

***Job resources* berhasil memediasi pengaruh *perceiving a calling* terhadap *living a calling* pada karyawan PT. United Tractors Tbk Jakarta**

Lisa Sarinah

Universitas Nasional

Email: lisa.sarinah@civitas.unas.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

15 Mei 2025

Disetujui :

5 Juni 2025

Dipublikasikan :

25 Juni 2025

ABSTRAK

Menjalani panggilan (*living a calling*) dalam menekuni suatu profesi merupakan faktor pilihan karir yang cukup penting, dan ikut mempengaruhi kemungkinan manajemen karir dan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan menjalani panggilan kerja, terutama faktor memahami panggilan dan sumber daya pekerjaan. Serta meneliti lebih lanjut peran faktor sumber daya pekerjaan dalam memediasi pengaruh memahami panggilan terhadap menjalani panggilan kerja. Penelitian dilakukan di PT United Tractors Tbk Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Analisis data penelitian ini diolah menggunakan metode partial least square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM PLS secara operasional dapat memetakan relasi antarvariabel independen menjadi model struktural, yang dikelompokkan menjadi variabel eksogen dan endogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *perceiving a calling* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *living a calling*, *Job resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *living a calling*, dan *Perceiving a calling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job resources*. Dapat disimpulkan bahwa *Job resources* dapat memediasi pengaruh *perceiving a calling* terhadap *living a calling*.

Kata kunci: *Perceiving a calling, Job resources, Living a calling, Partial least square*

ABSTRACT

Living a calling in pursuing a profession is a fairly important career choice factor, and also influences the possibility of career management and well-being. This study aims to analyze the factors that influence the ability to live a calling, especially the factors of understanding the calling and job resources. And further examine the role of job resource factors in mediating the influence of understanding the calling on living a calling. The study was conducted at PT United Tractors Tbk Jakarta. This study is a quantitative study using a survey method. The data analysis of this study was processed using the partial least square (PLS) method with the help of SmartPLS software. The SEM PLS method can operationally map the relationship between independent variables into a structural model, which is grouped into exogenous and endogenous variables. The results of the study indicate that the perceiving a calling variable has a positive but not significant effect on living a calling, Job resources have a positive and significant effect on living a calling, and Perceiving a calling has a positive and significant effect on job resources. It can be concluded that Job resources can mediate the effect of perceiving a calling on living a calling.

Keywords: *Perceiving a calling, Job resources, Living a calling, Partial least square*



©2025 Lisa Sarinah. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Konsep panggilan (*a calling*) kini dianggap sebagai elemen penting dalam memahami keberhasilan karier subjektif, kesejahteraan di tempat kerja, dan kesejahteraan secara umum (Hirschi et al., 2018). Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaan mereka sebagai panggilan cenderung melaporkan tingkat kebermaknaan kerja (*work meaningfulness*), keterlibatan kerja (*work engagement*), dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang lebih tinggi, serta hasil positif lainnya dalam pekerjaan dan kehidupan mereka (Duffy et al., 2018). Selain itu, memiliki pandangan pekerjaan sebagai panggilan juga dikaitkan dengan peningkatan kepuasan, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan secara keseluruhan (Zamzamy et al., 2021).

Banyak individu menghadapi keterbatasan dalam memilih pekerjaan, sehingga demi memenuhi kebutuhan hidup, menjalani kerja yang bertentangan dengan nilai atau tujuan pribadi mereka.

Meskipun merasakan panggilan terhadap suatu pekerjaan adalah pengalaman yang umum, kemampuan seseorang untuk mengaktualisasikan panggilan tersebut sering kali tergantung pada adanya sumber daya dan kesempatan untuk memilih pekerjaan yang sejalan dengan panggilannya (Wea & Wolomasi, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa manfaat positif yang sering dikaitkan dengan memiliki panggilan (*having a calling*) sangat dipengaruhi oleh sejauh mana individu dapat menghayati panggilannya (*living the calling*) dalam pekerjaan mereka.

