

Peran Komitmen Karier terhadap Kesuksesan Karier Subjektif Guru di Indonesia

Nahari Maulidya¹, Tri Muji Ingarianti^{2*}, Devina Andriany³

[1] Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia. [2] Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia. [3] Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.

Abstract

One thing that teachers should have in their perspective of viewing their career path is that they should be genuine in teaching and learning. Thus, for teachers to achieve subjective career success, the teachers have to commit to their careers. This should be done in hope that they can see the meaning of their success based on their self-assessment. The purpose of this study was to determine whether or not there was a role for career commitment to subjective career success in teachers. The approach used was quantitative with research subjects 320 teachers in East Java and Kalimantan. This research used the research instrument The Commitment Career Measure (CCM) and Subjective Career Success Inventory (SCSI) scale. The data analysis method in this study was carried out using two regression tests to determine the overall role and the role of the dimensions. First, the simple linear regression test showed that the results which meant that career commitment played a role in the subjective career success of teachers. Second, the multiple linear regression test which indicated that there was a role between the dimensions of career commitment and the dimensions of subjective career success for teachers, which were discussed in the discussion section as a whole.

Keywords: Teacher; Subjective Career Success; Commitment Career

Article Info

Artikel History: Submitted: 2022-06-29 | Published: 2022-08-30

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v12i2.5574>

Vol 12, No 2 (2022) Page: 119 - 135

(*) Corresponding Author: Tri Muji Ingarianti, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia, Email: ingarianti@umm.ac.id



This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

INTRODUCTION

Karier merupakan suatu rangkaian yang dijalani individu yang berkaitan dengan langkah maju seseorang sepanjang hidup dalam hal aktivitas kerja yang berkelanjutan selama proses bekerja (Anoraga, 1992). Pengembangan karier sendiri merupakan suatu rangkaian proses yang dijalani individu seumur hidup. Guru merupakan sebuah profesi yang berkedudukan sangat strategis dan berperan dalam dunia pendidikan. Guru sendiri merupakan suatu unsur pendidikan yang memiliki tugas dalam mencerdaskan anak

bangsa namun hal ini tidak sejalan dengan apa yang didapatkan oleh guru. Maka dari itu menjadi guru tidaklah mudah apabila dari individu tidak memiliki motivasi dan penilaian diri untuk dapat mencapai tujuan dalam kariernya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan pada tahun 2020 mencatat bahwa jumlah guru di Indonesia mencapai lebih dari 2,6 juta guru, dari banyaknya jumlah guru di Indonesia namun sampai saat ini didapat kesejahteraan guru masih rendah dan belum merata (Kompas, 2021). Rendahnya kesejahteraan guru berakibat pada rendahnya pengakuan profesi guru oleh masyarakat sehingga merendahkan profesi guru (Saripudin, 2014). Hal ini dilihat dengan kurangnya minat masyarakat untuk menjadikan guru sebagai profesi yang di dambakan. Hasil *survey* mencatat bahwa hanya sekitar 11% siswa yang ingin berprofesi menjadi guru. Selain itu riset yang dilakukan kepada mahasiswa pendidikan menunjukkan hanya sebagian kecil mahasiswa yang berminat menjadi guru sedangkan mahasiswa lainnya tidak berminat untuk menjadi guru (Astuti., 2019). Dari adanya hal tersebut dapat dipahami bahwa di Indonesia masyarakat masih mempersepsikan bahwa guru merupakan profesi yang kurang diminati dan sering dipandang sebelah mata sebagai profesi dengan orientasi yang memiliki penghasilan rendah.

Banyak guru yang beranggapan bahwa kesejahteraannya belum terpenuhi dikarenakan rendahnya gaji yang diterima guru (Saripudin, 2014). Hartono (2019) mengemukakan banyak dikalangan guru ketika gajinya nol (tidak memenuhi) maka akan mengakibatkan guru semakin malas dalam mengajar dan memenuhi pekerjaannya. Sementara itu, rendahnya gaji yang diterima guru berimplikasi pada kinerja guru yang tidak profesional (Saripudin, 2014). Penyebab lain dari tidak adanya profesionalisme guru dikarenakan masih banyak ditemukan guru yang tidak bersungguh-sungguh dalam menekuni profesinya secara utuh (Mulyasa, 2006). Hal ini berarti bahwa rendahnya pengakuan sikap guru terhadap profesinya dan kurangnya penghargaan terhadap profesi guru. Dengan demikian mengakibatkan adanya perasaan rendah diri apabila menjadi seorang guru serta dapat memperlambat pencapaian tujuan kariernya (Uzer, 2002).

Terdapat sebuah fenomena yang terjadi dikalangan pendidikan bahwa sebanyak 3000 lebih guru Muhammadiyah pindah ke sekolah negeri dikarenakan diterima program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) sesuai dengan program dari kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia (CNN, 2022). Selain dapat mengakibatkan distabilisasi pada sekolah-sekolah swasta akibat guru yang berpindah ke sekolah negeri, hal ini juga mencerminkan rendahnya kesuksesan karier subjektif pada guru yang hanya didasari oleh penilaian secara objektif semata. Bergesernya makna kesuksesan seorang guru terhadap karier membuat adanya keterbatasan makna kesuksesan karier sebagai akibat dari faktor-faktor dari luar diri individu. Adanya persepsi masyarakat yang memandang tolak ukur kesuksesan seseorang berdasarkan dengan capaian secara eksternal juga menjadi salah satu faktor adanya pergeseran makna kesuksesan pada guru

Sebagai seorang guru sudah semestinya untuk memandang profesi dan kariernya sebagai buah dari keikhlasan dalam hal mengajar serta belajar agar dapat menciptakan sebuah keterikatan dan kepuasan dengan karier yang dijalani (Hartono, 2019). Sebagaimana ungkapan terhadap guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa, yang memiliki makna perjuangan guru yang tidak dapat terbalaskan seharusnya menjadi sebuah pijakan dan prinsip yang mencerminkan seorang guru yang menilai pengabdian dan keberhasilannya menjadi guru sebagai kriteria penilaian atas kesuksesannya. Selain itu, guru yang ideal adalah guru yang berhasil menempatkan tugas dan penghasilan sebagai

akibat yang akan didapatkan setelah menjalankan kewajibannya yakni keikhlasan dalam mengajar dan belajar (Hartono, 2019). Pentingnya seorang guru memiliki penilaian secara subjektif mengenai kesuksesan terhadap kariernya membuat individu merasakan kesuksesan dan kepuasan berdasarkan penilaian dalam dirinya serta berdasarkan aspek psikologis, bukan dikarenakan penilaian berdasarkan kriteria eksternal seperti gaji yang tinggi, posisi jabatan yang tinggi, fasilitas yang didapat.

