



**DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP
SUKSES KARIR OBJEKTIF**

Telly Pauline Ulviana Siwi

tellysiwi@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin

Article Info

Keywords :
dukungan organisasi,
sponsor karir,
dukungan atasan,
kesempatan
pengembangan diri,
sukses karir objektif.

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari dukungan organisasi terhadap sukses karir objektif. Dukungan organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri dimana masing-masing dimensi memiliki indikator sedangkan sukses karir objektif memiliki dua indikator, yaitu gaji dan promosi jabatan. Populasi pada penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* sensus. Jenis data pada penelitian ini merupakan data primer yang diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi yang terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri secara simultan berpengaruh terhadap sukses karir objektif. Secara parsial hanya kesempatan pengembangan diri yang berpengaruh terhadap sukses karir objektif, sedangkan sponsor karir dan dukungan atasan tidak berpengaruh.

Telly Pauline Ulviana Siwi
tellysiwi@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 09.03.2020

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap karyawan menginginkan pencapaian sukses dalam karirnya. Sukses karir merupakan akumulasi capaian-capaian selama pengalaman kerja seseorang (Haines et al., 2014). Sukses karir memiliki dua dimensi, yaitu sukses karir objektif dan sukses karir subjektif (Cao et al., 2012). Sukses karir objektif merupakan suatu capaian karir yang dapat dilihat secara langsung dan memiliki ukuran yang sudah terstandar sedangkan sukses karir subjektif merupakan evaluasi terhadap karir itu sendiri dan pengalaman dalam mencapai hasil karir (Spurk et al., 2019). Sukses karir objektif merupakan capaian karir eksternal yang biasanya dinilai oleh orang lain ataupun lingkungan sosial (Rasdi et.al, 2009).

Salah satu faktor yang menyebabkan sukses karir karyawan adalah dukungan

organisasi. Hasil penelitian mengemukakan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap sukses karir (Ballout, 2007; Said et al., 2015). Dukungan organisasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar dan promosi jabatan. Dukungan organisasi membuat seseorang mau untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang pada akhirnya akan berdampak pada kesuksesan karir objektif (Rasdi et al., 2009). Dukungan organisasi memiliki beberapa dimensi seperti sponsor karir, dukungan atasan (Ng et al., 2005), dan kesempatan untuk mengembangkan diri (Said et al., 2015).

Tinggi rendahnya jenjang karir perawat akan berdampak pada total gaji yang diterima karena semakin tinggi jenjang karir, maka semakin tinggi pula total pendapatan perawat. Total pendapatan merupakan akumulasi dari gaji dan tunjangan. Jenjang karir juga menunjukkan tingkat promosi jabatan yang diperoleh. Semakin sering seorang perawat mendapatkan promosi jabatan, maka karirnya akan meningkat sehingga dapat dikatakan perawat tersebut mencapai sukses karir objektif. Sukses karir objektif perawat akan dapat dicapai dengan dukungan organisasi yang dalam hal ini adalah rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas dan menurut hasil penelitian Ballout, (2007) dan Said et al., (2015) yang menyatakan sukses karir karyawan dapat dicapai melalui dukungan organisasi maka, penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaruh dari dukungan organisasi terhadap terhadap sukses karir objektif.

Rumusan Masalah

1. Apakah sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif?
2. Apakah sponsor karir berpengaruh terhadap sukses karir objektif?
3. Apakah dukungan atasan berpengaruh terhadap sukses karir objektif?
4. Apakah kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengacu dari rumusan masalah di atas, yaitu untuk mengkaji secara empiris pengaruh dari dukungan organisasi yang terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri terhadap sukses karir objektif. Sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri merupakan dimensi dari dukungan organisasi. Dukungan organisasi dan sukses karir karyawan merupakan bagian dari ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada topik penelitian mengenai pengembangan karir karyawan di organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan suatu keadaan dimana organisasi memberikan arahan-arahan kepada karyawan dalam pencapaian sukses karir. Dukungan organisasi disebut juga sebagai manajemen karir organisasional (Barnett & Bradley, 2007). Dukungan organisasi dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan sukses karir. Dukungan organisasi memiliki

hubungan yang positif terhadap pengakuan kerja, gaji, dan promosi (Ballout, 2007). Dukungan organisasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan (Diao & Park, 2011). Menurut (Baran et al., 2012), persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki tiga bagian, yaitu keadilan, penghargaan dan kondisi kerja yang baik (pelatihan, otonomi, tekanan peran), serta dukungan atasan sedangkan menurut (Ng et al., 2005), dukungan organisasi memiliki dimensi berupa sponsor karir, dukungan atasan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta sumberdaya-sumberdaya organisasi.

