

## PENGARUH KEPUASAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR MELALUI KOMITMEN KARIR STUDI PADA PT ANEKA GAS INDUSTRI REGION V SIDOARJO

Mohamad Amiruddin

Universitas Negeri Surabaya  
Amiruddinrs13@gmail.com

### Abstract

*Every individual would want to have a career owned has increased in accordance with what is desired. Because the career is one of the liaison between individuals with organizations in the company. Many of them usually do early in youth, because in each individual wants to have a sense of happiness and success for the future. Practice education and training in accordance with the ability and capacity which when followed should be well planned for later when in turn can be promoted and moved from a position to a higher position and higher responsibilities. So with that need memeperhatikan career desired by each individual. The purpose of this research is to know and analyze the influence of career satisfaction toward career success through career commitment study at PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo. This research is explanatory research, using quantitative approach with total sample 37 employees. Measurers used interviews, questionnaires, observation, and documentation. Data analysis using Partial Least Square (PLS) technique with the help of SmartPLS 3.0 and Statistical Package for the Social Science (SPSS) software. The measurement scale used is Likert Scale. The results showed that career satisfaction has a positive effect on career commitment, career commitment has a positive effect on career success, career satisfaction has a positive effect on career success, and career satisfaction has a positive effect on career success through career commitment.*

*Keywords: career satisfaction, career commitment, career success*

## PENDAHULUAN

Setiap individu mempunyai keinginan dan kesempatan untuk maju termasuk proses pengembangan dapat diwujudkan dengan lebih semangat pada tugas dan tanggungjawab pada pekerjaannya dengan kemampuan dan kapasitas yang mana bila dikuti perlu direncanakan dengan baik agar kelak ketika pada gilirannya dapat dipromosikan dan dialihkan pada jabatan yang lebih tinggi. Maka agar karir yang dimiliki mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang diinginkan perlu adanya penghubung antara individu dengan organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Banyak dari mereka biasanya melakukan awal karir di masa muda, karena dalam setiap individu ingin memiliki rasa kebahagiaan dan sukses untuk masa yang akan datang. Nilai kerja akan sikap yang melekat pada karir yang dapat dirasakan dalam diri individu tentu menginginkan karir yang lebih baik disetiap pekerjaannya untuk mendapatkan sebuah penghargaan dan prestasi yang telah dilaksanakan.(Kalleberg, 1977). Adapun kepuasan karir yang dirasakan karyawan bisa mencerminkan perasaan mereka tentang peran, prestasi, dan

keberhasilan karir yang mereka dapat. Kepuasan karir bisa menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai kesuksesan pada karirnya, secara konseptualnya memiliki hasil ekstrinsik maupun intrinsik, dan dapat diukur dengan menggunakan indikator subjektif maupun objektif (Nabi, 1999).

Dengan kata lain, karir yang dilakukan setiap individu cenderung menikmati kesuksesan karir yang lebih besar. Karyawan akan bahagia ketika kepuasan mereka dengan akan tingkat pencapaian nilai karir, memiliki efek yang tinggi dari nilai pada kesuksesan karir yang dirasakan. Komitmen karir, nilai karir dan dukungan organisasi yang dirasakan akan mempengaruhi kontribusi untuk mencapai kesuksesan karir yang lebih meningkatkan kinerja organisasi (Alzyoud,2017). Dalam hal ini komitmen karir dapat dikembangkan ketika merasakan kepuasan terhadap karir yang dimiliki dalam lingkup organisasi perusahaan tersebut. Apabila hal tesebut dilakukan terus menerus, tentu akan mengapai sebuah kesuksesan yang memberikan prestasi baik setiap individu. Menurut Arthur (2005) kesuksesan karir bisa mencapai pekerjaan yang diinginkan hasil pada titik

pekerjaan pengalaman dari waktu ke waktu. Secara khusus, tentu perlu adanya interaksi antara atasan kepada bawahan dan kepada semua yang terkait pada sebuah organisasi tersebut. Untuk itu diharapkan pada semua karyawan yang terikat pada perusahaan tersebut mampu memiliki arah tujuan yang jelas untuk meningkatkan prestasi dalam diri setiap individu agar mampu memiliki kesuksesan karir yang sesuai dengan keinginan.

