

Lampiran 1

**Ringkasan Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mitchell <i>et al.</i> , 2001	<i>Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover.</i>	Keterikatan akan berkorelasi negatif dengan niat karyawan untuk pergi dan dengan omset. Keterikatan pekerja akan meningkatkan prediksi omset sukarela, menambah ramalan atribut untuk pekerjaan kepuasan dan organisasi komitmen.
2.	Luthans <i>et al.</i> 2005	<i>The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance.</i>	Dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap <i>job embeddedness</i>
3.	Luthans <i>et al.</i> 2007	<i>Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.</i>	Tingkat <i>psychological capital</i> karyawan akan berhubungan positif dengan kinerja dan <i>job embeddedness</i> .
4.	Brockner <i>et al.</i> 2006	<i>Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover.</i>	Studi ini menemukan hubungan negatif yang signifikan antara <i>psychological capital</i> karyawan yang baru dikenali dan gejala stres kerja yang mereka rasakan.
5.	Neck & Houghton, 2006	<i>Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities.</i>	Perkembangan masa lalu, masa kini dan yang akan datang menjadi penelitian teori- teori dalam <i>self leadership</i>

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
6.	Hooper & Martin, 2008	<i>Beyond personal leader – member exchange (LMX) quality: The effects of perceived LMX variability on employee reactions.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• variabilitas LMX yang dirasakan akan berhubungan negatif dengan reaksi karyawan (seperti, kepuasan kerja dan kesejahteraan)</li> <li>• variabilitas LMX yang dirasakan dan reaksi karyawan akan dimediasi oleh laporan konflik tim relasional.</li> </ul>
7	Hobfoll, 2011	<i>Conservation of resource caravans and engaged settings.</i>	Untuk memahami stres organisasi ini penting, sebagai intervensi untuk meningkatkan ketahanan dan mempromosikan pekerjaan yang produktif, bermakna, dan berkelanjutan, membutuhkan penataan ekologi kerja yang mendukung tujuan tersebut.
8	Chih-Yang Chao, 2011	<i>The research on the relationship internal market orientation, absorptive capability, organizational innovation climate and innovative behavior on manufacturing industry</i>	Terdapat pengaruh <i>internal market orientation</i> pada industri manufaktur
9	Sun <i>et al.</i> 2012	<i>The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach.</i>	Meningkatkan keadaan psikologis individu yang terakumulasi akan berdampak positif pada niat retensi dan kinerja pekerjaan

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
10.	Zyl, 2013	<i>Self-leadership and happiness within the African working context.</i>	Budaya <i>self leadership</i> dapat memberikan efek positif pada karyawan
11.	Neck <i>et al.</i> 2013	<i>Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs.</i>	Teori dan penelitian menunjukkan bahwa <i>self leadership</i> dapat menerima peningkatan melalui intervensi.
12.	Manz, 2015	<i>Taking the self-leadership high road: Smooth surface or potholes ahead.</i>	Beberapa pertimbangan ini termasuk kepemimpinan diri, tanggung jawab, kebajikan, dan kepemimpinan diri yang diperluas kapasitas melalui kolaborasi, emosi, dan berbagai faktor lain sebagai bagian dari yang lebih luas dan pendekatan positif untuk mempengaruhi diri sendiri.
13.	Lee & Yom, 2015	<i>Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital Nurses.</i>	Menunjukkan bahwa <i>job embeddedness</i> dan <i>self leadership</i> merupakan faktor penting untuk meningkatkan <i>job embeddedness</i>
14.	Malinowski & Lim, 2015	<i>Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being.</i>	Studi pertama yang menyelidiki kesadaran dispositional sebagai konstruksi multi-segi dalam kaitannya dengan faktor-faktor intra-personal dalam pengaturan organisasi.

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
15.	Nafei, 2015	<i>The role of psychological capital on job embeddedness and organizational cynicism: A study on Menoufia University hospitals.</i>	Hubungan positif antara <i>psychological capital</i> dan <i>job embeddedness</i> .
16.	Breevaart et al., 2016	<i>Who takes the lead? A multisource Diary study on leadership, work engagement, and job performance.</i>	<i>Self leadership</i> mingguan berhubungan positif dengan <i>job embeddedness</i> .
17.	Kalla, 2016	<i>psychological capital: Key to organizational effectiveness.</i>	Pengaruh positif, mengalami perasaan positif menyatakan antusiasme, kewaspadaan, dan kegembiraan telah terbukti berhubungan positif dengan kinerja tugas
18.	Bakker & Demerouti, 2017	<i>Job demands –Resources theory: Taking stock and looking forward.</i>	Hasil ini memberikan bukti pertama untuk peran penyangga berbagai sumber daya pekerjaan tentang hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan.
19.	Kotzé, 2018	<i>The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement.</i>	Modal Psikologis memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja kepemimpinan diri dan kesadaran memiliki pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap semangat dan dedikasi.

