

PENGARUH HAMBATAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN VII SURABAYA

Achmad Zakaria Ramly
Universitas Negeri Surabaya
achmadramly@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Career success is defined as the psychological or work-related outcomes, personal achievements and individual professionals that have been gathered from their work experience. The purpose of this study is to determine the effect of career barriers to career success with the locus of control as a moderator variable on employees of PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya. Sample used in this study amounted to 70 employees at the office area of Surabaya, obtained by using saturated sampling method. This research uses quantitative approach obtained by observation, interview and spread questioner. PLS analysis method is the analysis used in this study. The results of this study indicate that career barriers affect the employee's career success, while the locus of control as a moderator variable career barriers to career success has no effect on PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya. Therefore companies need to develop employee career success because then the company will be able to improve the career of PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya.

Keywords : career barriers, career success, locus of control.

PENDAHULUAN

Konsep kesuksesan karir telah mendapat perhatian yang luas dalam literatur tentang karir selama dua dekade terakhir. Rasdi dkk. (2011) dalam Gina (2016) mendefinisikan kesuksesan karir sebagai hasil psikologis atau terkait dengan pekerjaan positif, atau prestasi pribadi dan profesional individu telah dikumpulkan dari pengalaman kerja mereka, literatur yang luas pada kesuksesan karier membedakan antara tindakan subjektif dan objektif dari kesuksesan

Menurut Feldman dkk. (2014) dalam Gina (2016) mendefinisikan hambatan karir atau rintangan sebagai kendala yang dihadapi individu dalam pencapaian tujuan karir mereka. Hambatan-hambatan tersebut, terlepas dari apakah mereka adalah individu atau kontekstual, memiliki satu karakteristik yang sama, yaitu, mereka mengurangi sumber daya individu untuk berhasil mencapai hasil-hasil karir mereka. Oleh karena itu, penelitian saat ini semakin memperluas pemahaman kita tentang sifat hambatan multi-level untuk kesuksesan karir, topik yang masih kurang diteliti

Locus of control merupakan konsep sentral dalam mempelajari intra-perusahaan interaksi. *Locus of control* sebagai sebuah konsep, dikembangkan oleh Julian Rotter

pada tahun 1954 dan sejak saat itu menjadi aspek studi tentang kepribadian. Menurut Zimbardo (1985) dalam Lee (2013) mengungkapkan bahwa sebuah locus orientasi kontrol adalah keyakinan tentang apakah hasil dari tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan atau peristiwa pribadi di luar kendali.

Faktor yang diidentifikasi dengan moderator *locus of control* adalah kesuksesan karir, menurut Abramo dkk. (2014) dalam Lee (2013) kesuksesan karir dapat dilihat sebagai konsep dinamis dan berubah dalam menjelaskan seseorang tindakan dalam memperjuangkan pengembangan diri, perkembangan dan pemenuhan diri. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karir *locus of control* positif diprediksi mengadaptasi kesuksesan karir mahasiswa di Cina menurut Wenxia dkk. (2016). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Yanjun dkk. (2013) yang menyatakan bahwa *locus of control* karir internal positif terkait dengan keberhasilan karir objektif dan subjektif antara para karyawan di Cina. Hasil penelitian Gina (2016) menunjukkan bahwa hambatan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir berbeda dengan penelitian yang dilakukan Choi (2016) menunjukkan hambatan karir memiliki efek negatif terhadap informasi karir

Objek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit

Induk Pembangunan VII Surabaya, PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya, memiliki berbagai unit dalam struktur organisasinya yang berperan penting dalam menunjang performa perusahaan yang membutuhkan banyak sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam bidangnya.

Kesuksesan karir di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya sangat luas dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk naik *grade*, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat menuju sukses karirnya dengan baik, akan tetapi terdapat beberapa hambatan bagi karyawan untuk mencapai sukses karirnya. Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya terkait dengan beban kerja yang diterima, beberapa karyawan merasa beban kerja mereka terlalu berat karena perusahaan menerima pekerjaan berupa proyek yang memiliki tenggat waktu, sehingga banyak karyawan yang lembur dan pulang larut malam

Dalam hal promosi jabatan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya jabatan yang diberlakukan pada perusahaan adalah jabatan struktural (*Senior Manager, Manager, Supervisor, Foreman*) dan jabatan fungsional promosi dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan atau bidang keahlian, mempunyai kinerja yang baik, kondite yang baik dan juga dilihat dari kebutuhan pengisian lowongan jabatan dalam organisasi perusahaan. *Locus of control* diperlukan karyawan dapat mengendalikan dirinya untuk dapat bersaing melalui naik jabatan ataupun promosi. Sehingga karyawan yang memiliki *Locus of control* yang baik dapat di promosikan jabatannya untuk mencapai sukses karir mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah dan *research gap* yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Hambatan Karir Terhadap Kesuksesan Karir dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderator Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya”