Pada penelitian ini ada beberapa pendapat peneliti terdahulu yang telah difahami dan dikembangkan penjelasannya, antara lain sebagai berikut. Misalnya dengan mengubah komponen tertentu dari pekerjaan seperti pengambilan keputusan sehari-hari bisa memungkinkan individu untuk melaksanakan pengetahuan dan keterampilannya secara langsung dalam mengambil keputusan dengan demikian substansial meningkatkan komitmen terhadap satu pekerjaan dan karir. hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir (Srikanth & Israel, 2012). Penelitian Karavardar, (2014) Pada lingkungan organisasi tentu menginginkan agar tetap bisa stabil dalam keunggulan komparatif akan pentingnya karir pada tempat kerja. Dengan mempertahankan dan memberikan motivasi pada karyawan maka tingkat kepuasan akan pekerjaan atau karir yang dirasakan saat ini akan bisa mengarah pada kesuksesan karir subjektif karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. Penelitian Aryee dan Tan (1992), menjelaskan meskipun kepuasan karir tidak mempengaruhi komitmen karir baik secara langsung dan tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi. Mereka hanya menjalankan tugas akan tuntutan organisasi dan tidak lebih menginginkan atau memiliki daya pikir untuk meningkatkan kinerjanya. Hasilnya menemukan bahwa ada pengaruh kepuasan karir terhadap komitmen karir secara signifikan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Aryee dan Tan (1992) dibantah Chen et.,al (2011) peningkatan dari setiap divisi industri perawat kesehatan memungkinkan adanya momentum untuk mendapatkan karir yang bisa berdampak pada komitmen karirnya.

Dalam suatu perubahan tersebut akan banyak alternatif karir untuk para pimpinan yang sudah berkeluarga dengan tanggungjawab lebih tinggi. Harapan tersebut diharapkan bisa mengarah pada perubahan dari saat ini ke posisi yang berbeda untuk meningkatkan pengalamannya. Hasil pada penelitian ini yaitu kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Penelitian Chen et.,al (2011) juga selaras dengan penelitian Fu (2011) yang menjelaskan kepuasan karir juga akan menyediakan tambahan wawasan tentang strategi manajemen untuk manajer. Pertama,

kepuasan dengan karir profesional ini adalah di antara semua variabel penentu yang paling penting dari karir komitmen. Dengan demikian, manajemen harus terus melacak tingkat kepuasan mereka dari karir mereka. Kedua, organisasi harus memilih calon karyawan yang memiliki tinggi profesional percaya diri karena profesional efikasi diri tinggi pada karyawan cenderung mendapatkan motivasi untuk melanjutkan karir mereka dan tetap mahir. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Penelitian Ahmed (2017) dalam penelitian ini banyak dari ahli manufaktur mungkin sedang ada kepentingan lain untuk melakukan tugas yang sama dan mengerjakan tugas dalam waktu begitu lama tentu akan mengarah pada arah tidak dapat melakukan perkembangan pengalaman yang baru pada lingkungan perusahaan. Maka diperlukan suatu teknologi yang bisa mendorong para ahli manufaktur untuk tetap terampil pada era teknologi yang semakin berkembang. Dengan begitu wawasan dan training yang lebih baik bisa menyelesaikan suatu hambatan yang ada. Akan tetapi ketika mereka pasif, maka bisa dikatakan tidak terampil dan efektif yang berdampak pada tingkat produktifitasnya. Peningkatan karir suatu yang penting dalam pekerjaan untuk ahli manufaktur agar bisa mendapatkan gagasan yang baru serta meningkatkan jiwa kepemimpinannya, apabila karir tersebut mengalami penurunan maka mereka akan tidak merasa puas dengan karir yang dirasakan saat ini. Hasil pada penelitian ini kepuasan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen karir.

Penelitian Siahaan (2014) mengatakan bahwa kompetensi kewirausahaan secara signifikan mempengaruhi kesuksesan karir para distributor MLM. Fenomena ini selaras dengan teori menyatakan bahwa kompetensi wirausaha merupakan elemen yang sangat penting dalam pembentukan kesuksesan karir pebisnis sekaligus terhadap semua jenis bisnis MLM, karena konsep ini juga lengkap berlaku. Dalam bisnis MLM jenis ini, distributor independen sadar sepenuhnya bahwa ada jumlah kompetensi yang harus mereka miliki atau kendalikan untuk dapat menjalankan bisnis dengan sukses, dan selanjutnya agar mereka bisa mencapai karir yang optimal. Di perusahaan MLM Tampilannya, sistemnya memang membutuhkan kreativitas dan inovasi yang tinggi dari para distributor. Karena itu, jika seorang Distributor independen kurang memiliki kreativitas dan tidak memiliki ide yang selalu bisa dimodifikasi untuk membawa ide baru, sehingga akan sulit mencapai puncak komitmen karir pengusaha tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir. Namun pada penelitian Siahaan (2014) dibantah oleh Alzyoud (2017) menjelaskan bahwa karir yang dilakukan individu cenderung menikmati kesuksesan karir yang lebih besar. Berkaitan dengan nilai karir, tingkat kebahagiaan

