

**PENGARUH CAREER LOCUS, CAREER PATTERN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP SUKSES KARIR
PADA KARYAWATI HOTEL DI SURABAYA**

NUR RAHMADIYAH SAFITRI

DWIARKO NUGROHOSENO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,

Kampus Ketintang Surabaya 60231

Email : poe3_and@yahoo.com

Abstract: *This study aimed to examine the effect of variable locus career, career patterns, job satisfaction and career success. The goal is a hotel employee in Surabaya consisting of 7 hotels. Sample was 24 respondents. Career locus has ten indicators in this study, career pattern has three indicators in this study, has five indicators of job satisfaction and career success has five indicators in this study. This study is a census study, the method of analysis using partial least squares analysis (PLS). Hypothesis testing using the model of inner causality test weight which suggests that career locus has a significant influence on career success and the resulting effect is negative, to not have a career pattern pangaruh significantly to a successful career and the resulting effect is negative, while job satisfaction has significant influence and the resulting effect is positive.*

Keywords: *career locus, career pattern, job satisfaction, career success.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di Indonesia terasa semakin pesat, keadaan perekonomiannya secara merata makin membaik dan jenis-jenis usaha banyak bermunculan, melalui dari usaha-usaha kecil sampai ke industri-industri besar. Jenis-jenis pendidikan dan keterampilan juga semakin banyak dan diminati oleh segala lapisan masyarakat, mulai dari pendidikan keterampilan sampai dengan pendidikan tinggi, dan peminat-peminatnya ini tidak terbatas pada jenis kelamin.

Gutek (2001) dalam O'Neil *et al.*, (2004) Pada era modern saat ini perempuan tidak dikecualikan dari pekerjaan-pekerjaan tertentu, yang dianggap terlalu berbahaya ataupun tidak sesuai untuk perempuan, akan tetapi masih terdapat pemisah jenis kelamin.

Heins *et al.*, (1982) dalam Domenico *et al.*, (2006) menyatakan dalam bidang bisnis terdapat fakta bahwa dengan bekal pendidikan yang tinggi dan pengalaman yang hebat, memang terdapat banyak perempuan yang berhasil meraih posisi yang bagus di perusahaan. Namun hanya sedikit dari mereka yang mampu meraih posisi puncak. Perempuan mungkin akan lebih sulit untuk mencapai status profesional bila dibandingkan dengan kaum laki-laki.

Majalah SWA (2009:29) mengungkapkan dari ratusan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang dimiliki negeri ini, baru satu BUMN, yakni Pertamina yang berani memilih CEO (*Chief Executive Officer*) perempuan, Karen Agustiawan. Sementara itu, dari 398 orang CEO perusahaan publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, jumlah CEO perempuan hanya 19 orang atau 4,77%. Dari 1.289 orang total CEO

perusahaan go publik hanya 155 orang perempuan atau 12,02% yang menjabat sebagai CEO.

Majalah SWA (2006:28-29) di saat otak mengalahkan otot, peran perempuan di sektor non domestik kian mendominasi. Mereka (perempuan) memadukan kalkulasi untung rugi dengan hati dan empati, serta kelembutan dengan keteguhan prinsip. Kini praktis disemua bidang banyak perempuan yang menduduki tahta dan mencetak banyak harta atas upaya sendiri (*achieved*), bukan sekedar mewarisi dari suami atau orang tua mereka (*ascribed*).

Angka peningkatan atas jumlah perempuan yang lebih banyak memilih untuk berkarir, perempuan cenderung memasuki bidang pekerjaan yang statusnya rendah dan dengan upah kerja yang rendah pula, dan tetap pada pencapaian angka terbatas dengan karir yang konvensional.

O'Neil et al., (2004) menyatakan konsep karir mempunyai arti baik dalam arti karir internal yaitu untuk individu yang mengejar pekerjaan maupun dalam arti karir eksternal yaitu bagi organisasi dalam hal ini perusahaan, yang berusaha untuk membentuk jalur pengembangan yang layak bagi para karyawan sepanjang kehidupan kerja dalam konteks organisasi. Berdasarkan pertimbangan dimensi karir internal dan eksternal, kesuksesan karir dapat dinilai baik dalam istilah kriteria yang didefinisikan menurut kaidah-kaidah kemasyarakatan (kesuksesan karir obyektif) maupun kriteria karir subyektif tentang dukungan yang dimiliki oleh individu yang timbul dari diri sendiri untuk pencapaian karir (kesuksesan karir subyektif).