Penelitian mengenai keberadaan panggilan (*perceiving a calling*) dan menjalani panggilan (*living a calling*) hampir secara eksklusif berfokus pada faktor-faktor pribadi, seperti identifikasi pekerjaan, komitmen karier, dan keyakinan efikasi diri karier (*career self-efficacy beliefs*). Penelitian dalam psikologi organisasi telah menetapkan bahwa karakteristik pekerjaan sangat penting untuk memahami pekerjaan seseorang sebagai sesuatu yang bermakna (Awang et al., 2022). Pengecualian pada perolehan Purwanto & Lestari (2024), mencakup dukungan organisasi sebagai prediktor dalam menjalani panggilan hidup. Penelitian ini meneliti lebih lanjut peran faktor sumber daya pekerjaan sebagai bentuk dukungan organisasi, dalam mempengaruhi dan memediasi pengaruh memahami panggilan terhadap menjalani panggilan kerja.

Meskipun banyak penelitian telah mengidentifikasi pentingnya pandangan pekerjaan sebagai panggilan dan dampaknya terhadap kesejahteraan individu, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor eksternal, khususnya sumber daya pekerjaan dan dukungan organisasi, mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalani panggilan mereka. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada faktor-faktor pribadi, seperti identifikasi pekerjaan dan keyakinan efikasi diri, tanpa mempertimbangkan konteks organisasi yang lebih luas.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penekanan pada peran faktor sumber daya pekerjaan sebagai bentuk dukungan organisasi dalam memediasi hubungan antara pemahaman panggilan dan kemampuan individu untuk menjalani panggilan kerja. Dengan mengkaji bagaimana dukungan organisasi dan sumber daya pekerjaan dapat mempengaruhi pengalaman individu dalam menjalani panggilan, penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan memberikan perspektif baru yang lebih holistik. Hal ini dapat membantu organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi karyawan untuk mengaktualisasikan panggilan mereka, sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan menjalani panggilan kerja, terutama faktor penerimaan panggilan dan sumber daya pekerjaan. Serta mengkaji lebih lanjut peran faktor sumber daya pekerjaan dalam memediasi pengaruh memahami panggilan terhadap menjalani panggilan kerja.

METODE PENELITIAN

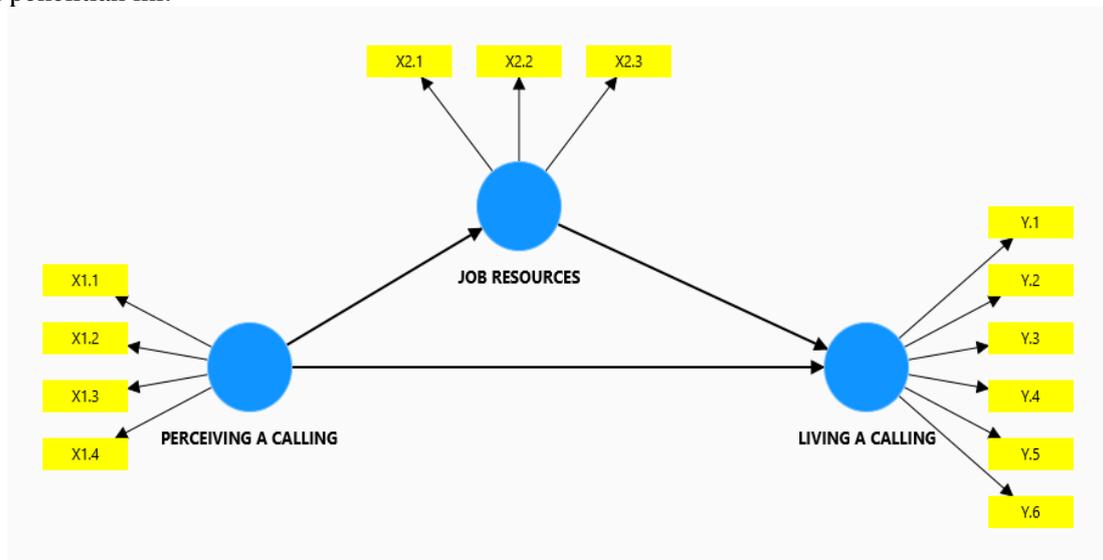
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang prosesnya berlangsung selama tiga bulan, meliputi tahap persiapan kuesioner dan penggandaannya (baik untuk pengisian secara langsung maupun melalui Google Form), penentuan sampel, pendistribusian kuesioner secara langsung dan keberanian, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur, yang bertujuan untuk membuat generalisasi terhadap populasi berdasarkan sampel yang telah ditetapkan (Waruwu et al., 2025). Melalui penyebaran kuesioner kepada responden, diusahakan untuk menangkap kecenderungan sikap atau opini dari populasi yang diteliti (Kotimah, 2022). Penelitian ini dilaksanakan di PT United Tractors (UT/Perseroan) yang berlokasi di Jl. Raya Bekasi KM 22, Jakarta. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 13 Oktober 1972 dan merupakan distributor tunggal alat berat merek Komatsu di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 45 orang, meliputi 35 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan, dengan rentang usia antara 24 hingga 53 tahun.