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kesuksesan Karir

Kesuksesan karir dapat memerlukan persepsi intrinsik dan keberhasilan ekstrinsik (perkembangan misalnya dalam

hirarki, pendapatan yang baik). Sebagai perbandingan, keberhasilan tujuan mengacu pandangan eksternal (misalnya pandangan masyarakat) dari karir, dan kesuksesan karir didefinisikan oleh tindakan diamati, seperti gaji atau jumlah promosi dalam pekerjaan atau profesi menurut Gina (2016). Kesuksesan karir telah dikonseptualisasikan dan diukur secara objektif sebagai upah atau gaji, pangkat hingga promosi. Pembagian waktu yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah salah satu indikator kesuksesan karir karyawan. Karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan ataupun terhambat karena tumpukan beban kerja yang dapat mengurangi waktu mereka bersama keluarga dan teman-teman. Selain itu juga terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir karyawan seperti, jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, minat, gaji, dan jabatan

Akan tetapi, adanya perubahan tentang sifat pekerjaan juga mengharuskan banyak perubahan pada karyawan untuk mencapai kesuksesan dan terdapat komponen subjektif dari kesuksesan karir menurut Shockley dkk. (2015), juga menjelaskan bahwa terdapat delapan dimensi untuk mengukur kesuksesan karir subjektif karyawan. Delapan dimensi tersebut yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*

Teori Hambatan Karir

Menurut Woitke (1997) dalam Sang dkk. (2008) hambatan karir didefinisikan sebagai peristiwa atau kondisi, baik di dalam orang atau di lingkungannya yang membuat kemajuan karir sulit. Definisi ini mencakup konsep dari kedua intrapersonal. Crites (1969) dalam Sang dkk. (2008) juga menggambarkan hambatan baik sebagai konflik internal (misalnya, konsep diri, motivasi untuk mencapai) atau frustrasi eksternal (misalnya, diskriminasi, upah), yang dapat mengganggu perkembangan karir seseorang.

Faktor ketidakpuasan atau hambatan karir yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang buruk misalnya pembatasan keuangan, peningkatan jumlah siswa per kelas, kurangnya staf pendukung, dan berat beban kerja administrative. Dan hubungan kerja, seperti kerusakan kolegalitas, memburuknya kompetisi rekan, dan hilangnya otonomi dalam memilih topik penelitian karena meningkatnya orientasi pasar Ylijoki (2005) dalam Gina (2016).

Teori Locus of Control

Locus of control menurut Robbins (2008:138) dalam Rosiana dkk. (2016) adalah tingkat dimana individu tahu bahwa mereka yang menentukan kehidupan mereka sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* positif memiliki prestasi kerja yang lebih baik karena mereka menentukan tujuan yang ambisius, berkomitmen, dan bertahan lama dalam berusaha mencapai tujuannya tersebut.

Orang diklasifikasikan sebagai memiliki *internal locus of control* selalu percaya bahwa sukses adalah karena berinteraksi dengan orang lain. Atau, orang diklasifikasikan sebagai memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa keberhasilan dicapai dari kesempatan, nasib, dan pengaruh lainnya dalam lingkungan eksternal. konseptualisasi ini *locus of control* menunjukkan pengaruh nilai dalam meneliti karyawan berdasarkan sisi *locus of control* menurut penelitian Buttgen dkk. (2012).

Karir *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang faktor penting yang menentukan atau tidaknya sukses karir menurut Yanjun dkk. (2013), yang meliputi: 1) Faktor internal seperti motif pribadi, kemampuan atau usaha, 2) Faktor eksternal seperti penentu sosial atau organisasi sisa, dan 3) Faktor kesempatan seperti keberuntungan atau kebetulan peristiwa. Melihat dari teori yang telah dikemukakan sebelumnya dan tujuan tujuan dari penelitian ini, sehingga berikut ini merupakan beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Diduga hambatan karir memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir
- H2 : Diduga *locus of control* memoderasi pengaruh hambatan karir pada kesuksesan karir.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII yang berjumlah 70

orang. Penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel.

Jumlah populasi karyawan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan menggunakan metode *slovin* sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 83 responden. Pada penelitian ini hambatan karir merupakan variabel independen, variabel dependennya yaitu kesuksesan karir, untuk variabel moderatornya yaitu *locus of control*.