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
20.	Li <i>et al.</i> 2018	<i>Organizational innovation: the role of leadership and organizational culture. International Journal of Public Leadership</i>	Inovasi organisasi: peran kepemimpinan dan budaya organisasi.
21.	Şeşen <i>et al.</i> 2019	<i>On the relation between leadership and positive psychological capital in the hospitality industry</i>	Hasil penelitian ini hubungan antara <i>leadership</i> dan <i>psychological capital</i> di industry rumah sakit
22.	Harunavamwe <i>et al.</i> 2020	<i>The Influence of Psychological Capital and Self-Leadership Strategies on Job Embeddedness in The Banking Industry</i>	Hasil penelitian menunjukkan peran <i>psychological capital</i> dan <i>self leadership</i> berpengaruh positif dan saling berhubungan untuk meningkatkan <i>job embeddedness</i> di industri perbankan
23.	Mutonyi <i>et al.</i> , 2021	<i>Fostering innovative behavior in health organizations: a PLS-SEM analysis of Norwegian hospital employees</i>	Membina perilaku inovatif dalam organisasi kesehatan: analisis PLS-SEM terhadap karyawan rumah sakit Norwegia
24.	Slåtten <i>et al.</i> 2022	<i>Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-a cross-sectional study</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>internal market oriented culture</i> berpengaruh positif terhadap <i>psychological capital</i> di industry rumah sakit

## Lampiran 2

### Definisi Operasional Variabel

No	Original	Translate / Terjemahan	Operasionalisasi
A.	<i>Internal market oriented culture</i> / budaya berorientasi pasar internal (Mutonyi et al., 2021)		
1.	<i>Employees have the opportunity to discuss their needs with management.</i>	Karyawan memiliki kesempatan untuk mendiskusikan kebutuhan mereka dengan manajemen	Karyawan memiliki kesempatan untuk mendiskusikan kebutuhan mereka dengan manajemen
2.	<i>Training is seen in the context of individual needs.</i>	Pelatihan dilihat dalam konteks kebutuhan individu	Pelatihan dilihat dalam konteks kebutuhan individu
3.	<i>Management spends time talking to their employees when needed.</i>	Manajemen menghabiskan waktu berbicara dengan karyawan mereka bila diperlukan	Manajemen menghabiskan waktu berbicara dengan karyawan mereka bila diperlukan
4.	<i>Management wants employees to enjoy their work.</i>	Manajemen ingin karyawan menikmati pekerjaan mereka	Manajemen ingin karyawan menikmati pekerjaan mereka
5.	<i>Management show a sincere interest in any problems faced by employees.</i>	Manajemen menunjukkan minat yang tulus dalam setiap masalah yang dihadapi karyawan.	Manajemen menunjukkan minat yang tulus dalam setiap masalah yang dihadapi karyawan.
6.	<i>Management understands that personal problems may affect my performance.</i>	Manajemen memahami bahwa masalah pribadi dapat mempengaruhi kinerja saya	Manajemen memahami bahwa masalah pribadi dapat mempengaruhi kinerja saya
7.	<i>The division's policies help meet employees' individual needs.</i>	Kebijakan divisi membantu memenuhi kebutuhan individu karyawan	Kebijakan divisi membantu memenuhi kebutuhan individu karyawan
8.	<i>Management meets regularly to discuss issues related to employees' challenges.</i>	Manajemen bertemu secara teratur untuk membahas masalah yang terkait dengan tantangan karyawan	Manajemen bertemu secara teratur untuk membahas masalah yang terkait dengan tantangan karyawan
B.	<i>Psychological capital</i> / Modal psikologis (Luthans et al., 2007)		

1.	<i>I feel confident in representing my work area in meetings with management</i>	Saya merasa percaya diri dalam mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen	Dalam pertemuan dengan manajemen saya merasa percaya diri saat mewakili area kerja saya
2.	<i>I feel confident helping to set targets/goals in my work area</i>	Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target / sasaran di area kerja saya	saya sangat merasa percaya diri untuk membantu menetapkan target / sasaran di area kerja
3.	<i>Right now I see myself as being pretty successful at work</i>	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses di tempat kerja"	Cukup sukses di tempat kerja melihat diri saya saat ini"
4.	<i>Right now I see myself as being pretty successful at work</i>	Jika saya menemukan diri saya dalam kemacetan di tempat kerja, saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari situ"	Jika saya menemukan diri saya dalam hambatan di tempat kerja, saya bisa memikirkan banyak cara untuk keluar dari sana
5.	<i>When I have a setback at work, I have trouble recovering from it, moving on</i>	Ketika saya mengalami kemunduran di tempat kerja, saya mengalami kesulitan untuk pulih dari itu, melanjutkan	Saat saya mengalami kemunduran di tempat kerja, saya mengalami kesulitan untuk pulih, melanjutkan
6.	<i>I usually take stressful things at work in stride</i>	Saya biasanya menangani hal-hal yang membuat stres di tempat kerja dengan tenang	biasanya saya dengan tenang menangani hal yang membuat stress di tempat kerja
7.	<i>I always look on the bright side of things regarding my job</i>	Saya selalu melihat sisi baiknya dari pekerjaan saya	selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya
8.	<i>If something can go wrong for me work wise, it will</i>	Jika ada yang tidak beres untuk saya, bekerja dengan bijaksana, itu akan	jika ada yang tidak beres buat saya, bekerja dengan bijaksana, itu akan bertahan