karyawan begitu puas dengan tingkat pencapaian nilai karir. efeknya sangat besar dari nilai tersebut pada kesuksesan karirnya. Namun pada lingkungan kerja saat ini, mayoritas karyawan sangat membutuhkan dukungan organisasi dalam memfasilitasi manajemen karir mereka dan yang menjadi penerima dukungan lebih cenderung memiliki peluang yang lebih besar menuju kesuksesan karir. Studi ini menemukan komitmen karir berhubungan positif dengan kesuksesan karir. Dalam beberapa penelitian ada perbedaan antara variabel kepuasan karir dan kesuksesan karir. ini terbukti dari penelitian Poon (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan karir diukur dengan promosi dan kesuksesan karir diukur dengan pendapatan atau gaji yang didapatkan. Dalam penelitian Ballout (2009) juga menyatakan hal yang sama yaitu variabel kepuasan karir diukur dengan promosi dan kesuksesan karir diukur dengan pendapatan atau gaji yang didapatkan.

Penelitian dilaksanakan pada objek PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo yang merupakan perusahaan yang bergerak pada produksi gas alam. fenomena yang telah peneliti lakukan dengan wawancara dan observasi pada lokasi penelitian, adalah kepuasan karir yang dirasakan pada karyawan PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo akan mengalami kepuasan apabila pendapatan yang didapatkan terus mengalami peningkatan dengan perkembangan karirnya. Perusahaan mengerti keinginan karyawannya, maka telah dilakukan pelatihan yang sesuai dengan keahlian dibidangnya, agar bisa memberikan arah karir yang terus meningkat. Dengan program pelatihan yang telah diberikan tersebut diharapkan mampu memberikan kemudahan untuk lebih komitmen pada karirnya, bukti bahwa mereka komitmen akan karir dapat dilihat dengan penambahan item pada SAP perusahaan akan mempermudah pekerjaan lebih tepat waktu

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini membahas tentang karir yang ada pada lingkup perusahaan. Dengan hal itu, maka adapun rujukan pada beberapa peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut : Kepuasan karir merupakan perasaan emosional yang ada pada setiap individu dengan rasa senang dari penghargaan atas pengalaman kerja seseorang. (Judge et al.,1995 dalam Bozionelos 2008). Kepuasan karir merupakan hasil dari kesuksesan karir yang mengarah pada kepuasan akan pekerjaan yang dikerjakan saat ini dan mengalami peningkatan pada pekerjaan yang spesifik. (Emmerik, Euwema dan Schouten 2006 dalam Islam 2009). Setiap

individu akan mengalami kepuasan terhadap pekerjaan asalkan mereka mengerti dan faham akan tugas tersebut, apabila individu tidak memahami hal tersebut maka pekerjaan apapun itu akan terasa berat dan mengalami kesulitan. Kepuasan karir adalah kepuasan yang dapat dirasakan oleh setiap individu mulai aspek internal dan eksternal karirnya termasuk gaji, promosi, dan kesempatan pengembangan karirnya (Greenhaus et al., 1990 dalam Dehghani 2013). Kepuasan karir dapat diukur dengan seberapa tingkat kepercayaan karyawan pada program kerja yang akan dijalankan pada karirnya dengan tujuan pribadi, nilai dan preferensinya (Erdogan, Kraimer,2001 dalam Karavadar, 2014).

Kepuasan karir merupakan seberapa rasa kebahagiaan yang dapat dirasakan individu mengenai karirnya (Fu 2010 dalam Karavandar 2014 ). Jadi, Kepuasan karir merupakan arah tujuan dimana mereka puas akan karir yang dimiliki saat ini dengan harapan akan mendapatkan kebahagiaan yang terus mengalami peningkatan sesuai dengan keinginannya. indikator yang digunakan pada penelitian ini menggunakan indikator Greenhaus et.,al (1990) ada lima indikator untuk mengukur kepuasan karir, akan tetapi pada penelitian ini hanya menggunakan empat indikator, antara lain sebagai berikut: prestasi yang dicapai, kemajuan mencapai tujuan karir, kemajuan promosi, kemajuan mengembangkan keterampilan baru.