Menurut Ylijoki (2005) dalam Gina (2016) hambatan karir didefinisikan sebagai faktor ketidakpuasan atau rintangan karir terkait dengan lingkungan kerja yang buruk. Dengan mengadopsi indikator sebagai berikut: 1) Pembatasan Keuangan, 2) Peningkatan Jumlah Karyawan, 3) Kurangnya Staf Pendukung, dan 4) Berat Beban Kerja

Menurut Shockley dkk. (2015) kesuksesan karir telah dikonseptualisasikan dan diukur secara objektif sebagai upah atau gaji, pangkat hingga promosi. Dengan mengadopsi indikator sebagai berikut: 1) *Authenticity* atau keaslian adalah membentuk arah karir seseorang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi, 2) *Growth and development* atau pertumbuhan dan perkembangan adalah bertumbuh dalam karir seseorang melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan baru, 3) *Influence* atau pengaruh adalah memiliki berdampak pada orang lain dalam organisasi dan pada organisasi itu sendiri, 4) *Meaningful Work* atau pekerjaan yang berarti adalah terlibat dalam pekerjaan yang pribadi atau sosial dihargai, 5) *Personal Life* atau kehidupan pribadi adalah memiliki karir yang positif dampak kehidupan di luar pekerjaan, 6) *Quality Work* atau kualitas kerja adalah memproduksi produk berkualitas tinggi atau menyediakan layanan berkualitas tinggi, 7) *Recognition* atau pengakuan adalah menjadi secara formal maupun informal diakui untuk pekerjaan Anda dengan dihargai orang lain, dan 8) *Satisfaction* atau kepuasan adalah pengaruh positif atau perasaan umum terhadap karir seseorang pada umumnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk menunjukkan keandalan atau konsistensi dari kuisioner yang digunakan. Suatu kuisioner/angket dinyatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisioner adalah stabil atau konsisten. Untuk dapat mengetahui reliabilitas cara mengukurnya dapat dengan nilai

cronbach alpha. Jika nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dari penelitian

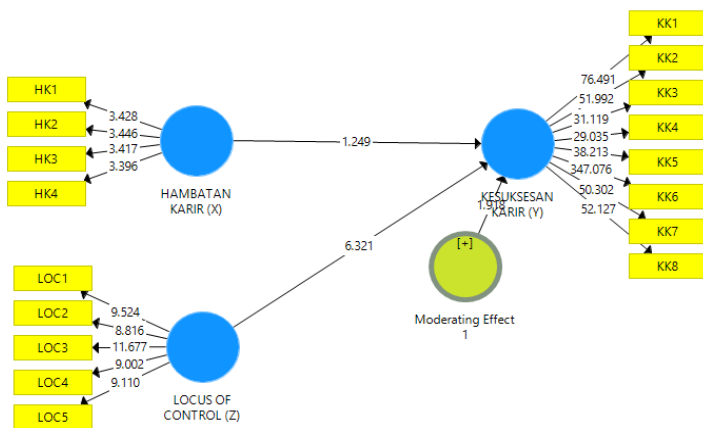
Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Hambatan Karir (X)	0,995		Reliabel
Kesuksesan Karir (Y)	0,991	0,60	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (Z)	0,862		Reliabel

Sumber: Output SmartPLS3

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel hambatan karir (X) sebesar 0,995, variabel kesuksesan karir (Y) sebesar 0,991, variabel *locus of control* (Z) sebesar 0,862 yang artinya bahwa memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian ini telah reliabel.

Hasil Evaluasi Outer Model



Sumber: Output SmartPLS3

Gambar 1. Model antar Konstruk

Dari gambar diatas memperlihatkan bahwa model konstruk dikatakan valid karena semua indikator telah memenuhi *convergent validity* yang memadai. dengan demikian indikator tersebut sudah baik dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Indikator dinyatakan valid jika mempunyai korelasi di atas 0,70. Namun, untuk loadings 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruknya. Pada

penelitian ini penulis mengambil batas nilai korelasi yaitu 0,5

Uji Kausalitas

Dari hasil analisa menggunakan PLS juga menghasilkan koefisien path diagram pada *inner model* sebagai berikut.

Tabel 2.
Hasil Inner Weight

Hubungan	Original Sample	T-Statistic	Signifikan
Hambatan Karir (X) – Kesuksesan Karir (Y)	0,245	1,977	Signifikan
<i>Locus of Control</i> (Z) – Kesuksesan Karir (Y)	0,754	6,150	Signifikan
Hambatan Karir (X) * <i>Locus of Control</i> (Z) – Kesuksesan Karir (Y)	-0,006	0,613	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS3

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir menunjukkan nilai path sebesar 0,245 serta nilai T-Statistik sebesar 1,977 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir adalah berpengaruh signifikan .