Bentuk lain dari dukungan organisasi terhadap karyawan dapat berupa program pengembangan karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi tersebut menunjukkan kepedulian organisasi terhadap karyawannya (Chew & Wong, 2008). Bentuk lainnya adalah pemberian penghargaan terhadap hasil kerja karyawan dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan sosial-emosional karyawan (Ming-Chu & Meng-Hsiu, 2015).

Sukses Karir Objektif

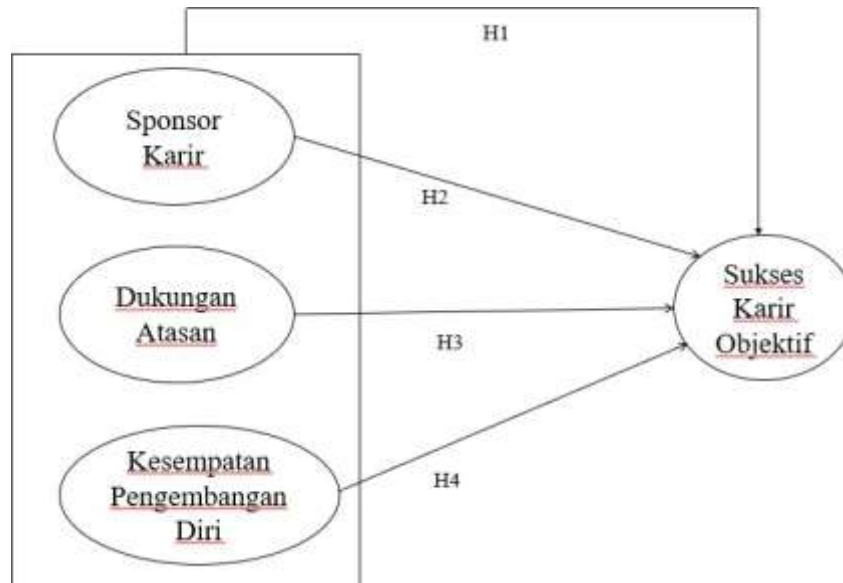
Sukses karir merupakan akumulasi capaian-capaian yang diperoleh oleh karyawan selama pengalamannya (Haines et al., 2014). Pada kehidupan saat ini, kesuksesan dalam karir merupakan keinginan setiap individu karena dianggap sebagai pencapaian dalam hidup (Purba, 2017). Terdapat dua perspektif mengenai sukses karir, yaitu perspektif individualistik dan perspektif struktural (Kistyanto, 2008). Menurut perspektif individualistik, individu merupakan agen utama dalam menentukan karirnya sedangkan perspektif struktural berpendapat bahwa organisasi lah yang menentukan karir seseorang. Sukses karir memiliki dua dimensi, yaitu sukses karir objektif dan sukses karir subjektif (Cao et al., 2012). Sukses karir objektif disebut juga sebagai sukses karir ekstrinsik sedangkan sukses karir subjektif disebut sebagai sukses karir instrinsik (Kuijpers et al., 2006). Bentuk dari sukses karir objektif berupa gaji, jabatan, dan status pekerjaan sedangkan bentuk sukses karir subjektif dapat berupa pencapaian tujuan, kebahagiaan hidup, dan prospek karir yang bagus (Tharmaseelan et al., 2010). Penelitian lain mengungkapkan bahwa sukses karir objektif dapat berupa promosi sedangkan sukses karir subjektif berupa kepuasan karir (Stumpf & Tymon, 2012).