O'Neil et al., (2004) menyatakan dua konsep karir yang dianggap penting yaitu *career locus* dan *career pattern*, dua konsep ini merupakan gambaran yang optimal dari orientasi yang mendalam secara

psikologi dan tingkah laku atau sikap yang tampak.

Rotter, (1992) dalam O'Neil et al., (2004) *Career locus* menggambarkan *focal point* dari karir yang beorientasi pada motivasi dan sukses. Konsep dari *locus control* dalam kaitan dengan pembelajaran, seperti keterampilan vs. perubahan, *internal locus* dari kontrol menghubungkan ke konsep seperti perencanaan, ketekunan, dan pemecahan masalah dan *external locus* dari kontrol menghubungkan ke konsep seperti kepasifan dan ketergantungan.

Menurut Hall (2002:23) gagasan dari *protean career* sebagai dasar dari petunjuk pribadi dalam pencapaian sukses secara psikologi dalam suatu pekerjaan mewakili *career locus* secara internal dimana pencapaian karir tersebut dapat dipercaya dan terdapat hak dalam pencapaian kesuksesan karir.

O'Neil et al., (2004) mengungkapkan bahwa dari teori Bateson (1990) *Career pattern* merupakan konsep karir yang dilihat dari sudut pandang tingkah laku atau sikap yang merupakan jalan dari suatu rangkaian pengalaman pekerjaan yang padat. Gambaran dari menempuh jenjang dan peningkatan *progress* dalam hukum hierarki mendominasi literatur karir menggambarkan kekuasaan pengalaman karir laki-laki. berbicara tentang perempuan yaitu "*composing there lives*" dengan menampung peranan pekerjaan mereka terhadap kewajiban keluarga

O'Neil et al., (2004) membahas teori dari Poole et al., (1993) bahwa Kesuksesan karir dipengaruhi oleh kriteria kesuksesan karir obyektif maupun kriteria subyektif. Kriteria kesuksesan karir obyektif maupun kriteria subyektif berhubungan secara timbal balik dan keduanya dipengaruhi oleh kultur dan struktur sosial (sosial peranan menurut jenis kelamin dan

kepribadian), pengalaman peranan keluarga (kualitas peranan orang tua) dan peluang serta hambatan organisasi (seperti program pengembangan karir).

Pandangan subyektif terhadap karir mengindikasikan bahwa kesuksesan karir adalah sebuah konstruk yang hanya ada dalam pikiran orang-orang yang tidak mempunyai batasan-batasan. Jika pasar tenaga kerja menggambarkan peluang yang terbuka bagi semua karyawan, maka kesuksesan karir karyawan tergantung pada usaha, kemampuan, pendidikan dan pelatihan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerjanya, kepuasan kerja merupakan sifat individual. Salah satu aspek tersebut yaitu keadaan emosional yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan dalam konteks karir tidak hanya mencapai posisi tinggi dalam organisasi melainkan dapat pula bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatas yang dihadapi seseorang. Seseorang bisa puas dengan karirnya apabila mengetahui apa yang dicapai itu merupakan usaha maksimal.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan, antara lain: faktor individual; faktor hubungan antar karyawan; dan faktor eksternal. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan ini merupakan kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat

bekerja dengan baik. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan pekerjaan.

Melihat latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut : (1) apakah *career locus* mempengaruhi kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya? (2) apakah *career pattern* mempengaruhi kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya? (3) apakah kepuasan kerja mempengaruhi kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya?

