

## EFFECT OF SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON SUBJECTIVE CAREER SUCCESS IN HIGH SCHOOL TEACHERS

Khairul Adabi  
[khairuladabi57@gmail.com](mailto:khairuladabi57@gmail.com)  
Staf Kementerian Hukum dan Hak  
Asasi Manusia Republik Indonesia

Desi Yustari Muchtar  
[desi.yustari@gmail.com](mailto:desi.yustari@gmail.com)  
Fakultas Psikologi UIN Syarif  
Hidayatullah Jakarta

### **Abstract**

*This research aim to know the level of subjective career success on teachers, because teachers is the most important pillar in the educational system. Based on the previous study, there are many factors that influence subjective career success, such as self-efficacy and organizational culture. Sel-efficacy is regarded as one of the most important factors in subjective career success (Abele & Spurk, 2012). Besides that, organizational culture have positively influence concerning to subjective career success (Erdogan, Kraimer & Liden, 2004). Samples amount in this research is teachers in senior high school in south Tangerang. Sampling technique in this study was nonprobability sampling with 203 respondents. This study used quantitative approach with linear regression as analysis method. Finding from this study explains that self-efficacy organizational culture such respect for people influence significantly on subjective career success on teachers. It is accordance with the finding of previous studies conducted by Abele and Spurk (2012) and Erdogan, Kraimer, and Liden (2004) that self-efficacy and organizational culture influence on subkective career success.*

*Keywords: Subjective Career Success, Self-efficacy, Organizational Cultute*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kesuksesan karier subjektif pada guru, sebab guru merupakan pilar penting bagi pendidikan dan guru merupakan sumber daya utama dalam berlangsungnya pendidikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, banyak faktor yang mempengaruhi terjadi perilaku *bullying*, seperti *self-efficacy* dan budaya organisasi. *Self-efficacy* dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam melihat kesuksesan karier subjektif. Selain itu, budaya organisasi sekolah juga mempengaruhi kesuksesan karier subjektif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Tangerang Selatan. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan 203 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisa data regresi linier. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi seperti penghargaan kepada orang mempengaruhi secara signifikan kesuksesan karier subjektif pada guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Abele dan Spurk (2012) dan Erdogan (2004) bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kesuksesan karier subjektif.

Kata Kunci: kesuksesan karier subjektif, *self-efficacy* dan budaya organisasi.

## PENDAHULUAN

Guru merupakan pilar yang sangat penting dalam pendidikan. Adanya guru, pendidikan dapat berkembang ke arah yang lebih baik dan dapat menciptakan generasi penerus bangsa yang cemerlang. Setiap guru menginginkan karier yang sukses dan memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Kesuksesan dalam karier sangat penting bagi guru.

Ulfatin (2015) mengungkapkan, pengembangan karier guru dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam undang-undang itu disebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan guru ialah karir struktural, yakni berhubungan dengan kedudukan seseorang di dalam struktur organisasi tempat ia bekerja, misalnya menjabat sebagai wali kelas, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, dan lain-lain. Karir fungsional, terdiri atas penugasan dan kenaikan pangkat atau promosi. Ruang lingkup yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Suwar (2008) mengatakan guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, guru sebagai sentral dalam pendidikan sekolah tentu membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar sehingga kepuasan kerja sebagai guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Menurut Suwar (2008) kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Ng, Eby, Sorensen, dan Feldman (2005) mengacu dari Seibert dan Kraimer, kesuksesan karier didefinisikan sebagai hasil akumulasi pekerjaan positif dan hasil psikologis dari pengalaman kerja seseorang. Kesuksesan karier dibagi menjadi dua, yakni kesuksesan karier objektif dan kesuksesan karier subjektif. Kesuksesan karier obyektif yakni pencapaian gaji dan jumlah promosi dalam karier seseorang, sementara kesuksesan karier subjektif yakni kepuasan kerja dan kepuasan pada karier. Menurut Rempel (2007), kesuksesan karier subjektif mengukur indikator-indikator yang sulit untuk diukur dan seringkali dilihat sama seperti kepuasan kerja. Hal ini tentu saja mengartikan bahwa seseorang dengan gaji yang relatif kecil tetap bisa dikatakan sukses karena tingkat kepuasannya yang tinggi. Sementara menurut Abele dan Spurk (2009) yang dikembangkan dari Boudreau, Boswell, dan Judge kesuksesan karier subjektif biasanya diukur sama seperti kepuasan kerja dan kepuasan karier.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru Sekolah Menengah Atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh fungsi-fungsi psikologis guru dengan kesuksesan karier subjektif serta memberikan masukan bagi penelitian-penelitian terkait dengan kesuksesan karier subjektif di Indonesia.