Sukses karir objektif diukur berdasarkan kriteria-kriteria eksternal (Santos, 2016). Sukses karir objektif diukur dengan indikator gaji dan promosi jabatan (Hirschi et al., 2018). Hasil penelitian menyebutkan bahwa indikator dari sukses karir objektif dapat berupa capaian-capaian materi seperti gaji, posisi jabatan, dan reputasi (Poon et al., 2015). Hasil penelitian lain juga menyebutkan bahwa sukses karir objektif lebih mudah untuk diukur dibandingkan sukses karir subjektif (Said et al., 2015).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H1. Sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara simultan.
- H2. Sponsor karir berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.
- H3. Dukungan atasan berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.
- H4. Kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan riset asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri sedangkan variabel terikatnya adalah sukses karir objektif. Populasi pada penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diambil langsung dari sumbernya dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda atau *multiple linier regression analysis*.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan alat pengumpul data berupa kuesioner. Kuesioner berisi sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian yang akan diisi oleh responden. Sebelum disebarkan kepada responden kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakannya dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 67 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Sukses Karir Objektif

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai sukses karir objektif, sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Pernyataan mengenai sukses karir objektif responden meliputi: besarnya total gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan tingkat pendidikan, serta promosi jabatan yang pernah didapatkan. Sukses karir objektif diukur dengan indikator gaji dan promosi jabatan (Hirschi et.al, 2018). Sukses karir ini lebih mudah diukur dan dilihat. Perawat yang mendapatkan promosi jabatan akan diikuti dengan peningkatan total gaji yang diperoleh. Total gaji merupakan akumulasi dari gaji pokok dan tunjangan. Semakin tinggi jabatan, maka semakin besar pula tunjangan yang diperoleh karyawan. Gaji juga berhubungan dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar pula total gaji yang diterima.

Analisis Deskriptif Variabel Sponsor Karir

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai sponsor karir sebagian besar menyatakan setuju. Pernyataan mengenai sponsor karir terdiri dari: informasi mengenai jenjang karir, pembinaan karir dari institusi, dan dukungan dari perawat senior. Sebagian besar perawat setuju bahwa institusi tempat bekerja telah memberikan informasi mengenai jenjang karir perawat serta melakukan pembinaan untuk meningkatkan jenjang karir. Selain itu, sebagian besar responden juga merasa telah mendapat dukungan dari para perawat senior dalam mencapai sukses karir objektif.

Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Atasan

Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai dukungan atasan sebagian besar setuju. Pernyataan mengenai variabel ini terdiri dari: umpan balik dari atasan mengenai kinerja perawat, dukungan emosional dari atasan kepada bawahan, dan perlindungan karir dari atasan. Atasan merupakan pemimpin langsung bagi bawahannya. Atasan sebaiknya mengetahui keadaan dari bawahannya terutama yang berkaitan dengan karir. Bawahan yang mendapatkan dukungan dari atasan akan termotivasi untuk terus mencapai sukses karir objektifnya.

Analisis Deskriptif Variabel Kesempatan Pengembangan Diri

Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan mengenai kesempatan pengembangan diri yang terdiri dari: kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan diri, fasilitas dari institusi untuk pengembangan diri, serta tugas-tugas yang menantang dari institusi agar perawat dapat mengembangkan diri, sebagian responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri dapat berupa pelatihan maupun kursus-kursus. Institusi dapat memfasilitasi kegiatan ini bagi karyawannya. Pihak rumah sakit dapat mengirimkan beberapa orang perawatnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dimana pelatihan ini berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaannya. Melalui kegiatan pengembangan diri diharapkan perawat dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian sukses karir objektif berupa promosi jabatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel-variabel bebas pada suatu model regresi linier berganda. Uji ini dilihat dari nilai *tolerance* atau nilai VIF. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil statistik kolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari tiga variabel bebas, yaitu sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji ini dapat dilihat dari pola grafik regresi. Jika grafik regresi tidak membentuk pola tertentu atau titik-titiknya menyebar, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* yang diperoleh dari hasil regresi tidak menunjukkan pola-pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi akan dikatakan baik jika tidak terjadi autokorelasi dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (DW) dengan nilai DW tabel. Ketentuan uji autokorelasi adalah jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak terjadi autokorelasi. Nilai DW dari output didapati 1,936. Nilai DW tabel dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) sebanyak 61 serta jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 didapatkan nilai dL sebesar 1,586 dan nilai dU sebesar 1,688. Nilai 4-dU sebesar 2,312. Nilai DW 1,936 terletak diantara nilai dU 1,688 dan nilai 4-dU 2,312, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.217	1.314	
Sponsor Karir	.034	.176	.032
Dukungan Atasan	.267	.208	.229
Kesempatan Pengembangan Diri	.390	.190	.364