Tujuan penelitian ini sesuai latar belakang yang telah dikemukakan adalah: (1) untuk mengetahui adanya pengaruh *career locus* terhadap kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya. (2) untuk mengetahui adanya pengaruh *career pattern* terhadap kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya. (3) untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kesuksesan karir pada karyawan hotel di Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Karir

Karir adalah sebuah kata dari bahasa Belanda, *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karir merupakan istilah yang didefinisikan oleh kamus besar bahasa Indonesia sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

“Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang” (Handoko, 2008:123).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karir adalah perjalanan seseorang yang dilalui selama hidupnya. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Career Locus

Rotter (1992) dalam O’Neil *et al.*, (2004) “*Career locus* menggambarkan titik temu (*focal point*) dari karir yang terdiri dari orientasi, motivasi, dan sukses”

Bandura (1997) berpendapat bahwa *career locus* merupakan sebuah harapan dari keberhasilan pribadi yang berasal dari empat sumber, yaitu pemenuhan kinerja, pengalaman pribadi, bujukan lisan dan emosional.

Robbins (1992) dalam Priyanto (2005) bahwa *locus of control* adalah derajat dimana seseorang meyakini sumber dari nasibnya. Keyakinan individu bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik karena atas usahanya sendiri maka dapat dikatakan orang tersebut mempunyai *locus of control* internal. Individu yang menganggap bahwa keberhasilan dan kegagalannya adalah dikarenakan lingkungan sekitarnya maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki *locus of control* eksternal.

Hal ini karena individu yang mempunyai *internal locus of control* mempersepsikan diri memiliki kemampuan yang sangat baik dan memiliki optimis tinggi dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain individu dengan *internal locus of control* cenderung memiliki *self-*

efficacy yang tinggi. hal ini didukung dengan hasil penelitian Philip dan Gully (1997) yang menemukan *internal locus of control* berhubungan positif dengan *self-efficacy*.

External locus of control berhubungan dengan sikap pasif dan keadaan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi lingkungan. Individu dengan *external locus of control* tinggi hanya bersikap pasrah terhadap apa yang dihadapi tanpa mengadakan usaha untuk melakukan perubahan atau perbaikan. Individu tersebut akan menyukai perilaku penyesuaian diri dengan lingkungan agar tetap bisa bertahan dalam situasi tersebut. Individu dengan *external locus of control* cenderung tidak memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan menyelesaikan tugas. Dengan kata lain individu memiliki *self-efficacy* yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *career locus* merupakan titik temu dari sebuah harapan atas pencapaian karir pada masing-masing pribadi yang berorientasi pada pemenuhan kinerja, yang didukung dengan motivasi yang berasal tingkat emosional dan pengalaman pribadi untuk pencapaian sukses. Individu yang memiliki keyakinan atau optimis yang tinggi bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik dapat dikatakan individu tersebut mempunyai *locus of control* internal. Sebaliknya individu yang memiliki rasa pesimis sehingga cenderung bersikap pasif dan akan bersikap pasrah dalam menyelesaikan tugas, maka individu tersebut mempunyai *locus of control* eksternal.

Career Pattern

Schein (1978) dalam O’Neil *et al.*, (2004) *Career pattern* adalah alur atau jalan dari pengalaman kerja yang melibatkan pengalaman terdahulu. Kesan-kesan menempuh

jenjang dan progres yang lebih baik dalam hukum hierarki.

Lepine (1992) dalam O'Neil *et al.*, (2004) memperkenalkan 7 pola karir wanita yaitu jalan pintas cepat (*fast track*), linear, lateral plus, lateral menyamping, menurun (*downward*), tidak kelak (*transitory*) dan statis (*static*).

Menurut O'Neil *et al.*, (2004) 3 pola karir pertama yaitu *fast track*, *linear* dan *linear plus* mewakili pencapaian jenjang karir model tradisional. Richardson (1996) mengadopsi dari model pola karir lepine dan melihat 4 pola yaitu *fast linear progressions*, *slow linear progressions*, *downward progressions* dan *static* atau *transitory*.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian *career pattern*, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *careeer pattern* adalah alur karir dari pengalaman kerja yang melibatkan hal-hal yang pernah dialami oleh individu.

Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2009), kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Martoyo (2000:124) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non-finansial.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang devinisi kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan

emosional individu atas perasaan yang mendukung atau tidak mendukung berdasarkan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan, baik berupa finansial maupun non finansial.