Dalam beberapa tahun, konstruk kesuksesan karier dapat dipisahkan antara kesuksesan objektif dan kesuksesan subjektif. Ng (2005) mengemukakan terdapat kesuksesan yang dinilai berdasarkan evaluasi dari orang lain yakni berdasarkan penilaian objektif, seperti gaji, promosi, dan status pekerjaan. Kesuksesan karier subjektif menunjukkan bahwa seseorang dapat mencapai kesuksesan dan tujuan hidupnya berdasarkan kriteria penilaian internal dan evaluasi positif individu (Judge dkk, 1995). Dengan kata lain, seseorang dapat mencapai dan memiliki perspektif yang berbeda dalam menilai serta memaknai sebuah kesuksesan karier dalam hidupnya, dengan demikian biasanya berkaitan dengan kepuasan karier yang dimiliki individu (Heslin, 2005). Kesuksesan karier subjektif dapat dilihat dari keseluruhan tujuan yang dapat diinginkan individu dalam pekerjaannya (Greenhaus dkk, 1990). Kesuksesan karier subjektif akan dicapai apabila individu dapat mengetahui apa yang menjadi pandangan atas penilaian terhadap pekerjaannya yang berorientasi pada kariernya (Bridgstock, 2008).

Dari penelitian terdahulu didapat salah satu keberhasilan dalam menentukan kesuksesan karier subjektif yakni adanya komitmen karier (Ballout, 2009). Selain itu adanya komitmen karier dapat memprediksi individu untuk mencapai kesuksesan karier subjektifnya (Karavardar dkk, 2014). Wilson dkk (2016) mengemukakan bahwa individu yang berkomitmen terhadap karier akan memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya dan mengembangkan keterampilan khusus untuk menunjang kariernya. Komitmen karier sendiri merupakan sebuah kekuatan yang memotivasi individu dalam menentukan peran yang dipilih dalam berkarier (Hall, 1971). Selain itu, komitmen karier mewakili sejauh mana individu termotivasi untuk bekerja dan tetap dalam bidang karir atau peran yang dipilih (Hall, 1971) serta terdiri dari perencanaan karir, identitas, dan ketahanan (Carson & Bedeian, 1994; London, 1983). Individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap kariernya akan bersedia untuk menyelesaikan tugas yang sulit dan menantang dalam pekerjaan, sebab individu yang memiliki komitmen karier akan memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berkinerja dengan baik untuk menjadi sukses (Ahmed, 2019). Dari adanya uraian diatas peneliti memilih variabel komitmen karier dikarenakan seseorang yang memiliki karier komitmen yang tinggi akan mampu mencapai sebuah kesuksesan karier subjektifnya dengan tidak memandang kesuksesan berdasarkan dengan penilaian eksternal saja.

Ketika seseorang memiliki penilaian diri atas kesuksesan kariernya secara subjektif maka seseorang tersebut memiliki kepuasan terhadap kinerja yang baik. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kim & Beehr (2017), mengenai pengaruh *empowering leadership* terhadap kesuksesan karier subjektif, melalui pemberdayaan psikologis, orientasi *protean career* dan komitmen karier pada 261 karyawan full-time di Amerika Serikat, didapat hasil bahwa komitmen karier berhubungan positif dengan kepuasan karier yang merupakan salah satu dimensi kesuksesan karier subjektif. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa adanya tantangan dalam pekerjaan merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan karier hal ini berkaitan dengan peran pemberdayaan psikologis dan komitmen karier dalam mencapai kepuasan karier yang merupakan salah satu dimensi kesuksesan karier subjektif.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui peran dari setiap dimensi antara komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yakni guru di Indonesia. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran serta pemahaman yang lebih mendalam agar kemudian dapat dipertimbangkan dan menjadi masukan untuk guru bahwa adanya komitmen karier yang tinggi akan membuat individu dapat mencapai kesuksesan subjektif dalam kariernya. Implikasi pada penelitian ini adalah diharapkan para guru dapat memiliki dan menumbuhkan komitmen karier terutama lebih terikat secara emosional terhadap kariernya, lebih berdedikasi dan terlibat dalam melakukan tugas dengan baik guna meningkatkan kesuksesan karier subjektifnya. Selain itu, penelitian dianalisis melalui setiap dimensi dari komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif, sehingga peran antara komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif dapat diketahui secara lebih rinci. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah adanya peran antara dimensi dari komitmen karier (*career identity, career planning, dan career resilience*) terhadap dimensi dari kesuksesan karier subjektif (*Recognition, Quality Work, Meaningful Work, Influence, Authenticity, Personal Life, Growth and Development, Satisfaction*).

Komitmen Karier

Komitmen karier pertama kali dikemukakan oleh Hall (1971) yakni sebuah kekuatan dari motivasi individu untuk dapat berkarier pada pilihannya. Selanjutnya komitmen karier menurut Blau (1985) adalah suatu bentuk sikap individu terhadap profesi perkejaannya yang menunjukkan nilai atas pengakuan identitas dalam diri terhadap profesi yang diambil dalam pekerjaannya. Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Blau, Carson & Bedaian (1994) menggambarkan komitmen karier sebagai suatu aktivitas yang berfokus terhadap satu profesi yang dijalani dan menghasilkan perilaku atau sikap yang mengarah kepada perkembangan profesi karier yang dijalani tersebut.