a. Dependent Variable: Sukses Karir Objektif

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka nilai-nilai output dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,217 + 0,034X_1 + 0,267X_2 + 0,390X_3 + e$$

Angka-angka pada koefisien regresi di atas menunjukkan angka dengan tanda positif, artinya bahwa semakin tinggi sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula sukses karir objektif.

Tabel 4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.339	.304	2.15562	1.936

Sumber: data primer diolah, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,582. Nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri dengan variabel terikat yang berupa sukses karir objektif dapat dikatakan sedang. Hal ini dapat dilihat dari kriteria korelasi pada tabel 4.9 dibawah ini.

Uji F

Uji F disebut juga uji model atau uji simultan merupakan uji untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil

Uji F dapat dilihat dari kolom signifikansi pada ANOVA. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau model regresi yang dibuat telah baik/signifikan dan dapat digunakan untuk peramalan/prediksi.

Tabel 4.9 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.912	3	45.304	9.750	.000 ^b
	Residual	264.861	57	4.647		
	Total	400.773	60			

Sumber: data primer diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama. Hasil uji F didapat nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi < 0,05 dapat dikatakan ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas, yaitu sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri terhadap variabel terikat, yaitu sukses karir objektif sehingga hipotesis H1 pada penelitian ini dapat diterima dimana sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri berpengaruh signifikan terhadap sukses karir objektif secara simultan.

Uji t

Uji t disebut juga uji parsial yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing- masing variabel bebas secara tersendiri terhadap variabel terikat. Uji t juga merupakan uji hipotesis. Uji t dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing- masing t hitung. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat atau terdapat pengaruh parsial dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.10 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.217	1.314		3.970	.000
	Sponsor Karir	.034	.176	.032	.196	.846
	Dukungan Atasan	.267	.208	.229	1.284	.204
	Kesempatan Pengembangan Diri	.390	.190	.364	2.057	.044

a. Dependent Variable: Sukses Karir Objektif

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Uji t dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, hanya variabel kesempatan pengembangan diri yang nilai signifikasinya <

0,05 sedangkan dua variabel bebas lainnya, yaitu sponsor karir dan dukungan atasan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Artinya hanya kesempatan pengembangan diri yang memiliki pengaruh terhadap sukses karir objektif sedangkan sponsor karir dan dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif. Dengan demikian, hipotesis H2 pada penelitian ini ditolak dimana sponsor karir tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial. Begitupula dengan hipotesis H3 yang juga ditolak dimana dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial. Dibagian lain hipotesis H4 pada penelitian ini diterima dimana kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.

Pembahasan

Dukungan Organisasi dan Sukses Karir Objektif

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dukungan organisasi yang terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap sukses karir objektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dose et al. (2019) yang mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi akan berdampak pada sukses karir baik sukses karir objektif maupun sukses karir subjektif. Hasil penelitian Diao & Park (2011) juga menemukan bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan promosi jabatan dimana promosi jabatan merupakan salah satu indikator dari sukses karir objektif.

Sponsor Karir dan Sukses Karir Objektif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa sponsor karir tidak memiliki pengaruh terhadap sukses karir objektif. Sponsor karir merupakan dukungan dari karyawan senior terhadap karyawan junior yang dapat berupa nasehat karir dan *coaching* (Kistyanto, 2008). Tidak berpengaruhnya sponsor karir terhadap sukses karir objektif dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Penelitian Poole et.al (1993) dalam (Kistyanto, 2008) menyatakan bahwa sukses karir objektif dan subjektif dapat dipengaruhi oleh faktor kultur dan struktur sosial. Kultur dan struktur sosial ini dapat diakibatkan oleh senioritas, kepribadian, dan jenis kelamin. Terdapat kesenjangan dalam struktur sosial antara senior dengan junior yang mengakibatkan proses *coaching* karir tidak berjalan secara baik. Selain itu terdapat budaya dimana karyawan senior lebih dominan berinteraksi dengan sesama senior dan begitupula sebaliknya sehingga proses pemberian nasehat-nasehat karir tidak dilakukan secara maksimal.