Sukses Karir

Lau dan Shaffer (1999) dalam Soraiya (2009) "sukses karir adalah jalan individu untuk memenuhi kebutuhan berprestasi dan memperoleh wewenang".

Callanan (2003) dalam Soraiya (2009) Sukses karier didefinisikan sebagai *positive pscycological* dari sesuatu yang tidak dapat diterima maupun yang dapat diterima atau suatu prestasi yang telah diakumulaskan sebagai hasil pengalaman selama masa kerja.

Menurut Samsudin (2006) dalam Soraiya (2009) sukses karir merupakan perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi.

Hopkins dan Bilimoria (2008; dalam Soraiya, 2009) mendefinisikan bahwa sukses karir adalah keberhasilan pencapaian individu dengan melihat mobilitas vertikal dan tingkat penghasilan, yang semuanya mengarah pada penilaian kinerja dan potensi pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa sukses karir merupakan perkembangan individu dalam pencapaian keberhasilan jenjang jabatan selama masa kerja tertentu dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Career Locus, Career Pattern dan Kepuasan Kerja terhadap Sukses Karir

Pengasosian kepuasan kerja terhadap sukses karir dapat diukur dari dua konsep karir yang dianggap penting yaitu *career locus* dan *career*

pattern. Karena dua konsep ini menggambarkan secara optimal yang berorientasi dari dalam diri pribadi (psikologi) dan dari lingkungan atau umum (sosiologi) dimana konsep ini mewakili alur dari tafsiran dari karir.

Kontribusi pada sukses karier. Sementara ini literatur secara empiris belum menunjukkan secara terperinci pada kontribusi yang relatif menghubungkan antara wanita dengan sukses karier mereka, pembahasan sebelumnya mempunyai hasil penelitian dari peran sumber daya manusia dan perilaku pencarian bimbingan seperti hubungan jaringan dan hubungan mentoring, sebagai faktor yang menyokong kesuksesan karir seorang wanita.

O'Neil *et al.*, (2004) *Career locus* dan *career pattern* merupakan dua konsep karir yang berorientasi pada tingkah laku atau sikap yang tampak dan secara psikologi mewakili pengembangan karir dari seorang karyawan. Tingkah laku atau sikap yang tampak dapat menunjukkan tingkat sukses karir seorang karyawan.

Domenico *et al.*, (2006) *Career pattern* mempengaruhi pilihan jenis karier wanita dimana alur atau jalan dari pengalaman kerja yang terdahulu sebagai contoh, bekerja sebagai pegawai dengan upah yang rendah dianggap sebagai wanita yang masih tradisional dengan pekerjaan yang biasa. dengan adanya pengalaman tersebut dapat merubah pola pikir wanita pada abad ke-21 untuk lebih modern, dan menjadikannya sebagai wanita yang mencapai tingkat kesuksesan dalam berkarir yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Lau *et al.*, (1999) faktor personal mempengaruhi tingkat kesuksesan karinya. Hal ini tentu saja sifat-sifat positif yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya sifat yang baik (positif) dapat mendukung

terciptanya suasana kerja yang kondusif serta mampu meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat kesuksesan karir seorang karyawan.

Mangkunegara (2006:77) mengemukakan motivasi berprestasi, toleransi stress merupakan aspek-aspek psikologi yang dimiliki karyawan yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang maksimal dan tercapainya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu tolak ukur yang sangat berpengaruh dalam menilai tercapainya sukses kerja bagi seorang karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1: Diduga *career locus* berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada karyawati hotel di Surabaya.
- H2: Diduga *career pattern* berpengaruh terhadap kesuksesan karir pada karyawati hotel di Surabaya.
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kesuksesan pada karyawati hotel di Surabaya.