Niu (2010) komitmen karier merupakan sebuah komponen utama individu untuk dapat bertahan dalam suatu pekerjaan dengan waktu yang relatif lama. Individu yang berkomitmen dengan karier akan lebih peduli dengan karier mereka terlepas dari kondisi pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi bahkan jika terdapat ketidakpuasan individu terhadap organisasi tinggi, individu akan dapat terus memutuskan untuk bekerja di organisasi dikarenakan karier mereka (Cicek dkk., 2016). Seseorang yang memiliki komitmen terhadap kariernya akan dapat terbuka untuk memperoleh pengetahuan serta mengikuti pengembangan karier yang dapat membantu untuk maju dalam proses pencapaian kariernya (Sultana dkk.,2016). Anoraga (1992) mendefinisikan karier sebagai upaya untuk mengembangkan profesi, mencari nafkali dan meningkatkan kedudukan seseorang. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karier adalah suatu bentuk sikap individu terhadap karier yang meliputi pengakuan identitas, keterikatan emosional dan ketahanan individu yang mengarah pada perkembangan kariernya.

Kesuksesan Karier Subjektif

Hughes (1958) telah mengidentifikasi kesuksesan karier subjektif sebagai konstruk yang penting sejak 50 tahun yang lalu kemudian mendefinisikan kesuksesan karier sebagai bentuk reaksi individu terhadap pengalaman kariernya. Seibert & Kraimer (2001) mendefinisikan kesuksesan karier sebagai akumulasi atas pekerjaan yang bernilai positif dan hasil pengalaman psikologis dari kinerja seseorang. Heslin (2005) mendefinisikan kesuksesan karier subjektif adalah sebuah bentuk reaksi individu terhadap pengalaman-pengalaman yang mereka lalui selama berada di jalur karier. Sementara Arthur, *et al* (2005)

mengemukakan bahwa kesuksesan karier subjektif sebagai bentuk evaluasi diri terhadap perkembangan karier individu. Selain itu Judge & Kammeyer-Mueller (2007) mengemukakan kesuksesan karier subjektif mengacu pada suatu kriteria yang dirasakan secara individual oleh individu yang bersangkutan. Keberhasilan karier subjektif diukur dari tingkat kepuasan seseorang dengan karier yang dijalani.

Moon & Choi, (2016) mendefinisikan kesuksesan karier sebagai kepuasan yang dirasakan individu terhadap kariernya. Sementara Jung & Takeuchi (2016) mendefinisikan kesuksesan karier sebagai bentuk evaluasi positif terhadap kriteria internal dalam diri untuk pencapaian karier individu bukan melalui kriteria eksternal. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karier subjektif adalah suatu bentuk evaluasi dan penilaian diri atas pencapaian pengalaman yang dilalui selama proses berkarier.

Peran Komitmen Karier Terhadap Kesuksesan Karier Subjektif Pada Guru

Komitmen karier memiliki keterhubungan dengan kesuksesan karier subjektif. Komitmen karier sendiri diartikan sebagai suatu bentuk keterikatan individu terhadap pekerjaan dan profesi mereka. Individu dapat berkomitmen dengan organisasinya namun belum tentu dapat berkomitmen dengan kariernya. Seseorang yang memiliki komitmen karier akan berfokus pada karier yang dijalannya dibandingkan dengan organisasi tempatnya bekerja baik dari segi kondisi kerja maupun rekan kerja. Meskipun individu merasakan ketidakpuasan terhadap organisasi tinggi, individu tetap dapat memutuskan untuk terus bekerja di organisasi tempatnya bekerja dikarenakan kariernya (Cicek dkk., 2016). Individu yang memiliki karier komitmen akan cenderung menetapkan tujuan karir yang tinggi serta selalu berusaha untuk mengejar tujuan yang akan dicapainya meskipun terdapat hambatan dan kemunduran dalam prosesnya (Sultana dkk.,2016).

Karyawan yang memiliki komitmen akan kariernya akan dapat mewujudkan suatu kesuksesan dalam kariernya. Kesuksesan karier subjektif merupakan bentuk kepuasan individu terhadap karier yang dimilikinya. Bagi seseorang kesuksesan karier merupakan upaya pencapaian yang nyata bagi individu dalam berkarier. Seluruh individu pastilah memiliki tujuan dalam berkarier yakni keinginan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam karier mereka. Setiap organisasi sudah selayaknya untuk dapat mempertahankan karyawan yang sukses dalam berkarier, individu yang dapat mencapai kesuksesan dalam kariernya akan dapat menunjukkan performa yang mendukung organisasi (Cicek dkk., 2016). Kesuksesan karier subjektif dapat diartikan sebagai suatu kriteria yang dirasakan secara individual terhadap pengalaman yang pernah dilalui. Keberhasilan karier subjektif diukur dari tingkat kepuasan seseorang dengan karier yang dijalani.

Pada dasarnya, karyawan yang memiliki komitmen karier lebih tinggi, mereka akan memperoleh hasil yang memuaskan dari karier yang mereka jalani sehingga akan meningkatkan kesuksesan karier subjektif mereka (Pathardikar dkk., 2016). Karyawan yang merasakan adanya komitmen terhadap karier, mereka akan cenderung memiliki perasaan positif untuk kemajuan dan pencapaian tujuan karier. Selain itu, karyawan yang berkomitmen kepada karier mereka akan menetapkan tujuan karier yang tinggi untuk dirinya sendiri dan akan berusaha dengan tekun menjadi pribadi yang sukses dalam pekerjaannya (Kim & Beehr,2017). Kesuksesan karier subjektif dapat diwujudkan apabila karyawan memiliki komitmen karier yang baik sehingga memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk dapat mencapai kesuksesannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap kariernya maka akan memiliki perencanaan dan tujuan yang akan dicapai sehingga akan lebih terbuka dalam memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat mengarahkannya menuju kesuksesan karier (Laksmi & Sumaryono.,2019).

METHOD

Design

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian pendekatan korelasional, dimana menggunakan pengukuran uji analisis regresi linier sederhana dan uji analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat.

Participants

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah guru di Indonesia dengan kriteria di berbagai rentang usia serta memiliki masa kerja minimal 5 tahun pada instansi sekolah negeri maupun swasta di berbagai jenjang dan memiliki kualifikasi S1 atau D4 sesuai dengan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Selain itu, guru memiliki SK pengangkatan tetap/tidak tetap berdasarkan tempat bekerja baik sekolah negeri maupun swasta. Dalam hal ini sampel yang digunakan sebanyak 320 responden yang tersebar di wilayah Jawa dan Kalimantan.