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *locus of control* terhadap kesuksesan karir menunjukkan nilai path sebesar 0,754 serta nilai T-Statistik sebesar 6,150 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kesuksesan karir adalah berpengaruh signifikan

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir dengan dimoderasi oleh *locus of control* menunjukkan nilai *path* sebesar 0,006 serta nilai T-Statistik sebesar 0,613 dengan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (t-tabel signifikan 5%=1,96). Nilai T-Statistik tersebut lebih kecil dari dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* memoderasi pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir adalah tidak berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan karir berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir, *Locus Of*

Control berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir dan *Locus Of Control* memoderasi pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir yang menghasilkan tidak berpengaruh signifikan

Uji Discriminant Validity

Tabel 3.
Hasil Uji Discriminant Validity

Variabel	HK	KK	LoC	HK*LoC
HK	0,992			
KK	0,128	0,971		
LoC	-0,203	0,491	0,801	
HK * LoC	0,257	0,318	-0,001	1,000

Sumber: *Output SmartPLS3*

Uji *discriminant validity* dapat diperoleh dengan melihat nilai dari akar *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dan membandingkannya dengan korelasi antar konstruk. Menunjukkan hasil bahwa nilai akar AVE untuk semua konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk yang lain. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik.

Nilai R-Square dan Uji Relevansi Prediksi

Didapat nilai R-Square sebesar 0,991. Artinya, besarnya pengaruh hambatan karir dan *locus of control* terhadap kesuksesan karir sebesar 99,1% sedangkan 0,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada bagian Hukum dan Komunikasi, Keuangan dan SDM, Kontruksi, Perencanaan

Di samping melihat nilai dari R-Square, model dari PLS juga dapat dievaluasi dengan melihat R-Square *predictive relevance* untuk model konstruk. Dari perhitungan diatas diperoleh hasil nilai dari Q-Square *predictive sebesar* 0,06 di mana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menyatakan bahwa model mempunyai *predictive relevance* yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 1%.

Pengaruh Hambatan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan berpengaruh signifikan variabel hambatan karir terhadap kesuksesan karir dengan nilai koefisien 0,164 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi hambatan karir maka semakin rendah pula kesuksesan karir begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil

perhitungan T-statistik sebesar 1,249 yang mana lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan karir tidak signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan bagian Hukum dan Komunikasi, Keuangan dan SDM, Konstruksi, Perencanaan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bali, sehingga H1 diterima.

Nilai mean empirik variabel hambatan karir menunjukkan = 12,51 yang termasuk pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian Hukum dan Komunikasi, Keuangan dan SDM, Kontruksi, dan Perencanaan memiliki tingkat hambatan karir yang sedang.

Karyawan PT. PLN (Persero) Surabaya khususnya divisi Keuangan dan SDM, Konstruksi, dan Perencanaan sering kali mengeluh dalam pekerjaannya, hal tersebut dibuktikan dengan indikator hambatan karir pada penelitian ini yakni beban kerja yang diterima, beberapa karyawan merasa beban kerja mereka terlalu berat karena Unit Induk Pembangunan fokus pada pekerjaan berupa proyek-proyek pembangunan jaringan induk lingkup Jawa-Bali yang tiap proyeknya memiliki tenggat waktu tertentu, sehingga tidak jarang banyak karyawan yang lembur agar tidak melebihi batas waktu yang ditentukan.

PT. PLN (Persero) UIP juga bekerjasama dengan beberapa rekanan untuk menyelesaikan proyek, apabila rekanan tersebut melakukan kesalahan atau ketidaksesuaian maka tetap dalam tanggung jawab PT. PLN (Persero) UIP. Sedangkan indikator lain dari hambatan karir yakni pembatasan keuangan, pembatasan keuangan sendiri menjelaskan bahwa perusahaan membatasi anggaran keuangan untuk kesejahteraan karyawan seperti meliputi uang rekreasi, pembelian inventaris kantor, dll.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 dari penelitian ini diterima, bahwa hambatan karir berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan (UIP) Surabaya.