METODE

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Pendekatan kuantitatif ini terdiri dari perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi menganalisis hasil dan

mengimplementasikan hasil. Pendekatan kuantitatif berawal dari masalah. Dalam pendekatan kuantitatif, penelitian menggunakan proses rasionalisasi dari suatu fenomena yang terjadi dan mengukur variabel (indikator variabel) yang sedang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel di Surabaya. Karyawan dalam penelitian ini sesuai dengan tingkat/golongan untuk karyawan di Surabaya yang berjumlah 24 orang populasi dituju pada 7 hotel di Surabaya yang diambil secara acak (*random sampling*) pada tiap-tiap *department* yaitu, FO (*Front Office*), FB (*Food and Beverage*), HRD (*Human Resource Development*), Housekeeping (*Room Division*) dan ACCT (*Accounting*) digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dari masing-masing hotel sebagai berikut: Ibis Rajawali 4 orang, Santika 3 orang, Elmi 3 orang, Inna Simpan 5 orang, Surabaya Satelit 3 orang, Hotel Sahid 3 orang, Weta Internasional 3 orang. Total responden dua puluh empat yang keseluruhannya akan menjadi populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian terdiri dari satu variabel yaitu sukses karir dan tiga variabel independen yaitu *career locus*, *career pattern* dan kepuasan kerja.

Career locus merupakan titik temu dari sebuah harapan atas pencapaian karir pada masing-masing pribadi yang beorientasi pada pemenuhan kinerja, yang didukung dengan motivasi yang berasal tingkat

emosional dan pengalaman pribadi untuk pencapaian sukses. Individu yang memiliki keyakinan atau optimis yang tinggi bahwa dia mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik dapat dikatakan individu tersebut mempunyai *locus of control* internal. Sebaliknya individu yang memiliki rasa pesimis sehingga cenderung bersikap pasif dan akan bersikap pasrah dalam menyelesaikan tugas, maka individu tersebut mempunyai *locus of control* eksternal. Indikator yang digunakan dalam variabel *career locus* yang termasuk internal *career locus*: (1) aktif (2) tertutup secara internasional (3) percaya diri (4) penuh keyakinan (5) tidak mudah putus asa dan yang termasuk eksternal *career locus*: (6) pasif (7) terbuka secara interpersonal (8) mudah dipengaruhi (9) ragu-ragu (10) mudah menyerah.

Career pattern adalah alur karir dari pengalaman kerja yang melibatkan hal-hal yang pernah dialami oleh individu. Pengukuran variabel *career pattern* dengan indikator sebagai berikut: (1) waktu (2) kelincahan (3) focus pada misi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional individu atas perasaan yang mendukung atau tidak mendukung berdasarkan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan, baik berupa finansial maupun non finansial. Pengukuran variabel kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut: (1) pekerjaan yang menantang (2) kondisi yang menunjang (3) rekan kerja yang mendukung (4) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (5) kedudukan.

Sukses karir merupakan perkembangan individu dalam pencapaian keberhasilan jenjang jabatan selama masa kerja tertentu dalam sebuah organisasi. Pengukuran variabel kepuasan kerja dengan indikator sebagai berikut: (1) sukses finansial (2) sukses hierarki

(3) sukses interpersonal (4) sukses kerja (5) sukses hidup.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode ini antara lain data yang dapat menjawab mengenai *career locus*, *career patern*, kepuasan kerja. Jumlah pernyataan yang dimasukkan dalam angket adalah 23 item. Penyebaran angket dilakukan secara pribadi yaitu dengan memberikan angket secara langsung kepada responden dan melalui sekretaris responden dan atau menggunakan jasa pos dimana angket dikirim melalui pos dengan menyertakan perangko balasan.

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square* (PLS). Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson*. Jika korelasi *product moment pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai r hitung $> 0,404$ ($n=24$), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung $< 0,404$ maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan program *Statistic Program of Social Science* (SPSS) versi 18.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, dan nilai *cronbach alpha if item deleted* pada masing-masing pertanyaan $< cronbach alpha$, maka kuesioner dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS. Hasil uji reliabilitas dari masing variabel yaitu *career locus* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,933; *career pattern* memiliki nilai 0,628; kepuasan kerja 0,611 dan sukses karir 0,642, semua variabel

dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square* (PLS) karena kuesioner yang disebarkan kurang dari 100 kuesioner. Keunggulan PLS seperti yang dinyatakan oleh Wold (2000) dalam Ghozali (2006:4-5) bahwa PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar dan *residual distribution*.