Kuesioner dalam penelitian ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama yaitu: memahami panggilan (*perception a call*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), dan menjalani panggilan (*living a call*). Untuk mengukur variabel memahami panggilan (*perception a call*) digunakan Brief Calling Scale/BCS. Skala BCS ini telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian sebelumnya untuk menilai variabel memahami panggilan/mempersiapkan suatu panggilan (Aziz et al., 2019).

Untuk mengukur variabel menjalani panggilan hidup (*living a Calling*), digunakan Skala Panggilan Hidup the Living Calling Scale/LCS (Dorkas & Yuliawati, 2020). Skala ini terdiri dari enam item yang menilai sejauh mana seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan panggilan hidup mereka. Sejauh mana peserta merasa mereka menjalani panggilan mereka (*living out their*

Calling) dalam pekerjaan mereka saat ini, maka tanggapan untuk setiap item dicatat dalam skala Likert. LCS digunakan untuk menilai tingkat panggilan hidup responden penelitian ini.

Pengolahan data menggunakan SmartPLS menghasilkan output yang memudahkan interpretasi hasil penelitian berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dibangun sebelumnya. PLS merupakan pendekatan model persamaan struktural generasi kedua yang berkembang pesat pada tahun 1980-an. Pendekatan ini juga dikenal sebagai model persamaan struktural berbasis komposit/SEM berbasis varians. Sebelum itu, dilakukan terlebih dahulu Uji Outer Model untuk indikator reflektif dan Inner Model. Sebelum melakukan analisis model struktural (*inner model*), dilakukan terlebih dahulu uji model pengukuran (*outer model*) untuk indikator reflektif. Gambar 1. merupakan Modeling SmartPLS dari penelitian ini.



