis regresi dimana F_{hitung} adalah 46,207, $df_1 = 2$, $df_2 = 305$. Menggunakan level kesignifikanan 5% didapat nilai F table adalah 3,00. Maka didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,207 > 3,00$). Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara internal *locus of control* dan nilai-nilai kerja terhadap komitmen karir

Tabel 0 –Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.586	.250		10.332	.000
Internal locus of control	.377	.045	.437	8.434	.000
Nilai-nilai kerja	.120	.050	.124	2.395	.017

a. Dependent Variable: komitmen karir

Dari table 4 diatas didapati persamaan regresi : $Y = 2.586 + 0.377 X_1 + 0.120 X_2$

Dimana, Y = Komitmen Karir

X_1 = Internal *locus of control*

X_2 = Nilai kerja

Table 5. – Pengujian Hipotesis menggunakan level signifikansi

Hipotesis	Variabel	koefisien beta	T_{hitung}	Sig.	Hasil
H1	ILoc → KK	0.377	8.434	.000	Signifikan
H2	NK → KK	0.120	2.395	.017	Signifikan

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara Internal *locus of control* terhadap komitmen karir

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan pengaruh positif internal *locus of control* pada komitmen karir dengan nilai b_1 adalah 0.377 dengan level kesignifikanan sebesar 0.000 (<0.05), sehingga H_0 diterima.

Hari pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Individu yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi mempunyai motivasi yang besar, memiliki inisiatif yang tinggi, mempunyai harapan dan usaha yang tinggi, prestasi mengarah pada penghargaan yang berarti, mempunyai kepuasan tersendiri atas prestasi yang diraih dari kerja kerasnya. Biasanya karyawan seperti ini juga memiliki kinerja dan tingkat retensi yang tinggi pada perusahaan mereka.

2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara nilai-nilai kerja terhadap komitmen karir

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan pengaruh positif internal *locus of control* pada komitmen karir dengan nilai b_1 adalah 0.120 dengan level kesignifikan sebesar 0.000 (<0.05), sehingga H2 dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Individu yang memiliki rasa senang dan puas dalam mengerjakan pekerjaan, terlibat secara aktif dalam kegiatan perusahaan, dan selalu termotivasi untuk meningkatkan kariernya adalah individu yang mempunyai nilai-nilai kerja yang tinggi secara signifikan berpengaruh pada komitmen karir mereka. Mereka mempunyai dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota (loyal) pada perusahaan mereka, ada keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan, dan ada suatu kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi/perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini didapati adanya hubungan dan pengaruh positif antara internal *locus of control*, nilai-nilai kerja dan komitmen karir. Tenaga penjualan yang memiliki internal *locus of control* memiliki tingkat keefektifan kerja yang tinggi dalam hal pendapatan, kemajuan dan prestasi serta mengarahkan pada komitmen karir yang kuat. Begitu pula dengan tenaga penjualan yang memiliki nilai-nilai kerja (*pride in work, activity preference, upward striving, attitude toward earnings, dan social status*) turut berperan pada timbulnya komitmen terhadap organisasi.

Saran

Penelitian ini memberikan kontribusi pada kajian literatur mengenai komitmen karir. Terdapat kekurangan dalam menjalankan penelitian oleh karena itu diharapkan penelitian dimasa depan dapat lebih berkembang, memberikan berbagai pengetahuan yang berbeda dalam kasus yang berbeda. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas variabel dan dapat menganalisis variabel lain yang berpengaruh dalam komitmen karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi-Bello, Tope. 2001. Validating Rotter's (1966) locus of control scale with sample of not-for-profit leaders. *Management Research News*. 24(6/7): 25-34
- Aven, F.F., B.Parker. & G.M.McEvoy. 1993. Gender and attitudinal commitment to organizational: a meta-analysis. *Journal of Business Research*. 26: 63-73
- Bedeian, Arthur. G. & Carson, Kerry. 1994 Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational behavior* 44: 237-262
- Bradley, N. 2007. *Marketing Research: Tools and Techniques*. New York, USA; Oxford . University Press
- Briscoe, Jon.P., Hall, Douglas T. & Mayrhofer. Wolfgang. 2012. *Careers around the world. Individual and contextual perspective*. Routledge
- Brown, Steven. P. 1996. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 120(2): 235-255
- Burns. Alvin C., and Bush. Ronald. F. 2010. *Marketing Research (6th edition)*. Prentice Hall
- Chao. Chang-Tai. Proportional sampling. <http://srmo.sagepub.com/view/encyc-of-research-design/n340.xml>. retrieved 1st of february 2014
- Chen, Zhen. Xiong. & Francasco. A.M. 2000. Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: do cultural differences matter?. *Human Relations*. 53(6): 869-887
- Cheng, W.L. and Danny C.K.Ho, 2001, "The influence of job and career attitude on learning motivation and transfer", *Career Development International*. 6 (1):20-28
- Cherniss, C. 1991. Career commitment in human service professionals : a biographical study. *Human Relations*. 44:419-437
- Cohen, A. 1992. Antecedents of organizational commitment across occupational groups : a meta- analysis, *Journal of Organizational Behaviour*. 13 : 539-558
- Colarelli, Stephen M. & Ronald C. Bishop. 1990. Career commitment: functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*. 15(2):158-176
- Cook, E.P. 1993. The gendered context of life : Implication for women's and men's career-life plans. *The Career Development Quarterly*. 41: 227-237
- Cooper, D.R. and Emory, C.W. & 1991. *Business research methods (4th ed.)*. Boston: Irwin.
- Darden William R., Ronald Hampton, and Roy D. Howell, 1989, "Career versus organizational commitment: antecedents and consequences of retail salespeople's commitment", *Journal of Retailing*, 65. 1, pp. 80
- Dessler. Gary. 2011. *Human Resources Management*. Twelfth edition. Pearson Canada. p. 347