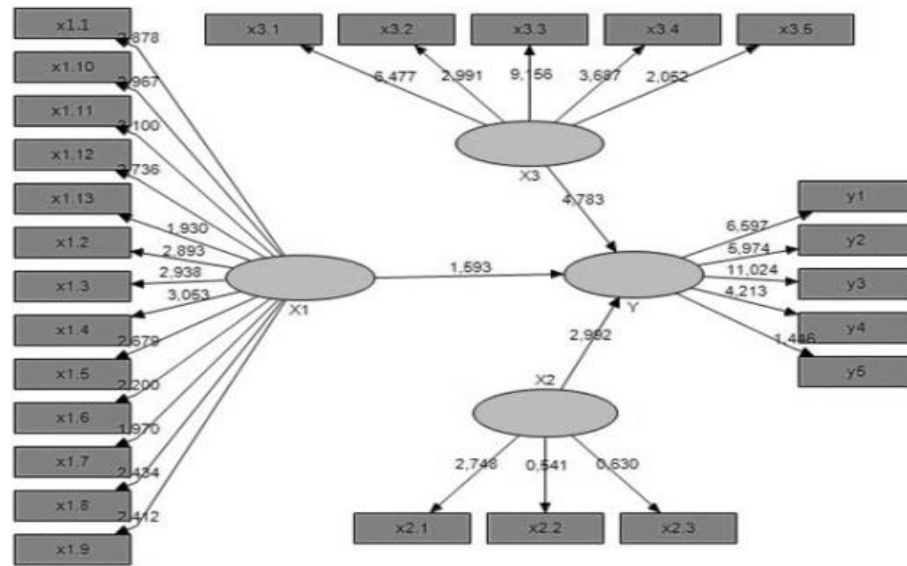
HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis deskripsi karakteristik responden diketahui pada pada karyawan hotel di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini yang berumur $24 \geq 30$ berjumlah 21 orang $31 \geq 41$ berjumlah 4 orang, sebagian besar berusia 25 tahun, yaitu sebanyak 7 orang atau 29,2%.

Hasil *Partial Least Square*

Untuk mendapatkan kesimpulan atas pengaruh dari *carerr locus* (X1), *career pattern* (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap sukses karir (Y) digunakan analisa menggunakan *partial least square* dikarenakan jumlah sampel yang terkumpul kurang dari 100 responden. Analisa *partial least square* dilakukan dengan metode struktural *first order* dengan menggunakan data rata-rata untuk tiap dimensi. Berikut adalah hasil pendugaan dengan menggunakan analisa *partial least square* :



Gambar 1. Hasil PLS

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R-square) sukses karir (Y) yaitu 0,499245. *Goodness of fit* pada model PLS dapat diketahui dari nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-square* / R^2) dalam analisis regresi. Semakin tinggi R^2 , maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data.

Pada model penelitian ini nilai R-square yang dihasilkan adalah sebesar 46,815%, artinya besarnya prosentase pengaruh yang diberikan oleh variabel *carerr locus* (X1), *career pattern* (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap sukses karir (Y) yang bisa dijelaskan model adalah sebesar 49,9245%, sedangkan 50,0755% sisanya dipengaruhi faktor lain.

Hasil analisa PLS juga menghasilkan koefisien path pada *inner model*:

Tabel.1 Hasil Dari Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O /STERR)	Ket
Carerr Locus (X1) -> Sukses Karir (Y)	-0,435388	-0,278375	0,203815	0,203815	2,136190	sig
Career Pattern (X2) -> Sukses Karir (Y)	-0,279974	-0,173036	0,216322	0,216322	1,294243	No sig
Kepuasan Kerja (X3) -> Sukses Karir (Y)	0,483204	0,438638	0,075620	0,075620	6,389891	sig

Dari tabel di atas dapat disusun model struktural untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu Pengaruh dari *carerr locus* (X1) terhadap sukses karir (Y), sukses karir (Y) = $-0,43538 \text{ carerr locus (X1)} + e$ berdasarkan atas model hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh dari variabel *carerr locus* (X1) terhadap sukses karir (Y) sebesar -0,43538 dengan nilai *T-statistics* sebesar 2,136190 yang lebih besar daripada 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *carerr locus* (X1) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sukses karir (Y). Pengaruh yang dihasilkan oleh *career locus* terhadap sukses karir (Y) adalah negatif yang berarti apabila *carerr locus* (X1) semakin tinggi maka akan berakibat semakin rendah sukses karir (Y).