Gambar 1. Modelling SmartPLS

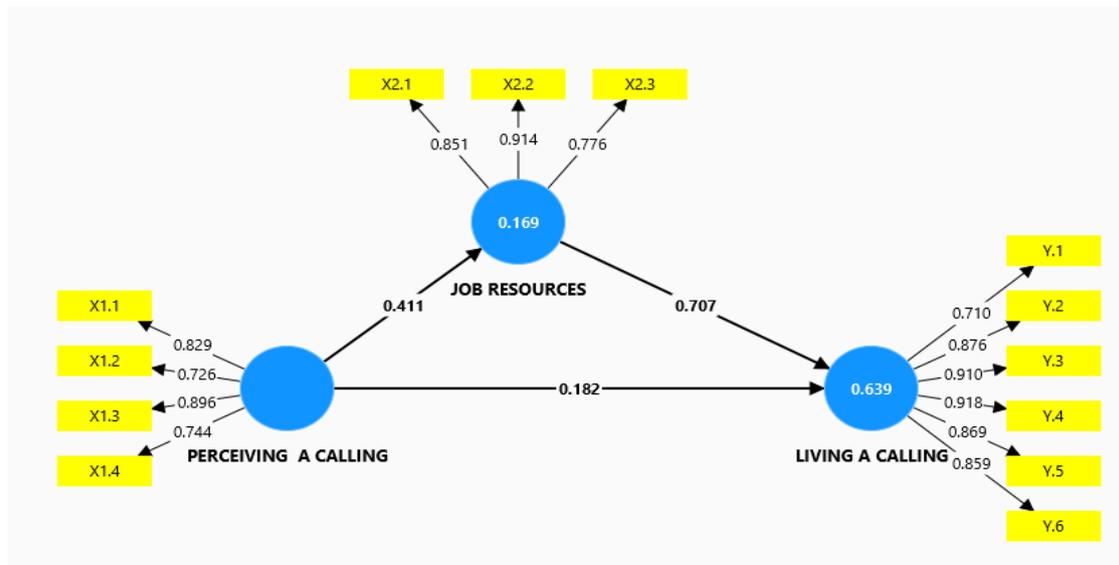
Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024

Hipotesis penelitian ini meliputi:

- Hipotesis 1: Memahami panggilan (*perceiving a calling*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap menjalani panggilan (*living a calling*) pada karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta.
- Hipotesis 2: Sumber daya pekerjaan (*job resources*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap menjalani panggilan (*living a calling*) pada karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta.
- Hipotesis 3: Memahami panggilan (*perceiving a calling*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya pekerjaan (*job resources*) pada karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta.
- Hipotesis 4: Sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat memediasi pengaruh memahami panggilan (*perceiving a calling*) terhadap menjalani panggilan (*living a calling*) pada karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model pada Gambar 2. memberikan hasil Uji Validitas yang merupakan bagian dari *Convergent Validity* (Validitas Konvergen), yaitu *Loading Factor* yang besarnya memenuhi (melebihi 0,7). Selanjutnya Tabel 1. menggambarkan nilai koefisien determinasi variabel *Living a Calling* ditentukan oleh variabel *perceiving a calling* dan variabel *Job Resources* sebesar 63,90%. Tabel 6 mengindikasikan bahwa variabel *Job Resources* dijelaskan sebesar 16,90% oleh variabel *perceiving a calling*. Pengaruh lain pada variabel *Job Resources* yaitu 83,10%, membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi variabel tersebut.



Gambar 2. Tampilan Hasil Bootstrapping
Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Tabel 1. Koefisien Determinan

	R Square	R Square Adjusted
Job Resources	0,169	0,149
Living a Calling	0,639	0,621

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Evaluasi model struktural meliputi Uji Multikolinier (Inner model VIF), Uji Signifikasi *Path Coefficient* (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung) serta Efek *Size f Square*. Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian (Hair et al., 2019).

Tabel 2. Inner model VIF

	Job Resources	Living a Calling	Perceiving a Calling
Job Resources		1,203	
Living a Calling			1,203
Perceiving a Calling	1,000		

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Nilai Inner VIF (*Variance Inflated Factor*) di bawah 5 menunjukkan tidak ada multikolinier antara variabel (Hair et al., 2019).

Tabel 3. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Resources → Living a Calling	0,707	0,700	0,098	7,198	0,000
Perceiving a Calling → Job Resources	0,411	0,442	0,105	3,917	0,000
Perceiving a Calling → Living a Calling	0,182	0,188	0,107	1,701	0,089

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceiving a Calling --> Job Resources --> Living a Calling	0,291	0,308	0,081	3,584	0,000

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Nilai *f Square* ditunjukkan pada Tabel 5. Nilai *f Square* ini menunjukkan bahwa nilai f^2 yang lebih besar dari 0,35 menunjukkan pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, seperti kuatnya pengaruh variabel *job resources* sebesar 1,152 terhadap *living a calling*. Selanjutnya untuk nilai diantara 0,15 dan nilai 0,35 masuk kategori moderat, seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 10. pada pengaruh variabel *perceiving a calling* sebesar 0,203 terhadap *job resource*. Sedangkan nilai f^2 yang berada di antara 0,02 dan 0,15 merupakan pengaruh lemah (Hair et al., 2019).