Instrument

Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen karier dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kesuksesan karier subjektif. Variabel bebas (X) adalah komitmen karier, dalam hal ini peneliti merumuskan definisi operasional komitmen karier yang merupakan sikap dan keterikatan individu terhadap profesi atau pekerjaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen karier adalah skala komitmen karier yakni *The Commitment Career Measure* (CCM) yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian (1994) yang telah dilakukan adaptasi oleh Ingarianti, Fajrianti, dan Purwono (2019). Dimensi dari komitmen karier terdiri dari tiga dimensi yaitu *Career Planning*, *Career Identity*, dan *Career Resilience*.

Alat ukur milik Carson dan Bedeian (1994) sendiri memiliki jenis skala *summated ratings* (likert) dengan pilihan respon, yaitu *sangat tidak setuju* (skor 1), *tidak setuju* (skor 2), *netral* (skor 3), *setuju* (skor 4), dan *sangat tidak setuju* (skor 5). Berdasarkan uji analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*- CFA) dan analisis reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* didapatkan tiga item yang tidak valid dikarenakan memiliki *loading factor* di bawah 0,5 sehingga dilakukan modifikasi model dengan menghapus item tidak valid. Dengan total keseluruhan 12 aitem menjadi 9 aitem. Salah satu contoh adaptasi skala CCM oleh Ingarianti dkk, (2019) yakni "Bidang pekerjaan/ karier yang saya tekuni merupakan bagian penting dari jati diri saya".

Variabel terikat (Y) adalah kesuksesan karier subjektif, dalam hal ini peneliti merumuskan definisi operasional kesuksesan karier subjektif yang merupakan sikap internal yang ada dalam diri individu atas pengalaman mengenai suatu kepuasan dalam pencapaian kariernya. Instrumen dalam penelitian menggunakan skala *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) yang dikembangkan oleh Shockley, dkk (2015) yang telah dilakukan adaptasi skala oleh Ingarianti, dkk (2022). Dimensi dari kesuksesan karier subjektif terdiri dari 8 dimensi yaitu *authenticity*, *growth and development*, *influence*, *meaningful work*, *personal life*, *quality work*, *recognition*, *satisfaction*. Total aitem pada skala SCSI berjumlah 24 aitem dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan pilihan respon, yaitu *sangat tidak setuju* (skor 1), *tidak setuju* (skor 2), *netral* (skor 3), *setuju* (skor 4), dan *sangat tidak setuju* (skor 5). Jumlah aitem dari skala adaptasi SCSI berjumlah 24 aitem dengan reliabilitas yang baik. Salah satu contoh aitem adaptasi skala SCSI oleh

Ingarianti dkk, (2022) yakni “Atasan saya mengatakan bahwa saya melakukan pekerjaan dengan optimal”.

Sedangkan diketahui hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan peneliti, dapat dilihat bahwa instrumen atau skala yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Validitas item pada skala komitmen karier yakni *The Commitment Career Measure* (CCM) memiliki rentang validitas sebesar 0,245 – 0,536. Data dikatakan valid apabila memiliki korelasi item total > 0,30. Pada skala komitmen karier terdapat satu item yang tidak valid dengan nilai korelasi item total sebesar 0,245 yakni pada item nomor 4. Sedangkan validitas item pada skala *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) memiliki rentang validitas sebesar 0,384 – 0,711 yang dinyatakan valid dengan nilai korelasi item total > 0,30. Selain itu, reliabilitas pada kedua instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Nilai *cronbach's alpha* pada instrumen komitmen karier sebesar 0,711 dan kesuksesan karier subjektif sebesar 0,932 sehingga instrumen dikatakan reliabel.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas alat ukur

Nama Instrumen	Jumlah Item	Korelasi Item Tota	Reliabilitas
<i>The Commitment Career Measure</i> (CCM)	9	0,245 – 0,536	0,711
<i>Subjective Career Success Inventory</i> (SCSI)	24	0,384 – 0,711	0,932

Data Analysis

Data-data yang diperoleh dalam penelitian diolah menggunakan program SPSS for windows versi 26 dengan menggunakan analisa uji analisis regresi linier sederhana dan uji analisis regresi linier berganda dengan melihat peran antara variabel dan setiap dimensi komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif.

RESULT AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan kepada 320 responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan kepada guru yang terdiri di berbagai wilayah Indonesia. Berikut adalah paparan data yang dijelaskan dalam bentuk tabel

Tabel 2. Data Demografi Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	106	33,1%
Perempuan	214	66,9%
Domisili		
Jawa	280	87,5%
Non Jawa	40	12,5 %
Pendidikan Terakhir		
D4	6	1,9%
S1	295	92,2%
S2	19	5,9%

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Status Pekerjaan		
Aparatur Sipil Negara (ASN)	150	46,9%
Guru Tetap Yayasan	89	27,8%
Guru Kontrak	81	25,3%
Unit Kerja		
TK	31	9,7%
SD	62	19,4%
SMP	108	33,8%
SMA/SMK	119	37,2%
Masa Kerja		
Kurang dari 10 tahun	100	31,2%
10-15 tahun	73	22,8%
Lebih dari 15 tahun	147	45,9%
Sertifikat Pendidik		
Memiliki	218	68,1%
Tidak Memiliki	102	31,9%
Pendapatan		
Kurang dari 5 juta	249	77,8%
Lebih dari 5 juta	71	22,2%

Berdasarkan tabel 3 diketahui uji normalitas menggunakan teknik skewness-kurtosis pada kedua variabel. Pada teknik uji normalitas skewness-kurtosis kedua variabel berdistribusi dengan normal. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai tidak lebih dari ± 2 (Santoso, 2000). Dilihat dari tabel diatas nilai pada variabel komitmen karier sebesar -0,64 dan 0,279 sehingga data dapat dikatakan data berdistribusi dengan normal. Sedangkan nilai pada variabel kesuksesan karier subjektif sebesar -0,337 dan 1,5 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis
Komitmen Karier	-0,64	-0,279
Kesuksesan Karier Subjektif	-0,337	1,5

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil uji linearitas pada kedua variabel memiliki hubungan linearitas yang baik. Syarat variabel dikatakan linear apabila mempunyai hubungan yang linear pada signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05, atau besarnya angka pada *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Dilihat melalui hasil signifikansi *linearity* menunjukkan nilai $p < 0,05$, sehingga dapat dikatakan asumsi linearitas terpenuhi. Sedangkan melalui hasil signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan nilai kurang dari 0.05 dengan nilai signifikansi ,000 sehingga asumsi linearitas tidak terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji linearitas terpenuhi dikarenakan nilai *linearity* $p < 0,05$ dan memenuhi syarat linearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Perdimensi