Menurut Stephen & Ronald (1990) komitmen karir bisa diketahui dari perkembangan tujuan karir pribadi, keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dalam tujuan-tujuan perusahaan. Sikap itu akan terlihat apabila diberikan tugas bisa sesuai dengan apa yang diinginkan, misalnya selalu tepat waktu dalam masuk jam kerja perusahaan, ikut aktif dalam pengusulan strategis guna memberikan dampak baik bagi perusahaan. Komitmen karir dapat dicerminkan dari tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan dalam arah karir dan tidak mau meninggalkan perusahaan yang menyediakan jenjang karir (Greenberg dan Baron, 1993). Komitmen karir merupakan keterkaitan perasaan psikologis yang lebih pada kepribadian terhadap pekerjaannya (Lee, Carswell, dan Allen,2000). Komitmen karir sebagai stujuan yang diinginkan oleh setiap karyawan akan identitas karir sesuai dengan tujuan perusahaan (Noordin,2008). Komitmen karir merupakan gambaran kinerjanya dengan keinginan akan hasil karirnya (Aryee dan Tan, 1994, dalam Ballout, 2009). Jadi, komitmen karir adalah rasa tanggungjawab yang tinggi pada diri individu akan jabatan yang dimiliki saat ini, salah satunya dengan melihat cerminan kegiatan setiap hari dalam lingkungan organisasi.

Penelitian ini menggunakan empat indikator indikator dari beberapa peneliti yang meliputi Poon, (2004), Carson & Bedeian (1994), Kidd & Green (2006), Colarelli & Bishop (1990), antara lain ketekunan dalam menghadapi kesulitan bekerja, hubungan emosional pada jabatannya, perencanaan karir, pengembangan dan keterlibatan aktif.

Kesuksesan karir penting untuk dipertimbangkan agar individu dapat memiliki keinginan yang objektif dan akan merasa bangga akan prestasi yang mereka dapatkan (Korman et al,1981). Kebahagiaan individu akan tercermin apabila prestasi karir yang mereka dapatkan sesuai dengan perjuangan yang dilakukan dengan melakukan tugas akan pekerjaan itu dengan rasa tanggungjawab. Judge et al (1999) kesuksesan karir adalah prestasi nyata atau dirasakan yang timbul dari pengalaman kerja pada saat ini. Dengan prestasi yang ada saat ini, maka seseorang akan terus memiliki rasa semangat yang tinggi akan peningkatan karirnya. Menurut Ng et al. (2005) keberhasilan individu dalam karir dapat dinilai seberapa jauh proses yang dialami untuk mencapai kepuasan dalam karir dan perkembangan dari orang lain. Kesuksesan karir adalah pencapaian pekerjaan yang menginginkan hasil pada setiap titik dalam pekerjaan individu untuk mendapatkan pengalaman dari waktu ke waktu (Arthur, 2005).

Kunci untuk mencapai kesuksesan karir adalah komitmen karir, nilai karir dan dukungan organisasi. berkaitan dengan nilai karir, karyawan bahagia karena kepuasan mereka dengan tingkat pencapaian nilai karir, efeknya tinggi dari nilai yang berdampak pada kesuksesannya (Alzyoud, 2017). Jadi, kesuksesan karir adalah hasil dari tindakan selama mengembangkan karir dilingkungan organisasi dan menjalankan tugas serta tanggungjawab dinilai baik sehingga bisa meningkatkan promosi jabatan kearah yang lebih tinggi dari sebelumnya. Penelitian ini menggunakan lima indikator dari beberapa peneliti diantaranya Nicholson & de Wal-Andrews, dalam Lau (2007), Jaskolka (1985) & Cox (1991), dalam Kistyanto (2008), Dries (2008), Alzyoud (2017), antara lain posisi jabatan, pendapatan, perasaan batin, status pekerjaan, dan pencapaian atas kinerja.