Pengaruh dari *career pattern* (X2) terhadap sukses karir (Y), sukses karir (Y) = $-0,279974 \text{ carerr locus (X1)} + e$ berdasarkan atas model hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh dari variabel *career pattern* (X2) terhadap sukses karir (Y) sebesar -0,279974 dengan nilai *T-statistics* sebesar 1,294243 yang lebih kecil daripada 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *career pattern*

(X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sukses karir (Y). Pengaruh yang dihasilkan oleh *Career pattern* terhadap sukses karir (Y) adalah negatif yang berarti apabila *career pattern* (X2) semakin tinggi maka akan berakibat semakin rendah sukses karir (Y).

Pengaruh dari kepuasan kerja (X3) terhadap sukses karir (Y), sukses karir (Y) = $0,483204 \text{ career locus (X1)} + e$ berdasarkan atas model hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa besar pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X3) terhadap sukses karir (Y) sebesar 0,483204 dengan nilai *T-statistics* sebesar 6,389891 yang lebih besar daripada 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sukses karir (Y). Pengaruh yang dihasilkan oleh kepuasan kerja (X3) terhadap sukses karir (Y) adalah positif yang berarti apabila kepuasan kerja (X3) semakin tinggi maka akan berakibat semakin tinggi pula sukses karir (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Career Locus terhadap Sukses Karir

Berdasarkan hasil penelitian diketahui *career locus* berpengaruh signifikan terhadap Sukses Karir hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,136190 yang lebih besar dari 2. Pengaruh yang dihasilkan oleh *career locus* terhadap sukses karir adalah negatif. Semakin tinggi nilai *career locus* baik itu internal yang merupakan sifat positif yang dimiliki karyawan hotel di Surabaya dalam hal ini aktif, tertutup secara interpersonal, percaya diri, penuh keyakinan dan tidak putus asa, maupun eksternal merupakan sifat negatif yang dimiliki karyawan hotel di Surabaya maka akan semakin menurunnya nilai sukses karir.

Kecenderungan yang ada pada karyawan hotel di Surabaya adalah eksternal *career locus* dimana sifat negatif yang dimiliki karyawan hotel di Surabaya yaitu pasif, terbuka secara interpersonal, mudah dipengaruhi, ragu-ragu dan mudah menyerah. Hal ini berpengaruh signifikan dengan semakin menurunnya nilai sukses karir pada karyawan hotel di Surabaya.

Pengaruh Career Pattern terhadap Sukses Karir

Besar pengaruh *career pattern* dalam penelitian ini yang menjadi indikator penilaian adalah waktu, kelincuhan, fokus pada misi terhadap sukses karir memiliki nilai *T-statistic* sebesar 1,294243 yang lebih kecil dari 2. Dengan demikian *career pattern* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sukses karir, pengaruh yang dihasilkan adalah negatif. Karyawan hotel di Surabaya membutuhkan waktu yang lama untuk mencapai jabatan atau kedudukan yang mereka inginkan, ini merupakan salah satu kendala seorang karyawan tidak dapat mencapai sukses karir.

Pekerjaan yang ditemui karyawan hotel di Surabaya merupakan rutinitas keseharian. Kelincuhan dan fokus pada misi adalah hal yang dituntut dalam pekerjaan karyawan hotel di Surabaya. Sebagai suatu tuntutan pekerjaan maka hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap pencapaian sukses karir dan pengaruh yang dihasilkan adalah negatif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Sukses Karir

Kepuasan kerja dalam hal ini karyawan hotel di Surabaya dapat merasakan pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang menantang, rekan kerja yang

mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan kedudukan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sukses karir. Dapat ditunjukkan dengan hasil nilai *T-statistic* 6,389891 yang lebih besar dari 2. Pengaruh yang dihasilkan oleh kepuasan kerja terhadap sukses karir adalah positif, yaitu apabila nilai kepuasan kerja pada karyawan hotel di Surabaya ini naik maka sukses karir akan tercapai.