Hubungan Variabel	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
CI → R	,000*	,000	Linear
CI → QW	,000*	,005	Linear
CI → MW	,000*	,015	Linear
CI → I	,000*	,080*	Linear
CI → A	,000*	,014	Linear
CI → PL	,000*	,000	Linear
CI → GD	,000*	,051	Linear
CI → S	,000*	,021	Linear
CP → R	,028*	,000	Linear
CP → QW	,005*	,010	Linear
CP → MW	,000*	,122*	Linear
CP → I	,021*	,038	Linear
CP → A	,000*	,106*	Linear
CP → PL	,121	,042	Tidak Linear
CP → GD	,000*	,010	Linear
CP → S	,000*	,001	Linear
CR → R	,546	,100*	Linear
CR → QW	,857	,132*	Linear
CR → MW	,925	,021	Tidak Linear
CR → I	,458	,314*	Linear
CR → A	,470	,120*	Linear
CR → PL	,974	,001	Tidak Linear
CR → GD	,953	,180*	Linear
CR → S	,423	,152*	Linear

Catatan: CI: Career Identity, CP: Career Planning, CR: Career Resilience, R: Recognition, QW: Quality Work, MW: Meaningful Work, I, Influence, A: Authenticity, PL: Personal Life, GD: Growth and Development, S: Satisfaction

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada table 5 yang digunakan untuk melihat peran antara komitmen karier (X) terhadap kesuksesan karier subjektif (Y). Hasil uji regresi didapatkan nilai signifikansi sebesar $p < 0,05$. Jika nilai $p < 0,05$, dapat dikatakan ada peran antara variabel komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif. Dalam penelitian ini nilai signifikan sebesar $p < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat peran komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif. Berdasarkan tabel yang telah dilakukan analisis menunjukkan model regresi komitmen karier secara signifikan mampu memprediksi kesuksesan karier dengan nilai $p < 0,05$ sehingga hipotesis dapat diterima. Jika dilihat melalui nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan nilai positif yakni 0,247 dengan demikian semakin tinggi komitmen karier maka kesuksesan karier subjektif juga semakin tinggi. Selanjutnya dilihat komitmen karier mampu memprediksi kesuksesan

karier dengan nilai persentase sebesar 7,8% dengan nilai ($R^2=0,078$) dan sebanyak 92,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Sehingga, dengan kata lain komitmen karier memiliki peran terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H1	Regression	2540,241	1	2540,241	26,873	,000
	Residual	30059,559	318	94,527		
	Total	32599,800	319			

Coefficient

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H1	74,582	4.210		17,714	,000
	0,624	0,120	.279	5,184	,000

Catatan. R^2 0,078

Berdasarkan dari uji regresi linier berganda, pada table 6 diketahui bahwa seluruh dimensi memiliki nilai signifikansi dari hasil anova sebesar $p < 0,05$ yang berarti dimensi dari variabel komitmen karier secara bersama-sama memiliki peran terhadap masing-masing dari dimensi kesuksesan karier subjektif. Selanjutnya, jika dilihat dari dimensi yang memiliki nilai signifikansi hasil koefisien regresi $p < 0,05$ adalah dimensi *career identity* terhadap seluruh dimensi kesuksesan karier subjektif. Dimensi *career planning* terhadap dimensi *Meaningful work*, *Authenticity*, *Growth and Development* dan *Satisfaction*. Selanjutnya dimensi *career resilience* terhadap dimensi *Meaningful work*, *Influence*, *Authenticity*, dan *Growth and Development*.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hubungan Variabel	R Square (R^2)	Sig (ANOVA)	Coefficient		Keterangan
			Beta β	Sig	
CI → R	0.217	0.000	0.339	0,000*	Signifikan
CP → R	0.217	0.000	0,033	0,498	Tidak Signifikan
CR → R	0.217	0.000	-0,040	0,321	Tidak Signifikan
CI → QW	0,105	0.000	0,297	0,000*	Signifikan
CP → QW	0,105	0.000	0,099	0,091	Tidak Signifikan
CR → QW	0,105	0.000	-0,092	0,109	Tidak Signifikan
CI → MW	0,142	0.000	0,329	0,000*	Signifikan
CP → MW	0,142	0.000	0,145	0,012*	Signifikan
CR → MW	0,142	0.000	-0,120	0,033*	Signifikan
CI → I	0,91	0.000	0,290	0,000*	Signifikan

CP → I	0,91	0.000	0,090	0,126	Tidak Signifikan
CR → I	0,91	0.000	-0,139	0,016*	Signifikan
CI → A	0,164	0.000	0,300	0,000*	Signifikan
CP → A	0,164	0.000	0,230	0,000*	Signifikan
CR → A	0,164	0.000	-0,108	0,053*	Signifikan
CI → PL	0,61	0.000	0,243	0,000*	Signifikan
CP → PL	0,61	0.000	0,039	0,519	Tidak Signifikan
CR → PL	0,61	0.000	-0,071	0,229	Tidak Signifikan
CI → GD	0,175	0.000	0,307	0,000*	Signifikan
CP → GD	0,175	0.000	0,245	0,000*	Signifikan
CR → GD	0,175	0.000	-0,151	0,006*	Signifikan
CI → S	0,167	0.000	0,306	0,000*	Signifikan
CP → S	0,167	0.000	0,229	0,000*	Signifikan
CR → S	0,167	0.000	-0,104	0,061	Tidak Signifikan

Catatan: CI: Career Identity, CP: Career Planning, CR: Career Resilience, R: Recognition, QW: Quality Work, MW: Meaningful Work, I, Influence, A: Authenticity, PL: Personal Life, GD: Growth and Development, S: Satisfaction

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 320 guru di Indonesia yang tersebar di berbagai wilayah Jawa Timur dan Kalimantan didapat adanya peran antara komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif. Sesuai dengan kualifikasi akademik guru dan dosen bahwa untuk menjadi seorang guru haruslah menempuh pendidikan tinggi serta memiliki sertifikat pendidik yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Pada hal ini peneliti akan membagi pembahasan menjadi dua, yakni secara keseluruhan dan secara perdimensi. Selanjutnya, hasil uji regresi linier sederhana didapat hasil bahwa nilai signifikansi probabilitas adalah $p < 0,05$ sehingga hipotesis dari penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis dari penelitian ini maka didapati bahwa komitmen karier memiliki peran yang signifikan memprediksi kesuksesan karier subjektif pada guru. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti adanya peran komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif guru.