Tabel 5. Nilai *f Square*

	Job Resources	Living a Calling	Perceiving a Calling
Job Resources		1,152	
Living a Calling			
Perceiving a Calling	0,203		0,076

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Hair et al (Hair et al., 2019) menyatakan bahwa nilai ini merupakan ukuran fit model (kecocokan model). Nilai SRMR diantara 0,8 – 0,1 menunjukkan model *acceptable fit*.

Tabel 6. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,088	0,088
d_ ULS	0,702	0,702
d_ G	0,772	0,772
Chi-Square	140,407	140,407
NFI	0,707	0,707

Sumber: Hasil olah data primer menggunakan SmartPLS, 2024.

Nilai SRMR pada Tabel 6. menunjukkan nilai pembulatan 0,1 mengindikasikan bahwa kecocokan model penelitian ini cukup fit (Hair et al., 2019). Nilai NFI dari penelitian ini pada Tabel 11. adalah 0,707 yaitu suatu nilai yang cukup mendekati ke arah angka 1, maka kecocokan model cukup baik. NFI mewakili ukuran kesesuaian tambahan, dan merupakan alternatif dalam pengukuran (Silvianty, 2020).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan berbagai hubungan antara variabel yang diteliti. Pada pengujian hipotesis 1, ditemukan bahwa variabel memahami panggilan (*perception a call*) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel menjalani panggilan (*living a call*), dengan nilai PValues sebesar 0,089, yang lebih besar dari batas nilai signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 1 ditolak. Selanjutnya pada pengujian hipotesis 2, variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel menjalani panggilan (*living a calling*), dengan nilai PValues sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Pengujian hipotesis 3 juga menunjukkan hasil yang signifikan, di mana variabel memahami panggilan (*perception a call*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*), dengan nilai PValues sebesar 0,000, sehingga hipotesis 3 diterima. Terakhir, pengujian hipotesis 4 mengungkapkan bahwa variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat memediasi pengaruh memahami panggilan (*perception a call*) terhadap menjalani panggilan (*living a calling*). Dengan nilai PValues sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel memahami panggilan terhadap variabel menjalani panggilan menjadi signifikan dengan adanya

mediasi dari variabel sumber daya pekerjaan, meskipun pengaruh langsung sebelumnya tidak signifikan (0,089). Oleh karena itu, hipotesis 4 dapat dibuktikan. Hasil ini menekankan pentingnya peran sumber daya pekerjaan dalam mendukung individu untuk menjalani panggilan mereka secara lebih efektif.

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel memahami panggilan (*n perception a call*) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel menjalani panggilan (*living a call*), dengan nilai P-values sebesar 0,089. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun individu yang memahami panggilan mereka cenderung memiliki kecenderungan untuk menjalani panggilan tersebut, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk mencapai tingkat signifikansi yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi kemampuan individu untuk mengaktualisasikan panggilan mereka, seperti keterbatasan sumber daya atau dukungan dari lingkungan kerja.

Pada pengujian hipotesis 2, ditemukan bahwa variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel menjalani panggilan (*living a Calling*), dengan nilai P-values sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki akses ke sumber daya pekerjaan yang memadai, seperti otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan untuk berkembang, lebih mungkin untuk menjalani panggilan mereka. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mewujudkan panggilan mereka.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel memahami panggilan (*perceive a call*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel sumber daya pekerjaan (*job resources*), dengan nilai P-values sebesar 0,000. Ini berarti bahwa individu yang memiliki pemahaman yang kuat tentang panggilan mereka cenderung mencari atau menciptakan lingkungan kerja yang kaya akan sumber daya. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kesadaran akan panggilan dan kemampuan untuk mengakses sumber daya yang mendukung.