Lingkungan yang ada disekitar karyawan hotel di Surabaya yang menunjukkan kondisi kerja yang menunjang, rekan kerja yang mendukung dan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan hotel di Surabaya memberikan pengaruh yang signifikan dengan pengaruh yang positif terhadap pencapaian sukses karir pada karyawan hotel di Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini terdiri dari tiga macam, yaitu: *career locus* berpengaruh signifikan terhadap sukses karir pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, apabila indikator *career locus* mengalami kenaikan maka semakin turun nilai sukses karir karyawan hotel di Surabaya. *Career pattern* tidak berpengaruh signifikan terhadap sukses karir pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, apabila indikator dari *career pattern* mengalami kenaikan maka semakin turun nilai sukses karir karyawan hotel di Surabaya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap sukses karir, pengaruh yang dihasilkan adalah positif. Apabila indikator dari kepuasan kerja meningkat maka akan meningkat

pula Sukses Karir karyawan hotel di Surabaya.

Saran

Sebagian responden menunjukkan bahwa masih adanya konflik personal yang timbul dari diri karyawan. Sifat pasif yang ditunjukkan oleh karyawan menjadi salah satu alasan tidak tercapainya sukses kerja. Dengan demikian disarankan adanya sikap saling terbuka selalu berinteraksi dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan bilamana salah satu diantara karyawan mengalami suatu permasalahan.

Tidak adanya inovasi baru yang diterapkan oleh manajemen hotel dalam membina karyawan. Oleh karena itu disarankan manajemen hotel mengadakan kegiatan yang dapat mempererat ikatan antar karyawan / karyawan yang nantinya diharapkan terciptanya interaksi yang kuat antar karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi yang baik adalah sebuah kunci dari kesuksesan dalam menjalin sebuah ikatan dalam hal ini adalah sesama rekan kerja

Lebih lanjut, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang kecil dan hanya terbatas pada beberapa karyawan saja tidak sepenuhnya mengarah pada *gender* sehingga tidak dapat dibandingkan dengan jenis *gender* lain dalam hal ini yaitu karyawan (pria) untuk itu perlu dilakukan generalisasi yang lebih baik. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan indikator variabel yang lebih beragam serta mampu memunculkan variabel *intervening* lain yang mampu mempengaruhi *career locus*, *career pattern*, kepuasan kerja terhadap sukses karir

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review* 84: 191-215.
- Domenico, Desirae M., dan Jones, Karen H. 2006. Career Aspirations of Women in the 20th Century. *Journal of Career and Technical Education* 2 (2): 1-7.
- Hall, D.T. (2002), *Careers in and Out of Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Heins, M., Hendricks, J., dan Martindale, L. 1982. The Importance of Extra-Family Support on Career Choices of Women. *Personnel and Guidance Journal*, 455-459.
- Majalah SWA. Edisi 07/ XXVI/ 2-15 April 2009. Hal 29.
- Majalah SWA. Edisi 09/ XXIV/ 30 April-14 Mei 2008. Hal 30-31.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Aspek-aspek Psikologi dalam Sukses Karir*. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- O'Neil, Deborah A., dan Billimoria, Diana,. dan Saatcioglu, Argun. 2004. Women's Career Types: Attributions of Satisfaction With Career Success. *Career Development International* 9 (5): 478-500.
- Philips, J.M., & Gully, S.M. 1997. Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process. *Journal of Applied Psychology* (82): 792 – 805.
- Robbins, D.J., Flansburg, S., dan Eisenberg, S. 1992. *Gender Equity in Vocational Education*. WEEA Digest, Newton, MA: Women's Educational Equity Act Publishing Center.
- Soraiya, Dita. 2009. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Subjective Career Success pada Supervisor PT. Telkom, Tbk Divisi Regional V Datel Surabaya Timur. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- SWA. Edisi 07/ XXVI/ 2-15 April 2009
- _____. 2009. Kepuasan Kerja (online) (<http://kepuasankerjawikipedia.htm>., diakses 09 Desember 2009).
- _____. 2009. Teori Karir (online) (<http://karirwikipwedia.htm>., diakses 18 Desember 2009)