Karier adalah sebuah perkembangan dan kemajuan seseorang terkait dalam hal pekerjaan selama perjalanan hidupnya. Sedangkan komitmen karier adalah sebuah usaha pengembangan diri individu untuk dapat mencapai sebuah tujuannya. Individu yang berkomitmen terhadap kariernya akan ditandai dengan adanya sebuah keuletakan, identifikasi diri dan keterlibatan dalam mencapai sebuah tujuan dalam kariernya. Seberapa jauh individu memilih untuk berkomitmen terhadap kariernya dapat tercermin dari sebuah ketekunan dalam mengejar tujuan kariernya terlepas dari kesulitan yang dihadapi selama berada di jalur karier. Pentingnya memiliki komitmen karier dikarenakan jika individu merasa berkomitmen kepada kariernya maka akan lebih berfokus pada karier dibandingkan dengan kondisi kerja atau bahkan rekan kerja, sehingga akan menumbuhkan harapan dan motivasi untuk dapat meraih kesuksesan atas kariernya. Sejalan dengan pendapat Huang dkk, (2019) bahwa individu yang memiliki karier komitmen akan memiliki

motivasi yang kuat dibandingkan dengan individu yang memiliki komitmen karier rendah. Sehingga dapat dikatakan apabila motivasi individu terhadap kariernya tinggi akan dapat mencapai kepuasan dan kesuksesan atas kariernya.

Kesuksesan karier sendiri merupakan sebuah cara untuk memenuhi kebutuhan individu akan prestasi dan kekuatan selama berada dalam jalur karier mereka. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang berpandangan bahwa seseorang akan memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman barulah ia menginginkan untuk memenuhi kebutuhan di atasnya hingga mencapai aktualisasi diri. Seseorang yang memiliki kriteria kesuksesan karier subjektif ia akan memenuhi kebutuhan tersebut tidak cenderung hanya mempertahankan rasa aman dengan tetap bertahan dengan apa yang telah dicapainya, namun akan terus memenuhi kebutuhannya hingga ia memiliki kepuasan dan mencapai aktualisasi diri. Sesuai dengan pandangan teori Herzberg yakni faktor *higienis* seseorang tidak dapat berorientasi pada kriteria eksternal saja karena menurut Herzberg kriteria eksternal merupakan suatu kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus, sebab kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Maka dari itu, sesuai dengan teori motivasi faktor Frederick Herzberg individu harus memiliki motivasi, hal ini adalah sebuah kebutuhan psikologis yang meliputi kondisi intrinsik. Faktor motivasi ini berkaitan dengan pekerjaan yang merupakan sebuah penghargaan internal dari dalam individu terhadap pekerjaannya (Andriani & Widiawati, 2017).

Seseorang memiliki kriteria kesuksesan karier secara subjektif maka ukuran kesuksesan akan ditetapkan sesuai dengan kondisi internal dalam diri. Melihat dari beberapa penelitian yang dilakukan adanya kesuksesan karier pada individu dikarenakan adanya komitmen karier yang tinggi. Seperti yang dilakukan oleh Ekmekecioglu (2020), melalui hasil penelitiannya diperoleh bahwa individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi serta memiliki perencanaan terhadap peningkatan kariernya, maka individu akan lebih dapat mencapai kesuksesan karier subjektifnya. Individu yang melakukan usaha secara signifikan dan upaya ekstra untuk mencapai tujuan dalam karier, mereka akan menunjukkan rasa komitmen untuk kariernya. Adanya komitmen karier yang tinggi maka mereka akan menjadi lebih sukses secara subjektif dalam kariernya. Artinya, individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi atau kuat akan dapat mencapai kesuksesan karier subjektifnya.

Bagi seorang guru, komitmen karier merupakan sebuah faktor yang harus dimiliki untuk keberhasilan sebuah sistem pendidikan. Seorang guru yang memiliki komitmen karier akan melihat komitmen karier sebagai identitas keprofesionalan mereka. Guru yang berdedikasi akan menyelesaikan tugas dalam pekerjaan yang diberikan sebagai kesenangan atas dedikasinya. Guru akan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik, bahkan jika terjadi perubahan dalam organisasi. Tidak menutup kemungkinan bagi guru untuk memandang kesuksesannya berdasarkan kriteria subjektif seperti sebuah pengabdian dan kepuasan dalam melihat anak didiknya sukses. Sejalan dengan pendapat Yahya & Tan, (2015) apabila seseorang yang merasa berkomitmen pada kariernya mereka akan lebih mengalami kesuksesan kariernya daripada mereka yang kurang berkomitmen dalam kariernya. Dilihat dari hasil analisis per dimensi, peneliti membagi pembahasan menjadi delapan bahasan berdasarkan peran komitmen karier terhadap dimensi kesuksesan karier subjektif.

Pertama, yang memiliki peran signifikan adalah dimensi *career identity* (X) terhadap dimensi *Recognition* (Y). *Career identity* merupakan dimensi yang penting dalam komitmen karier. Adanya identitas karier membuat guru semakin lekat dengan profesinya

dikarenakan adanya kelekatan emosional pada individu. Recognition sendiri adalah pengakuan yang berkaitan dengan penghargaan dan penerimaan orang lain atas apa yang telah individu kerjakan. Ketika individu mampu berkomitmen terhadap kariernya maka ia akan terlibat dengan organisasi, pekerjaan, karier dan keinginan mereka untuk dapat tetap tumbuh dalam mengatasi rintangan dalam karier mereka sehingga individu mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dijalannya (Lourencao dkk, 2021).