## KAJIAN TEORI

Betz dan Fitzgerald (dalam Nabi, 2000), menyebutkan kesuksesan karier subyektif secara teoritis lebih kompleks untuk dilihat dibandingkan dengan kesuksesan karier objektif. Hal ini dikarenakan evaluasi individu pada kesuksesan kariernya sendiri dengan mengacu pada standar diri, usia, tahap karier, serta aspirasi dan pendapat orang lain yang signifikan. Greenhaus, Turban, dan Dougherty (dalam Ng & Feldman, 2014) menyatakan bahwa kesuksesan karier subjektif mengacu pada persepsi evaluasi individu dan reaksi afektif terhadap karier mereka.

Ballout (2007) menyebut kesuksesan karier dipisahkan menjadi dua dimensi, yakni ekstrinsik (objektif) dan intrinsik (subjektif). Kesuksesan ekstrinsik mewakili komponen-komponen yang objektif dalam kesuksesan karier dan mengacu pada pencapaian karier yang terlihat seperti hasil, gaji, promosi, jabatan, serta status dalam pekerjaan. Sementara kesuksesan karier intrinsik mewakili komponen-komponen subjektif dalam kesuksesan karier dan mengacu pada reaksi dan perasaan individu terhadap karier individu tersebut, dan seringkali dalam istilah psikologi diukur seperti kepuasan karier, komitmen karier, dan kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat tokoh di atas, terlihat bahwa fokus kesuksesan karier subjektif lebih terletak pada diri setiap individu. Individu diharapkan dapat memegang kontrol atas kariernya dan mendayagunakan potensi-potensi dalam diri sehingga dapat meraih kesuksesan, begitu pula yang diharapkan dari seorang guru.

Studi dengan cara wawancara dilakukan terhadap para guru pada Rabu, 8 Agustus 2016 untuk melihat apakah kesuksesan karier secara objektif ataukah kesuksesan karier secara subjektif yang lebih diutamakan oleh guru. Responden berjumlah 15 orang. Persentase pada wawancara ini ialah 8 orang guru laki-laki dan 7 orang guru perempuan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 13 dari 15 responden menunjukkan bahwa kesuksesan karier secara subjektif lebih penting bagi mereka. Mereka merasa puas ketika dapat melihat murid-muridnya memahami pelajaran yang diajarkan, mendapatkan nilai yang baik, dan bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selebihnya 2 dari 15 responden beranggapan bahwa kesuksesan karier objektif lebih penting bagi mereka, yakni ketika bisa mendapatkan kenaikan jabatan dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karier seseorang. Karier yang dimiliki setiap orang tentunya berbeda, tergantung dari seberapa besar faktor yang mempengaruhi individu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karier individu diantaranya adalah budaya organisasi (Erdogan, Kraimer dan Liden, 2004), kepribadian proaktif (Seibert, Crant, Kraimer, 1999), *self-efficacy* (Yu & Chen, 2012), rintangan karier (Ng & Feldman, 2014), dan kestabilan emosi (Judge & Mueller, 2007). Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah *self-efficacy* dan budaya organisasi. *Self-efficacy* digunakan karena *self-efficacy* memiliki peran penting dalam kesuksesan karier bagi guru. Dengan *self-efficacy*, guru akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya

sebagai guru, yakni mengajar. Guru juga akan merasa yakin bahwa ia dapat mengajar dengan baik sehingga murid- murid bisa mendapatkan nilai yang baik. Budaya organisasi penting karena budaya organisasi berpengaruh bagi kesuksesan karier guru. Sekolah sebagai organisasi tempat guru mengajar memiliki nilai-nilai bersama yang harus diikuti oleh anggota organisasi, dalam hal ini guru. Dengan sekolah memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh guru serta sekolah memberikan peluang bagi guru untuk mencapai kesuksesan kariernya, maka guru akan memiliki kesuksesan karier yang tinggi.

*Self-efficacy* ditemukan mempengaruhi karier seseorang. Dalam penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Abele dan Spurk (2009) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kesuksesan karier objektif dan subjektif seseorang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan hasil yang positif pada kesuksesan karier objektif berupa kenaikan gaji dan jabatan di perusahaan dalam waktu 3 tahun dan hasil positif pada kesuksesan karier subjektif berupa meningkatnya kepuasan dalam karier dalam waktu 3 tahun. Penelitian lain dilakukan oleh Yu dan Chen (2012), penelitian ini melibatkan 291 subjek dan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan kesuksesan karier subjektif, dalam hal ini kepuasan karier.