Dengan melihat pemaparan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir.
- H2 : Komitmen karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir.
- H3 : Kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir

- H4 : Kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian expalanatory, dengan menggunakan kuantitatif. Sumber data yang digunakan penilitan ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian ini di PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo. Populasinya adalah karyawan tetap divisi sdm, produksi, marketing, akuntansi, gudang, distribusi PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo dengan jumlah sampel 35 karyawan yang pernah dipromosikan dan naik jabatan. Teknik sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel.jenuh.Definisi.operasional.variabel pada penelitian ini antara lain sebagai berikut. Kepuasan karir merupakan arah tujuan dimana mereka puas akan karir yang dimiliki saat ini dengan harapan akan mendapatkan kebahagiaan yang terus mengalami peningkatan sesuai dengan keinginan. Komitmen karir adalah rasa tanggungjawab yang tinggi pada diri individu akan jabatan yang dimiliki saat ini, salah satunya dengan melihat cerminan kegiatan setiap hari dalam lingkungan organisasi. Kesuksesan karir adalah hasil dari tindakan selama mengembangkan karir dilingkungan organisasi dan menjalankan tugas serta tanggungjawab dinilai baik sehingga bisa meningkatkan promosi jabatan kearah yang lebih tinggi dari sebelumnya. Adapun empat teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain.kuisisioner,.wawancara,.dokumentasi,.dan observasi. Dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Uji Validitas merupakan salah satu uji data untuk mengetahui tingkat keabsahan tiap poin atau butir pernyataan dalam angket (kuesioner).Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* versi 3.0. Menurut Sugiyono (2012) insatrumen yang valid haerus mempounyai faktor atau item dengan jumlah nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,30 atau menurut Santoso (2004) tingkat signifiikansi korelasi harus ada di bawah  $= 0,05$ . Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut *reliable* apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Santoso,2015). Pada pengujian yang dilakukan untuk uji hipotesis pada penelitian ini dengan metode analisisnya menggunakan *Partial Least Square (PLS)* versi 3.0.*Partial Least Square*

(PLS) yang pertama kali dikembangkan oleh *wold*, metode analisis yang *wonderfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi-asumsi regresi..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian yang telah dikelompokkan menjadi karakteristik responden semua sampel penelitian maka da beberapa data yang didapatkan oleh peneliti, antara lain berdasarkan jenis kelamin 31 responden (83.3%) berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang (16.2%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan untuk responden penelitian ini dimulai dari tingkat SMK/SMK ada 10 (27.8%) responden. Selanjutnya Diploma D1/D2/D3 ada 3(8.1%) responden, Sarjana (S1) ada 22 (59.5%) responden. Dan untuk Magister (S2) ada 2(5.4%) responden. usia responden < 25 tahun ada 5 (13.5%) responden. Usia 25 - 35 tahun ada 12 (32.4%) responden. berdasarkan usia 36 - 45 tahun ada 9(24.3%) responden. Selanjutnya usia 46 - 55 tahun ada 11(29.7%) responden. Untuk kalangan usia > 55 tahun tidak ada. lama kerja 1 – 5 tahun ada 8 (21.6%) responden. Untuk 6 – 10 tahun ada 7 (18.9%) responden, selanjutnya untuk 11 – 15 tahun ada 5 (13.5%) responden, dan untuk lama kerja > 15 tahun ada 17 (45.9%) responden. berdasarakan divisi sdm ada 3 (8.1%) responden, divisi distribusi ada 5 (13.5%) responden, divisi akuntansi ada 6 (16.2%), divisi pemasaran ada 5 (13.5%) responden, divisi produksi ada 16 (43.2%) responden, dan untuk divisi gudang ada 2 (5.4%).

### Uji Validitas

Pada indikator penelitian ini bisa dinyatakan valid, apabila memiliki nilai diatas 0.7. Akan tetapi jika pada hasil tersebut diketahui nilai 0.50 sampai dengan 0.60 masih bisa dikatakan diterima (Ghozali, 2008:40). Dalam variabel kepuasan karir, komitmen karir, kesuksesan karir memiliki nilai diatas 0.70, dengan melihat hasil tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai *convergent validity* yang bagus.

### Uji Statistik Inferensial

Uji kausalitas yaitu uji dengan estimasi koefisien jalur dengan melihat atas signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t-statistics* pada tabel *Path Coefficients*. Hasilnya dengan melihat hasil untuk pengaruh kepuasan karir terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir, dengan nilai Original Sample 0.438 dan nilai *t-statistics* 2.212 > 1.96. artinya kepuasan karir mempengaruhi kesuksesan karir, baik secara langsung atau melalui komitmen karir.

### Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Komitmen Karir

Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir. adapun nilai *original sample* 0.871 dan nilai *Bootstrapping* 10.741, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan karir terhadap komitmen karir. sehingga hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti bahwa deskriptif responden untuk variabel kepuasan karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Begitu juga dengan variabel komitmen karir yang juga dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Indikator lain yang bisa meningkatkan komitmen karir yaitu hubungan emosional pada jabatannya, semakin tinggi rasa puas terhadap karirnya tentu akan lebih memberikan kemudahan dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan prestasi yang dicapai dan kemajuan untuk mengembangkan keterampilan baru. Misalnya dengan prestasi yang dicapai tersebut mampu memiliki hubungan emosional yang lebih baik pada karirnya dan adanya keterampilan yang baru didapatkan mampu lebih memudahkan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil uraian penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karir baik maka komitmen karir juga akan semakin mengalami peningkatan. Dengan peningkatan komitmen karir ini salah satunya disebabkan oleh ikut aktif dalam pelatihan untuk memahami hal baru yang berhubungan dengan tugas pada pekerjaannya

### Pengaruh Komitmen Karir terhadap Kesuksesan Karir

Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. adapun nilai *original sample* 0.503 dan nilai *Bootstrapping* 2.307, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen karir terhadap kesuksesan karir. sehingga hipotesis kedua diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti bahwa deskriptif responden untuk variabel komitmen karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,35. Begitu juga dengan variabel kesuksesan karir yang juga dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. pernyataan responden melalui kuisisioner yang telah diberikan, bahwa komitmen karir ditunjukkan dengan tingginya nilai rata-rata indikator yang paling tinggi yaitu pengembangan dan keterlibatan aktif (4,42). Hal tersebut terbukti bahwa dengan adanya pelatihan tersebut karyawan mampu menerapan dalam tugas dan tanggungjawab ketika mengerjakan pekerjaannya. Adapun indikator lain yang juga mempengaruhi komitmen karir terhadap kesuksesan karir yaitu memiliki perencanaan karir yang lebih terarah. Kemudian indikator yang paling rendah yaitu ketekunan dalam menghadapi kesulitan (4.24) ketika karyawan

mendapatkan tugas harusnya dengan segera dikerjakan tanpa menunda waktunya, karena jika hal tersebut dibiarkan maka semakin lama pekerjaan itu akan terus bertambah dan akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikannya. ketika karyawan kurang memahami akan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka atasan memberikan contoh dan mengarahkan bagaimana cara menyelesaikan hal tersebut. Dengan begitu, maka akan berkaitan dengan indikator pada kesuksesan karir tentang perasaan batin yang dirasakan ketika karyawan merasa diperhatikan oleh atasan tentu akan timbul perasaan bahwa harus memberikan hasil yang maksimal agar bisa enunjukkan pada atasannya.

Hasil uraian penjelasan tersebut menunjukkan bahwa komitmen karir baik maka kesuksesan karir juga akan semakin mengalami peningkatan. Dengan peningkatan kesuksesan karir ini salah satunya disebabkan oleh rasa tanggungjawab yang tinggi akan jabatan yang sedang dijalankan dan bisa lebih mudah untuk mendapatkan kesuksesan karir yang diinginkan sesuai dengan kapasitasnya dan keahliannya pengujian pada penelitian ini, diperoleh hasil yang menyatakan budaya organisasi hirarki berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya. Nilai koefisien parameter yang dihasilkan sebesar 0,301 yang berarti terdapat pengaruh positif pada budaya organisasi hirarki terhadap komitmen. Sedangkan nilai *p values* sebesar 0,001 yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi hirarki terhadap iklim organisasi adalah signifikan, yang berarti semakin baik atau