Kedua, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity* (X) terhadap dimensi *Quality Work* (Y). *Quality work* sendiri dapat terjadi ketika individu merasa kinerja yang dihasilkan dapat berkualitas dan memuaskan untuknya. Artinya, adanya identitas karier membuat individu merasakan, apabila berhasil dalam melakukan pekerjaannya maka akan merasa kinerjanya lebih berkualitas. Seperti yang diungkapkan Herachwati & Rachma (2018), bahwa seseorang yang berkomitmen untuk kariernya akan cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai target kariernya dan mencapai kepuasan.

Ketiga, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity*, *career planning*, dan *career resilience* (X) terhadap dimensi *Meaningful work* (Y). Adanya kesuksesan karier subjektif pada individu menjadikannya akan lebih menghargai pekerjaannya dikarenakan mereka berkomitmen terhadap karier mereka. Sesuai dengan dimensi *meaningful work* pada variabel kesuksesan karier subjektif, bahwa apabila individu memiliki komitmen karier maka akan dengan mudahnya ia dapat dihargai ketika terlibat dalam suatu pekerjaannya. Melihat dari penelitian Mahendra (2017), bahwa komitmen karier memiliki pengaruh yang signifikan dengan kesuksesan karier subjektif. Dari hasil temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya, dikarenakan mereka cenderung memiliki kinerja secara sempurna dan totalitas untuk diberikan kepada organisasi, sehingga ia akan merasa dapat dihargai oleh orang lain dan juga organisasi.

Keempat, terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi *career identity* dan *career resilience* (X) terhadap dimensi *influence* (Y). Sesuai dengan dimensi *influence* yang menjelaskan bahwa pentingnya individu dapat berpengaruh dan berdampak kepada orang lain atau organisasi. Hal ini merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi individu ketika melihat dirinya dapat memberikan pengaruh kepada orang lain. Dengan adanya *influence* individu akan merasa bahwa ia dapat berkontribusi penting bagi organisasi hingga dapat berdampak pada orang lain dan lingkungan sosialnya. Artinya, bila individu memiliki komitmen karier yang tinggi maka ia akan dapat merasa berhasil apabila dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada orang lain dan organisasi.

Kelima, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity*, *career planning*, dan *career resilience* (X) terhadap dimensi *Authenticity* (Y). Sesuai dengan dimensi *Authenticity* bahwa individu akan membentuk arah kariernya sesuai dengan kebutuhan dan preferensinya. Individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan cenderung termotivasi oleh harapan dan tujuan kariernya sehingga komitmen karier memiliki peran yang penting dalam memprediksi arah kesuksesan karier.

Keenam, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity* pada variabel komitmen karier (X) terhadap dimensi *personal life* pada variabel kesuksesan karier subjektif (Y). Sesuai dengan dimensi *personal life* bahwa individu dapat memiliki karier yang berdampak positif bagi orang lain. Sehingga bila individu memiliki identitas terhadap kariernya maka ia akan lebih merasa bahwa dapat berdampak positif bagi orang lain diluar pekerjaannya..

Ketujuh, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity*, *career planning*, dan *career resilience* (X) terhadap dimensi *Growth and Development* (Y).

Seseorang yang mampu melakukan pengembangan terkait kariernya baik mencari dan memperdalam pengetahuan lain berkaitan dengan kariernya, menandakan orang tersebut telah berkomitmen terhadap kariernya. Melihat penelitian yang dilakukan Srikanth & Israel, (2012), yang menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen karier terhadap kesuksesan karier karyawan. Dalam penelitiannya menjelaskan seseorang yang memiliki komitmen karier akan cenderung melakukan usaha yang luar biasa dalam karier mereka dan mengeluarkan upaya unggul dalam mencapai tujuan karier mereka. Dengan demikian, jika individu memiliki komitmen karier yang tinggi untuk dapat bertahan pada organisasi maka individu tersebut akan mendapatkan pengembangan karier yang baik sehingga memperoleh kesuksesan karier dalam organisasi tersebut.

Kedelapan, terdapat peran yang signifikan antara dimensi *career identity*, *career planning* (X) terhadap dimensi *satisfaction* (Y). Sesuai dengan dimensi *satisfaction* bahwa individu memiliki perasaan positif terhadap kariernya. Artinya, bila individu memiliki identitas karier dan perencanaan karier yang baik maka ia akan lebih mampu untuk memiliki perasaan positif dan kepuasan terhadap kariernya. Demikian pula, individu yang berkomitmen dengan karier mereka akan memiliki banyak perasaan positif tentang pencapaian tujuan karier mereka dan memiliki pengalaman mengenai kesuksesan karier lebih banyak daripada yang tidak berkomitmen dengan kariernya (Pasha dkk, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat bahwa *career identity* (X) memiliki peran terhadap seluruh dimensi variabel kesuksesan karier subjektif (Y) yakni *Recognition, Quality Work, Meaningful Work, Influence, Authenticity, Personal Life, Growth and Development, Satisfaction*. Hal ini berarti bahwa dengan adanya *career identity* dapat menggambarkan sebuah keterikatan emosional individu terhadap kariernya serta dapat memberikan peran terhadap kesuksesan karier subjektif pada individu. Artinya seseorang tidak harus memiliki *career resilience* dan *career planning* untuk menumbuhkan kesuksesan subjektifnya namun dengan adanya keterikatan emosional individu terhadap kariernya maka individu sudah dapat mencapai sebuah kesuksesan karier subjektifnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mahendra (2017), bahwa *career identity* berkaitan dengan sebuah keterlibatan profesional individu terhadap kariernya serta kebutuhan individu untuk dapat mengalami kemajuan dan pengakuan terhadap kariernya yang sesuai dengan dimensi dari kesuksesan karier subjektif.