Dukungan Atasan dan Sukses Karir Objektif

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif. Dukungan atasan dirasakan ada oleh karyawan pada saat atasan memberikan dukungan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Tymon et al., 2011). Dukungan atasan dapat juga berupa pemberian informasi mengenai karir dan memberikan umpan balik dalam kinerja (Ng et al., 2005). Dukungan atasan yang merupakan bagian dari dukungan organisasi akan memberikan efek baik kepada karyawan seperti meningkatkan mood positif dan kepuasan kerja (Kumar et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan bagian dari sukses

karir subjektif dan bukan sukses karir objektif. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif.

Kesempatan Pengembangan Diri dan Sukses Karir Objektif

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kesempatan pengembangan diri memiliki pengaruh terhadap sukses karir objektif. Kesempatan pengembangan diri bagi karyawan dapat berupa keikutsertaan dalam pelatihan dan kursus. Karyawan yang mengikuti program pelatihan baik yang disediakan oleh organisasi ataupun yang difasilitasi oleh organisasi akan mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan. Dengan demikian, karyawan tersebut dapat mengisi lowongan-lowongan pada jabatan yang lebih tinggi pada organisasi atau dengan kata lain karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan bimbingan dan binaan dari organisasi akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan (Gara & Ouerdian, 2019). Peningkatan jabatan akan mengakibatkan kenaikan dalam pendapatan yang diperoleh. Pendapatan tersebut merupakan akumulasi dari total gaji dan tunjangan dimana semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi pula tunjangan yang diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dukungan organisasi yang terdiri dari sponsor karir, dukungan atasan, dan kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara simultan.
2. Sponsor karir tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.
3. Dukungan atasan tidak berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.
4. Kesempatan pengembangan diri berpengaruh terhadap sukses karir objektif secara parsial.

Saran

1. Para karyawan dalam organisasi agar dapat meningkatkan interaksi antara karyawan senior dengan karyawan junior sehingga terjadi kegiatan *coaching* karir diantara karyawan tersebut.
2. Atasan dalam organisasi agar meningkatkan dukungan terhadap bawahan untuk pencapaian sukses karir objektif, misalnya dengan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765. <https://doi.org/10.1108/02683940710837705>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>

- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Bozionelos, N. (2011). How providing mentoring relates to career success and organizational commitment A study in the general managerial population. *Career Development International*, 16(5), 446–468. <https://doi.org/10.1108/13620431111167760>
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2012). Self-initiated expatriates and their career success. *Journal of Management Development*, 31(2), 159–172. <https://doi.org/10.1108/02621711211199494>
- Chew, Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of Career Mentoring Experience and Perceived Organizational Support on Employee Commitment and Intentions to Leave: A Study among Hotel Workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 25(4), 692.
- Diao, A., & Park, D. S. (2011). Successful Careers of Culturally Intelligent Workers in Multinational Organizations : the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *World Journal of Social Sciences*, 1(5), 54–71.
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. L. (2019). Effects of Perceived Organizational Support on Objective and Subjective Career Success via Need Satisfaction: A Study Among French Psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144–163. <https://doi.org/10.1002/joec.12130>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Kistyanto, A. (2008). Pengaruh Klik Sosial Dan Koneksi Terhadap Kesuksesan Karir Hirarkhi. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 10(1), 84–92. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.1.pp.84-92>
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A., & Sivakumar, S. (2018). Managerial support for development and turnover intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 135–153. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0232>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Ming-Chu, Y., & Meng-Hsiu, L. (2015). Unlocking the black box: Exploring the link between perceive organizational support and resistance to change. *Asia Pacific Management Review*, 20(3), 177–183.

<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2014.10.003>

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>