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Kesuksesan Karir**

Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. adapun nilai *original sample* 0.481 dan nilai *Bootstrapping* 2.650, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen karir terhadap kesuksesan karir. sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti bahwa deskriptif responden untuk variabel kepuasan karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,25. Begitu juga dengan variabel kesuksesan karir yang juga dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. pernyataan responden melalui kuisioner yang telah diberikan, bahwa kepuasan karir ditunjukkan dengan tingginya nilai rata-rata indikator yang paling tinggi yaitu kemajuan promosi (4.30). untuk mengukur pengaruh kepuasan karir terhadap kesuksesan karir perusahaan telah membuat form penilaian yang mengukur seberapa jauh tingkat kinerjanya, dan apabila masuk dalam kategori yang

layak dan baik, maka karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan maka ketika ada promosi jabatan maka individu itu akan terlebih dulu diajukan sebagai orang yang dikatakan layak untuk dipromosikan lagi ke arah karir yang lebih tinggi untuk keberhasilan karirnya. kepuasan karir tersebut dirasakan salah satunya berkaitan dengan kesuksesan karir yang indikatornya pendapatan. Akan tetapi untuk mendapatkan pendapatan lebih besar tentu adanya kemampuan baru yang berguna untuk menambah wawasan akan keahlian yang dimiliki saat ini. Semakin karyawan tersebut mendapatkan pendapatan yang lebih besar, maka karyawan akan lebih semangat untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab dengan lebih efektif dan efisien. Hasil uraian penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan karir baik maka kesuksesan karir juga akan semakin mengalami peningkatan dengan selalu menambah pengetahuan yang terbaru untuk kesuksesan karir.

#### **Pengaruh Kepuasan Karir terhadap Kesuksesan Karir Melalui Komitmen Karir**

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh peneliti bisa ditunjukkan dengan analisis uji pengaruh menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan karir terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir. adapun nilai *original sample* dengan nilai 0.438 dan dapat ditunjukkan adanya bukti hasil uji signifikan bahwa pada variabel tersebut dengan nilai tabel T-statistik sebesar 2.212, yang menunjukkan lebih dari 1.96. Sehingga pada H4 diterima yaitu kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti bahwa deskriptif responden untuk variabel kepuasan karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 ,untuk variabel komitmen karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 ,untuk variabel kesuksesan karir termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Dengan ikut aktif dalam pelatihan maka sangat berguna untuk memahami hal baru yang berhubungan dengan tugas pada pekerjaan yang akan meningkatkan karir yang salah satunya dengan selalu menambah pengetahuan yang terbaru agar mampu meningkatkan rasa tanggungjawab. Hubungan emosional pada jabatannya dibutuhkan karena dengan adanya hubungan emosional yang baik pada jabatannya akan merasa tidak terbebani dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, karena ketika kurang memahami tugasnya maka atasan memberikan contoh yang benar. Maka perlu dilakukan peran aktif untuk meningkatkan kepuasan karir agar karirnya terus mengalami peningkatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut pertama, menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmen karir. hal ini ditunjukkan pada pada nilai t-statistik sebesar  $10.745 > 1.96$  dan nilai original sample  $0.871$ . Artinya, apabila kepuasan karir semakin tinggi maka komitmen karir juga akan semakin tinggi. Sehingga H1 diterima. Kedua, penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. hal ini ditunjukkan pada pada nilai t-statistik sebesar  $2.307 > 1.96$  dan nilai original sample  $0.503$ . Artinya, apabila komitmen karir semakin tinggi maka kesuksesan karir juga akan semakin tinggi. Sehingga H2 diterima. Ketiga, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. hal ini ditunjukkan pada pada nilai t-statistik sebesar  $2.650 > 1.96$  dan nilai original sample  $0.481$ . Artinya, apabila kepuasan karir semakin tinggi maka kesuksesan karir juga akan semakin tinggi. Sehingga H3 diterima. Keempat, menunjukkan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir melalui komitmen karir. hal ini ditunjukkan pada pada nilai t-statistik sebesar  $2.212 > 1.96$  dan nilai original sample  $0.438$ . Artinya, komitmen karir menjadi variabel intervening kepuasan karir terhadap kesuksesan karir. Sehingga H4 diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abele-Brehm, A. E (2014). The influence of career success on subjectivewell-being. In Psychological, Educational, and Sociological perspective on success and well-being in career development (Pp:7-18). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8911-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8911-0_2).
- Alzyoud, A. Ali Y., "The Predictors of Career Success," *Journal International Review of Management and Marketing* vol. 7, no. 2, pp. 22–26, 2017
- Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Nursing Research in Nursing & Health*, 21, 415–427.
- Arthur, MB, Khapova, SN, & Wilderom, CPM (2005). kesuksesan karir dalam dunia karir terbatas. *Journal of Perilaku Organisasi*, 26, 177-202.
- Aryee, S. & Tan, K. (1992), Antecedents and Outcomes of Career Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331
- Bozionelos, 2008. Intra-organizational Network Resources: How They Relate to Career Success and Organizational Commitment. *Personnel Review: Volume 37 Issue 3*. pp. 249 – 263.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Chen, D.R, Myrtle, R, Liu, C, Fahey, D. (2011). Job and career influences on the career commitment of health care executives. *Journal of Health Organization and Management*, 25(6), 693-771
- Colarelli, S.M., & Bishop, R.C. (1990), Career Commitment: Functions, Correlates and Management, *Group and Organization Studies*, 15 (2): 158 78
- Dehghani, Marzieh.2014. From hotel career management to employees career satisfication. *Internasional journal of research in social sciences*. Vol 3, No.5 : Pp 97-111.
- Dries,N.,Pepermans,R and Carlier,O (2008). Career Success: Constructing a Multidimensional Model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Gattiker, U.E. (1986) Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel. *Journal of Business & Psychology*. 1, 78-94. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01018805>
- Greenhaus, Jeffry H., Saroj Parasurman, and Wayne M. Wormley. 990.Effect of race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluation, and Career Outcomes.*Journal Accademy of Management Vol 33, No.1 : Pp. 64 – 84*.
- Ghozali, Imam. 2014. Metode Alternatif dengan *Partial Least Squares (PLS)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, D. (1971), "A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings",

- Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 6, pp. 50-76.
- Islam, Nasirul 2009. A relational study on organizational commitment, career satisfaction, job involvement, job security, and satisfaction in the context of Social Investment Bank Limited (sibl). *Journal Thesis Bangladesh :Independent University*
- Fu, Jen-Ruei (2011) Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *Journal of Information Management* 31 279-293.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Bourdea, J.W.& Bretz, R.D. Jr. (1995), *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*, Personnel Psychology, 48: 485- 519.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. and Barrick, M.R. (1999), "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Journal Personnel Psychology*, Vol. 52, pp. 621-52.
- Kalleberg, A. (1977), Nilai kerja dan penghargaan kerja: Sebuah teori pekerjaan kepuasan. *Journal American Sociological Review*, 42 (1), 124-143
- Korman, A., Wittig-Berman, U. and Lang, D. (1981), "Career success and personal failure: alienation in professionals and managers", *Academy of Management Journal*, Vol. 24 No. 2, pp. 342-60.
- Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). Interpersonal relations: A theory of interdependence. John Wiley & Sons.
- Lau, V.P. (2007). Entrepreneurial Career Success From a Chinese Perspective: Conceptualization, Operationalization and Validation. *Journal of International Business Studies*, 38, 126-146
- Lee, K., Carswell, J.J. and Allen, N.J. (2000) A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Nabi, G.R., 1999. An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International* 4 (4).
- Noordin, F., Jusoff, K., & Hamali, J. et al . The commitments of academic staff and career in Malaysian universities. *Journal Asian Social Science*, 4(9), 3-11, 2008
- Ng, T.W.H., Eby, L.T. and Sorensen, K.L. (2005), "Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis", *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, pp. 367-408.
- Ahmed, N. O. A. "Career commitment the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment," *World Journal Entrepreneurship Management Sustainable Development.*, vol. 25, 2017
- P. B. Srikanth and D. Israel, "Career Commitment & Career Success: Mediating Role of Career Satisfaction," vol. 48, no. 1, 2012
- Poon., J. ML (2004), "Career commitment and career success moderating role of emotion perception", *career development international*, Vol. 9 Iss pp. 374-390.
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- S. Aryee and K. Tan, "Antecedents and Outcomes of Career Commitment," *Journal of vocational behavior* 4, vol. 305, pp. 288-305, 1992.
- Siaahan, Elisabert, Prihatin Lambanrajs, Yasmin, M 2014. A Career Success of the Distributors in Multi-Level Marketing (MLM) Company. *Journal Information Management and Business Review* Vol. 6, No. 6, pp. 309- 316.
- Spurk, Daniel, Andrea E. Abele and Judith Volmer. 2011. The Career satisfaction scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis. *Journal of occupational and organizational psychology*. Pp : 315- 326.

- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suryabrata, Sumadi. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Stephen, M. C., & Ronald, C. B. (1990). Career commitment functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15, 158–176.
- Yap, M., Holmes, M.R., Hennis, C:A., and Cukier, W.2010. The relationship between diversity training, organization commitment and career satisfaction. *Journal of european industrial training*. Pp : 519-538.