Berbagai ulasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini memiliki keterbaruan dan keterbatasan penelitian. Keterbatasan pada penelitian ini diantaranya, penelitian dilakukan hanya pada wilayah Jawa Timur dan Kalimantan yang tidak secara menyeluruh pada wilayah Indonesia. Kemudian selama ini penelitian terdahulu hanya terbatas pada karyawan berkerah biru, sementara penelitian mengenai komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif pada guru masih terbatas dilakukan, inilah yang menjadikan keterbaruan dari penelitian ini. Selain itu, penelitian dianalisis melalui setiap dimensi dari komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif, sehingga peran antara komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif dapat diketahui secara lebih rinci. Temuan dalam penelitian ini adalah perlunya guru memiliki komitmen karier untuk dapat mencapai kesuksesan karier secara subjektif. Sebab, sebagian besar profesi guru di Indonesia telah disadari oleh banyak orang yang memiliki eksternal reward (penghasilan) yang relatif kecil, untuk itu dalam penelitian ini menjelaskan seberapa besar kriteria kesuksesan karier subjektif pada guru. Dengan adanya keterbaruan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk dapat menjelaskan bagaimana komitmen karier berperan terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru di Indonesia.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti membagi pembahasan menjadi dua, yakni secara keseluruhan dan secara perdimensi. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat peran yang signifikan antara komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru di Indonesia. Selain itu, jika dikaji secara perdimensi terdapat peran pada setiap dimensi komitmen karier terhadap dimensi kesuksesan karier subjektif. Diantaranya adalah dimensi *career identity* terhadap seluruh dimensi kesuksesan karier subjektif. Dimensi *career planning* terhadap dimensi *Meaningful work, Authenticity, Growth and Development* dan *Satisfaction*. Selanjutnya dimensi *career resilience* terhadap dimensi *Meaningful work, Influence, Authenticity, dan Growth and Development*. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen karier memiliki peran terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru di Indonesia. Implikasi pada penelitian ini adalah diharapkan para guru dapat memiliki dan menumbuhkan komitmen karier terutama lebih terikat secara emosional terhadap kariernya, lebih berdedikasi dan terlibat dalam melakukan tugas dengan baik guna meningkatkan kesuksesan karier subjektifnya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengumpulkan data menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara terhadap beberapa sampel agar fenomena yang terjadi di lapangan dapat terlihat secara keseluruhan dan lebih bersifat komprehensif. Selain itu diharapkan untuk melakukan penelitian yang sama kepada profesi lain selain guru dikarenakan penilaian kesuksesan karier subjektif dapat berubah dari waktu ke waktu pada seluruh fase karier. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam bidang keilmuan psikologi yang berkaitan dengan komitmen karier.

REFERENCES

- Ahmed, N. O. A. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor frederick herzberg pada pt aristika kreasi mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98
- Anoraga, Pandji (1992), *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development Bulletin Psikologi Internasional*, 14(7), 655-670. doi:10.1108/13620430911005708
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Bridgstock, R. (2008). Follow your bliss' or 'show me the money? Career orientations, career management competence, and career success in Australian creative workers. Norwich Business School: University of East Anglia
- Ching, S.L. & Kee, D.M.H. (2012). Work values-career commitment relationship of generation Y Teachers in Malaysia. *IPEDR*, 28.

- Cicek, I., Karaboga, T. & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Journal Social and Behavioral Science*, 229, 417-426. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.152
- CNN Indonesia. (2022, Januari 11). 3 Ribu Guru Muhammadiyah Ramai-ramai Pindah Jadi PPPK Sekolah Negeri. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220111201939-20-745422/3-ribu-guru-muhammadiyah-ramai-ramai-pindah-jadi-pppk-sekolah-negeri>
- Ekmekcioglu, E. B., Erdogan, M. Y., & Sokmen, A. (2020). Career commitment and subjective career success: the moderating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower*.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33, 64–86.
- Hall, D. T. (1971) A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)
- Hartono, R. (2019). Mendeteksi guru bergairah di era milenial (konsep dan acuan dalam meningkatkan gairah mengajar). CV. Pilar Nusantara.
- Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational commitment versus career commitment. *KnE Social Sciences*.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113–136. doi: 10.1002/job.27
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL : Free Press.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. Kesuksesan karier subjektif sebagai identitas karier karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201-216.
- Ingarianti, T. M., & Purwono, U. (2019). Adaptasi instrumen komitmen karier. *Jurnal Psikologi Undip*, 18(2), 199-217.
- Ingarianti, TM., Suhariadi, F. & Fajrianti. (2022). Adaptasi Alat Ukur Kesuksesan Karier Subjektif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Malang*. Accepted.
- Judge, T. et al. (1995), "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, Vol. 48 No. 3, pp. 485-519.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and career success. In H. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 59–78). Thousand Oaks, CA: Sage
- Karavardar, G. (2014). Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 98.
- Kim, M. & Beehr, T. A. (2017). Directing our own careers, but getting help from empowering leaders. *Career Development International*, 22 (3), 300-317. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0202>
- Lourencao, L. et al (2021). Career commitment and career entrenchment among primary health care workers. *Revista brasileira de enfermagem*, 75.
- Mahendra, V. P. S. (2017). Pengaruh komitmen karir dan motivasi karir terhadap kesuksesan karir subjektif karyawan pada PT bank BTN Bekasi. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 170-180.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Ng, T., Eby, L., Sorenson, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success. *Personnel Psychology*, 58, 367–408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001
- Pasha, A.T., Hamid, K.A. and Shahzad, A. (2017), “Mediating role of career commitment in the relationship of promotional opportunities, rewards and career success”, *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research*, Vol. 13 No. 1, pp. 185-199. <https://doi.org/10.18187/pjsor.v13i1.1587>
- Pathardikar, A.D., Sahu, S. and Jaiswal, N.K. (2016), “Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment”, *South Asian Journal of Global Business Research*, Vol. 5 No. 1, pp. 104-124. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0017>
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saripudin, S. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru bidang kompetensi keahlian teknik instalasi tenaga listrik di Smk. *INVOTEC*, 10(1).
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Shockley, K. et al (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. doi:10.1002/job.2046
- Smidt, W., et al. (2018). Career success of preschool teachers in Germany—the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care*, 188(10), 1340-1353. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1314275>.
- Srikanth, P.B. and Israel, D. (2012), “Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction”, *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 48 No. 1, pp. 137-149.
- Sultana, R., et al. (2016). Probing The Interactive Effects of Career Commitment and Emotional Intelligence on Perceived Objective/ Subjective Career Success. *Personnel Review*, 45 (4), 724-742. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0265>
- Wilson, M. E., et al. (2016). Professional identity, career commitment, and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. *Journal of College Student Development*, 57(5), 557-572. <https://doi.org/10.1353/csd.2016.0059carsn>
- Yahya, K. K., & Tan, F. Y. (2015). Enhancing career commitment: The influence of human resource management practices. *International Journal of Business and Society*, 16(2).