Pembuktian hipotesis 4 sesuai dengan hasil penelitian yang mendukung gagasan bahwa menjalani panggilan bukan sekadar mencari pekerjaan yang sesuai dengan panggilannya, tetapi orang-orang yang memiliki panggilan juga lebih mungkin untuk mewujudkan panggilan mereka dengan bekerja pada pekerjaan yang memiliki lebih banyak sumber daya pekerjaan positif (Hirschi et al., 2018). Tidak semua orang mampu menjalankan panggilan mereka, sehingga menimbulkan pertanyaan penting tentang keadaan apa yang memungkinkan orang untuk berhasil menjalankan panggilan mereka yaitu, variabel yang menghubungkan kehadiran panggilan dan menjalani panggilan (Duffy et al., 2018). Berarti sumber daya pekerjaan (*job resources*) merupakan salah satu keadaan yang dapat mendorong keberhasilan seseorang dalam menjalani panggilan. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) dengan karakteristik seperti otonomi, signifikansi, dan dukungan sosial dapat dianggap sebagai fitur pekerjaan seseorang yang bernilai, berfungsi dapat merangsang pengembangan serta pembelajaran (Hirschi et al., 2018).

PT United Tractors Tbk (UT) telah meraih penghargaan bergengsi dari HR Asia, sebuah lembaga media internasional yang fokus pada profesional di bidang Sumber Daya Manusia (*Human Resources*). Penghargaan ini diberikan atas keberhasilan UT dalam menerapkan praktik SDM yang baik. Dalam konteks ini, sumber daya pekerjaan (*job resources*) berperan penting dalam memungkinkan karyawan untuk berhasil menjalani panggilan hidup mereka. Penelitian oleh Hirschi et al. (2018), menunjukkan sumber daya pekerjaan yang besar cenderung dapat mewujudkan pemahaman mereka tentang panggilan hidup menjadi tindakan nyata dalam pekerjaan mereka.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara memahami panggilan, sumber daya pekerjaan, dan menjalani panggilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel memahami panggilan (*perception a call*) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap menjalani panggilan (*living a calling*). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa meskipun individu yang menerima panggilan mereka cenderung memiliki motivasi untuk menjalani pekerjaan yang bermakna, faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan sumber daya pekerjaan juga sangat penting dalam mewujudkan panggilan tersebut (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Ketidakterkaitan ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan individu dalam mengakses sumber daya yang diperlukan untuk mengaktualisasikan panggilan mereka, yang menunjukkan bahwa pemahaman saja tidak cukup tanpa adanya dukungan yang memadai.

Sebaliknya, hasil penelitian ini menemukan bahwa sumber daya pekerjaan (*job resources*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap menjalani panggilan. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kaya akan sumber daya, seperti otonomi, dukungan sosial, dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja (Lase et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki akses ke sumber daya yang mampu lebih mampu untuk menjalani panggilan mereka, yang sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam mewujudkan panggilan kerja (Ndruru, 2024).

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa memahami panggilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki pemahaman yang kuat tentang panggilan mereka cenderung mencari atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki panggilan cenderung lebih proaktif dalam mengelola karir mereka (Susanto, 2021).

Pembuktian hipotesis 4, yang menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dapat memediasi pengaruh memahami panggilan terhadap menjalani panggilan, pentingnya konteks organisasi dalam mendukung individu untuk mengaktualisasikan panggilan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa menjalani panggilan bukan hanya tentang menemukan pekerjaan yang sesuai, tetapi juga tentang memiliki akses ke sumber daya yang memungkinkan individu untuk mewujudkan panggilan tersebut. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa tidak semua orang mampu menjalankan panggilan mereka tanpa dukungan yang memadai, dan menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur yang ada dengan menunjukkan bahwa pemahaman tentang panggilan harus dipadukan dengan sumber daya pekerjaan untuk mencapai keberhasilan dalam menjalani panggilan. Temuan ini juga menekankan perlunya organisasi untuk menyediakan sumber daya yang cukup agar karyawan dapat mengaktualisasikan panggilan mereka, yang pada pasangannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalani panggilan kerja, dengan fokus khusus pada variabel memahami panggilan (*perception a call*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran sumber daya pekerjaan dalam memediasi pengaruh memahami panggilan hingga menjalani panggilan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel memahami panggilan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap menjalani panggilan. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap menjalani panggilan. Selain itu, pemahaman tentang panggilan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya pekerjaan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa sumber daya pekerjaan berfungsi sebagai mediator yang penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara memahami panggilan dan menjalani panggilan. Secara keseluruhan, semua hipotesis diterima kecuali hipotesis pertama, yang menunjukkan bahwa meskipun pemahaman tentang panggilan memiliki pengaruh, dampaknya tidak cukup signifikan tanpa dukungan dari sumber daya pekerjaan.

Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya untuk penelitian bertema sama, disarankan agar bisa menangkap persepsi dan pemikiran dari responden dengan lebih baik agar menambah jumlah indikator yang sudah dipakai pada penelitian ini. Variabel penelitian selanjutnya yang menarik untuk diteliti kaitannya dengan menjalani panggilan (*living a calling*) adalah kepuasan hidup (*life satisfaction*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) selain variabel *career commitment* (komitmen karir) sebagai variabel prediktor, dan memediasi pengaruh *perceiving a calling* terhadap *living a calling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.35797/jab.12.1.61-70>
- Aziz, C. N., Purwantini, D. D., & Astuti, T. Y. (2019). Hubungan Antara Kemiringan Rusuk, Sudut dan

- Lebar Panggul Terhadap Body Condition Score (BCS) pada Sapi Perah Friesian Holstein di BBPTU HPT Baturraden. *ANGON: Journal of Animal Science and Technology*, 1(1), 65–74. <http://jnp.fapet.unsoed.ac.id/index.php/angon/article/view/253>
- Dorkas, M. A., & Yuliawati, L. (2020). Pengaruh Kematangan Iman Terhadap Kesiapan Menghidupi Panggilan Dengan Nilai Materialistik Sebagai Moderator. *Psychopreneur Journal*, 4(2), 58–66. <https://doi.org/10.37715/psy.v4i2.1754>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P. an. J. W. E., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000276>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150–158. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Spurk, D. M. (2018). Living one's calling: Job resources as a link between having and living a calling. *Journal of Vocational Behavior*, 106(December), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.001>
- Kotimah, K. (2022). *Hubungan Antara Kedisiplinan Siswa Dengan Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas III SD Negeri 1 Selorejo*. Institut Agama Islam Negeri Metro. <http://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/6570/>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Model Kerja Hibrida: Kajian Teoretis dan Implikasinya terhadap Dinamika Kerja Modern. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 55–79. <https://falulufohalowo.com/index.php/tuhenori/article/view/130>
- Ndruru, B. E. (2024). Hubungan Dukungan Organisasi dengan Komitmen Kerja pada Personil Korps Brimob Polda Sumatera Utara. *Psikologi Prima*, 7(2), 128–136.
- Purwanto, A., & Lestari, S. (2024). Dukungan sosial, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prediktor kesejahteraan psikologis pengemudi ojek daring. *Jurnal Psikohumanika*, 16(2), 127–140. <https://ejurnal.setiabudi.ac.id/ojs/index.php/psikohumanika/article/view/2373>
- Silvianty, S. (2020). Kajian Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Menggunakan Model Delone dan Maclean. *IMTechno: Journal of Industrial Management and Technology*, 1(2), 106–116. <https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/imtechno/article/view/214>
- Susanto, A. F. (2021). *Kontribusi Employability Skills Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/13045/>
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Wea, D., & Wolomasi, A. K. (2022). Model pendidikan iman anak dalam keluarga berbasis anjuran apostolik Familiaris Consortio dalam menumbuhkan perilaku altruistik. *Jurnal Masalah Pastoral*, 10(1), 46–74. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v10i1.82>
- Zamzamy, A. S., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 205–220. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1681>