- Elizur, Dov., L. Borg, R. Hunt. & I.M. Beck.1991. The structure of work values : a cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*. 12 : 21-38
- Elizur, Dov.1996. Work values and commitment. *International Journal of Manpower*. 17(3) : 25-30
- Hassan I. Ballout .2009. Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*. 14(7): 655 - 670
- Ireh and Maduakolam. 2013. Career Development Theories and Their Implications for High School Career Guidance and Counseling. *High School Journal*. 83 (2)
- Kaldenberg, Dennis O., Boris W. Becker, and Anisa Zkonvic. 1995. Work and commitment among young professional : study of male and female dentist. *Human Relations*. 48(11): 1355-1377
- Kinner, R.T., E.C. katz and M.A. Berry.1991.A successful resolutions to the career-versus-family conflict. *Journal of Counseling and Development*. 2: 152-177
- Loscocco, K.A.1989. The interplay of personal and job characteristic in determining work commitment. *Social Science research*. 18 : 370-394
- Chonko, Lawrence B. 1986. Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management* Vol. 6 , Is. 3
- Mathieu, J.E. and D.M.A. Zajac. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108: 171-194
- McCue, Diane Dodd and Gail B. Wright. 1996. Men, women, and attitudinal commitment : the effects of workplaces experiences and socialization. *Human Relations*. 49 (8) : 1065-1091
- Meiyanto, S., & Santhoso, F. H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: Sebuah studi dalam konteks pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 26(1), 29-40.
- Morrow, P.C. and R.E. Wirth. 1983. Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational of Behavior*. 34: 40-56
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers.1982. Employee-Organization linkages : The Psychological of commitment, absenteeism, and turnover, New York Academic Press.
- Powel, G. 1990. One more time : do female and male managers differ?. *Academy of Management Executives*. 4: 68-74
- Putti, J.M.S. Aryee, and T.K. Ling. 1989. Work values and organizational commitment : a study in the Asian context. *Human relations*. 42 : 275-288
- Ralston, David A., Nguyen, Van Than. & Nancy K. napier. 1999. A comparative of the work values of north and south Vietnamese manager. *Journal of International Business Studies*. 4 : 655-672
- Randall, D.M. 1987. Commitment and the organization man. *Academy of Management Review*. 12 : 460-471

- Randall, D.M. 1993. Cross-cultural research on organizational commitment : a review and application of Hofstede's value survey module. *Journal of Business Research*. 26 : 91-110
- Roberts, James A., Richard S. Lapidus and Lawrence B. Choncoko. 1997. Salespeople and stress : the moderating role of locus of control on work stressor and felt stress", *Journal of Marketing*, pp. 93-108
- Robbins, S.P. 1998. *Organizational behavior*. Eighth edition. Englewood Cliffs. New Jersey. Prentice-Hall.. pp. 56-57
- Schwartz, S. H. and W. Bilsky. 1990. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*. 58: 878-891
- Solomon, E.E.,R.C. Bishop, and Bresser. 1986. Organizational moderators of gender differences in career development : a facet classification. *Journal of Vocational Behavior*. 29: 27-41
- Spector, P.E. 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*. 61:335-340
- Zunker. Vernon G. 2012. *Career Counseling A holistic Approach*. Eight edition. International edition.