Pengaruh Hambatan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Dimoderasi oleh Locus of Control PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya

Berdasarkan hasil *path coefficients* diperoleh peran moderasi dari *locus of control* pada pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir karyawan sebesar 0,345 dengan t-statistik sebesar 1,918 yang mana nilai tersebut kurang dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh dari hambatan karir terhadap

kesuksesan karir karyawan bagian Hukum dan Komunikasi, Keuangan dan SDM, Konstruksi, Perencanaan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya. Hipotesis 2 ditolak, hal ini diperkuat dengan pernyataan Bu Dian selaku SPV HRD bahwa karyawan sudah cukup baik dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan dan mampu mengatasinya setiap masalah atau hambatan yang dihadapi

Indikator lain dari *locus of control* yakni suka bekerja keras, karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII mempunyai semangat untuk bekerja keras hal itu karena karyawan berusia rata – rata 20 tahun, *fresh graduate*, serta memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering saling membantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, hal itu juga didasari dengan hasil mean empirik *locus of control* yang tinggi

Indikator lain dari *locus of control* yakni selalu mencoba berfikir seefektif mungkin, berdasarkan hasil observasi menunjukkan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat hal ini karena banyak proyek yang harus diselesaikan dengan tepat waktu

Nilai mean empirik variabel *locus of control* menunjukkan sebesar 20.9. Setelah mendapatkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memiliki mean empirik sebesar 20.9 yang termasuk pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian Hukum dan Komunikasi, Keuangan dan SDM, Kontruksi, dan Perencanaan memiliki tingkat *locus of control* yang tinggi.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 dari penelitian ini ditolak, bahwa hambatan karir terhadap kesuksesan karir dengan dimoderasi *locus of control* tidak berpengaruh signifikan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan (UIP) Surabaya Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Choi (2016) Dengan demikian dapat dikatakan bahwa individu dengan *locus of control* baik ketika dihadapkan pada pemilihan karir maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi, karyawan yang memiliki hambatan karir yang tinggi maka kesuksesan karir mereka rendah begitupun juga sebaliknya. *Locus of Control* diperlukan sebagai pengendalian diri untuk kesuksesan karir karyawan atau menghambat karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan yaitu: 1) Hambatan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya yang artinya apabila hambatan karir tinggi maka kesuksesan karir rendah begitu pun sebaliknya, 2) *Locus of control* tidak memoderasi pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya.

Diharapkan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan (UIP) Surabaya perlu meperhatikan karir karyawan dengan upaya seperti memberikan insentif lebih jika karyawan telah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditentukan, serta kenaikan jabatan yang cepat jika karyawan memiliki kondite yang bagus. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VII Surabaya diharapkan dapat mengatasi hambatan karir karyawan dengan baik dan dapat meningkatkan karir karyawan secara baik. Individu dengan *locus of control* baik ketika dihadapkan pada pemilihan karir maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi

DAFTAR PUSTAKA

- Buttgen, M., Schumann, J.H. and Atus, Z. 2012. Service Locus Of Control And Customer Coproduction: The Role Of Prior Service Experience And Organizational Socialization. *Journal of Service Research*. 15(2): 156-168.
- Choi Eun Young, Choemijeong, Baksangbin. 2016 . Male Nursing Career Barriers, Career Satisfaction, And Major Decisions Of The Type Of College Impact On Career Exploration Behavior. *Korean Acad Soc Nurs Educ*. 22(3): 334-344.
- Gina Gaio Santos. 2016. Career Barriers Influencing Career Success. *Career Development International*. 21(1): 60-84
- Lee, Hung-Wen. 2013. Locus Of Control, Socialization, And Organizational Identification. *Management Decision*. 51(5): 1047-1055
- Rosiana Dessy, Ahmad Alim Bachri, Maya Sari Dewi. 2016. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4(2): 91-102.
- Sang Hee Lee , Kumlan Yu , Sang Min Lee . 2008. A Typology of Career Barriers. *Asia Pacific Education Review*. 9(2): 157-167
- Shockley, K., Heather, U., Ozgun, B., Laura F., & Timothy, R. 2015. Development Of A New Scale To Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study. *Journal of Organizational Behavior*. 37(1): 128-153
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wenxia Zhou , Yanjun Guan , Lu Xin, Miranda Chi Kuan Mak, Yufan Deng. 2016. Career Success Criteria And Locus Of Control As Indicators Of Adaptive Readiness In The Career Adaptation Model. *Journal of Vocational Behavior*. pp: 124–130.
- Yanjun Guan, Zhen Wang, Zhilin Dong, Yukun Liu, Yumeng Yue, Haiyang Liu, Yuqing Zhang, Wenxia Zhou, and Haihua Liu. 2013. Career Locus of Control and Career Success Among Chinese Employees: A Multidimensional Approach. *Journal of Career Assessment*. pp: 295-310.