C. *Self Leadership* / kepemimpinan diri (Houghton *et al.*, 2012)

1.	<i>I establish specific goals for my own performance (self-goal setting).</i>	Saya menetapkan tujuan khusus untuk kinerja saya sendiri (penetapan tujuan diri).	Untuk kinerja saya sendiri (penetapan tujuan diri) saya telah menetapkan tujuan khusus.
2.	<i>I make a point to keep track of how well I'm doing at work (self-observation).</i>	Saya membuat target untuk melacak seberapa baik saya lakukan di tempat kerja (observasi diri).	Di tempat kerja saya membuat target untuk melacak seberapa baik yang saya lakukan (observasi diri).
3.	<i>I work toward specific goals I have set for myself (self-goal setting).</i>	Saya bekerja menuju tujuan spesifik yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri (pengaturan tujuan diri).	Saya berkerja agar menuju tujuan spesifik yang telah ditetapkan untuk diri saya sendiri (pengaturan diri).
4.	<i>I visualize myself successfully performing a task before I do it (visualizing successful performance).</i>	Saya membayangkan diri saya berhasil melakukan tugas sebelum saya melakukannya (memvisualisasikan kinerja yang berhasil).	Saya membayangkan diri saya berhasil melakukan tugas sebelum saya melakukannya (memvisualisasikan kinerja yang berhasil).
5.	<i>Sometimes I picture in my mind a successful performance before I actually do a task (visualizing performance).</i>	Kadang-kadang saya membayangkan dalam benak saya kinerja yang sukses sebelum saya benar-benar melakukan tugas (memvisualisasikan kinerja).	Dalam benak saya kadang membayangkan kinerja yang sukses sebelum saya benar-benar melakukan tugas (memvisualisasikan kinerja).
6.	<i>When I have successfully completed a task, I often reward myself with something I like (self-reward).</i>	Ketika saya berhasil menyelesaikan suatu tugas, saya sering menghadahi diri saya sendiri dengan sesuatu yang saya sukai (penghargaan diri).	Saya selalu menghadahi diri saya sendiri dengan sesuatu yang saya sukai (penghargaan diri) saat saya berhasil menyelesaikan suatu tugas.
7.	<i>Sometimes I talk to myself (out loud or in my head) to work through difficult situations (evaluating beliefs and assumptions).</i>	Kadang-kadang saya berbicara kepada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala saya) untuk mengatasi situasi sulit (mengevaluasi keyakinan dan asumsi).	Untuk mengatasi situasi sulit (mengevaluasi keyakinan dan asumsi) saya kadang berbicara kepada diri sendiri (di kepala saya).



8.	<i>I try to mentally evaluate the accuracy of my own beliefs about situations I am having problems with (self-talk).</i>	Saya mencoba untuk secara mental mengevaluasi keakuratan keyakinan saya sendiri tentang situasi yang saya hadapi (self-talk).	Tentang situasi yang saya lewati (self-talk) saya mencoba untuk secara mental mengevaluasi kebenaran keyakinan diri sendiri
9.	<i>I think about my own beliefs and assumptions whenever I encounter a difficult situation (evaluating beliefs and assumptions).</i>	Saya memikirkan tentang keyakinan saya sendiri dan asumsi setiap kali saya menghadapi situasi sulit (mengevaluasi keyakinan dan asumsi).	Saya memikirkan mengenai keyakinan saya dan asumsi setiap saat menghadapi situasi sulit (mengevaluasi keyakinan dan asumsi).
D.	<b>Job embeddedness / keterikatan kerja (Mitchell <i>et al.</i>, 2001)</b>		
1	<i>I feel attached to this organization</i>	Saya merasa terikat dengan organisasi ini	Saya merasa terikat dengan perusahaan ini
2	<i>It would be difficult for me to leave this organization</i>	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	Akan sulit meninggalkan perusahaan
3	<i>I'm too caught up in this organization to leave</i>	Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk pergi	Saya merasa terikat dalam perusahaan ini untuk pergi
4	<i>I feel tied to this organization</i>	Saya merasa terikat dengan organisasi ini	Saya merasa terikat dengan perusahaan ini
5	<i>I simply could not leave the organization that I work for</i>	Saya tidak bisa meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	Saya tidak bisa meninggalkan perusahaan ini
6	<i>It would be easy for me to leave this organization</i>	Akan mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	Saya mudah meninggalkan perusahaan ini
7	<i>I am tightly connected to this organization</i>	Saya terikat erat dengan organisasi ini	Saya terikat erat dengan perusahaan ini