Tidak hanya *self-efficacy* yang mempengaruhi kesuksesan karier seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erdogan et al (2004), menunjukkan bahwa budaya organisasi, nilai individu, dan *leader member exchange* memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karier subjektif seseorang. Penelitian ini menggunakan sampel 520 orang guru di Turki. Hasil dari penelitian ini menunjukkan seluruh dimensi dari budaya organisasi yakni inovasi, penghargaan kepada orang lain, orientasi hasil, orientasi terhadap hal detail, keagresifan, orientasi tim, dan stabilitas memiliki hubungan yang positif dengan kesuksesan karier subjektif. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki, semakin guru merasa puas akan pekerjaannya dan kariernya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Tangerang Selatan yang berjumlah 585 orang. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 203 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non probability sampling* dimana peneliti menentukan sampel berdasarkan individu yang sesuai dengan sampel yang telah ditentukan peneliti, dengan jenis pengambilan sampel *convenience sampling*, yaitu. teknik pengambilan data yang paling memudahkan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan biaya.

### **Instrumen penelitian**

Terdapat tiga alat ukur yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Skala Kesuksesan Karier Subjektif  
Kesuksesan Karier Subjektif diukur menggunakan skala baku yang telah diadopsi dan dimodifikasi oleh peneliti. Skala tersebut adalah *CareerSatisfaction Scale* yang dikembangkan oleh Greenhaus. Alat ukur ini terdiri dari 5 item.
2. Skala *Self-efficacy*  
*Self-efficacy* diukur menggunakan alat ukur baku SES (*Self-efficacy Scale*) Sherer yang dikembangkan dari Bandura. Alat ukur ini menggunakan skala model likert dengan pilihan empat jawaban.
3. Skala Budaya Organisasi  
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur *Organizational Culture Profile* (OCP) berdasarkan teori O'Reilly (dalam Munandar, 2001) yang dipergunakan oleh siswa kelas satu sampai kelas tiga. Alat ukur ini terdiri dari 30 item dan menggunakan skala model likert dengan pilihan empat jawaban.

## HASIL PENELITIAN

### Analisa deskriptif

Total sampel pada penelitian ini berjumlah 203 guru Sekolah Menengah Atas di Tangerang Selatan. Selanjutnya akan dijelaskan gambaran subjek lebih rinci pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
*Subjek Penelitian*

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	71	35%
Perempuan	132	65%
Total responden	203	100%

### Hasil uji hipotesis

Perolehan nilai *R-square* sebesar 0.249 atau sebesar 24,9%. Artinya proporsi dari kesuksesan karir subjektif yang dijelaskan oleh *self-efficacy* dan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebesar 24,9% sedangkan 75,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Untuk lebih rinci bisa melihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
*Model Summary*

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.222	8.83554

a. Predictors: (Constant), Predictors: (Constant), *Self-efficacy* , Inovasi, , Stabilitas, Penghargaan, Orientasi Hasil, Orientasi tim, Keagresifan dan persaingan

**Tabel 3**  
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,758	8,618		,668	,505
	Self efficacy	,275	,076	,247	3,638	,000
	Inovasi	-,050	,099	-,035	-,502	,616
	Stabilitas	-,005	,100	-,003	-,048	,962
	Penghargaan	,496	,071	,447	7,018	.000
	Orientasi hasil	,052	,100	,036	,524	,601
	Orientasi tim	.034	.075	.030	450	.653
	Keagresifan dan persaingan	082	090	063	912	.363

a. Dependent Variable: SCS

### Proporsi varian

Proporsi varians *independent variable* terhadap kesuksesan karier subjektif yaitu:

1. Variabel *self-efficacy* memberikan sumbangan sebesar 4.9% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut signifikan dengan Sig.F Change = 0.000 < 0.05, dengan nilai F Change = 10,254, df1 = 1 dan df2 = 201.
2. Variabel inovasi dan pengambilan resiko memberikan sumbangan sebesar 0.0% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan Sig.F Change = 0.927 (Sig. F Change > 0.05), dengan nilai F Change = 0.051, df1 = 1 dan df2 = 199.
3. Variabel stabilitas dan keamanan memberikan sumbangan sebesar 0.0% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan Sig.F Change = 0.821 (Sig. F Change < 0.05), dengan nilai F Change = 10,619, df1 = 1 dan df2 = 196.
4. Variabel penghargaan kepada orang memberikan sumbangan sebesar 19.4% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut signifikan dengan Sig.F Change = 0.000 < 0.05, dengan nilai F Change = 50,858, df1 = 1 dan df2 = 198.
5. Variabel orientasi hasil memberikan sumbangan sebesar 0.1% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan Sig.F Change = 0.639 (Sig. F Change < 0.05), dengan nilai F Change = 0.221, df1 = 1 dan df2 = 197.
6. Variabel orientasi tim memberikan sumbangan sebesar 0.2% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan Sig.F Change = 0.500 (Sig. F Change < 0.05), dengan nilai F Change = 0.456, df1 = 1 dan df2 = 196.
7. Variabel keagresifan dan persaingan memberikan sumbangan sebesar 0.3% terhadap varians kesuksesan karir subjektif. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan Sig.F Change = 0.362 (Sig. F Change < 0.05), dengan nilai F Change = 0.834, df1 = 1 dan df2 = 195.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari *self-efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru. Berdasarkan analisis data juga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *self-efficacy* dan penghargaan kepada orang terhadap kesuksesan karier subjektif. Sementara variabel inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, orientasi hasil, orientasi tim, serta keagresifan dan persaingan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Variabel yang mempengaruhi kesuksesan karir secara signifikan adalah *self-efficacy* dan penghargaan kepada orang.

### Diskusi

Responden penelitian ini merupakan guru Sekolah Menengah Atas di Tangerang Selatan, berdasarkan tabel deskriptif responden didominasi oleh responden perempuan. Mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan kesuksesan karier subjektif yang rendah. Individu yang memiliki kesuksesan karier subjektif yang rendah cenderung belum merasa puas akan pekerjaan dan kariernya. Salah satu aspek yang berkaitan dengan kesuksesan karier subjektif adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Skor variabel *self-efficacy* pada penelitian ini cenderung pada kategori rendah. Dalam penelitian ini, mayoritas responden menunjukkan memiliki *self-efficacy* yang rendah. Individu dengan tingkat *self-efficacy* rendah ditandai dengan kecenderungan tidak percaya diri, cepat sedih dan menyerah, cemas, serta menghindari tugas-tugas yang sulit.

Faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan karier subjektif seseorang yakni budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Erdogan (2004) menunjukkan bahwa guru yang memiliki nilai – nilai yang sesuai dengan budaya organisasi sekolah memiliki tingkat kesuksesan karier subjektif yang lebih baik. O'Reilly membagi budaya organisasi menjadi enam dimensi yakni inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, serta keagresifan dan persaingan.

Pada variabel inovasi dan pengambilan resiko, responden termasuk dalam kategori rendah. Inovasi dan pengambilan resiko memiliki ciri mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek- praktek formal. Kategori yang rendah menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini kurang diizinkan untuk berinovasi atau bereksperimen dalam mengajar. Pada skor stabilitas dan keamanan responden dalam penelitian ini cenderung pada kategori rendah. Stabilitas dan keamanan mengacu sejauh mana perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawainya (O'Reilly dalam Munandar, 2001).

Pada variabel penghargaan kepada orang, responden dalam penelitian ini menunjukkan skor cenderung pada kategori tinggi. penghargaan kepada orang

terkait dengan sejauh mana perusahaan memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap karyawan. Orientasi hasil dalam penelitian ini menunjukkan skor cenderung tinggi. Orientasi hasil yakni perusahaan memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan. Skor orientasi tim dan kolaborasi dalam penelitian ini berada pada kategori rendah. Orientasi tim dan kolaborasi berkaitan dengan bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi. Skor keagresifan dan persaingan dalam penelitian ini berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, terdapat dua variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Variabel pertama adalah self- efficacy. Self-efficacy berpengaruh secara positif terhadap kesuksesan karier subjektif. artinya semakin tinggi self- efficacy seseorang, maka semakin tinggi kesuksesan karir subjektif. Guru yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi sehingga guru bisa lebih percaya diri dalam mengajar dan guru memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia bisa membuat murid – muridnya memiliki prestasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Abele dan Spurk (2009) yang menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir subjektif. Diperkuat lagi dengan penelitian dari Yu dan Chen (2012) yang menunjukkan bahwa self-efficacy berhubungan positif terhadap kesuksesan karier.

Variabel berikutnya yang berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif adalah budaya organisasi penghargaan kepada orang. Dalam penelitian ini penghargaan kepada orang ditemukan sebagai variabel yang berpengaruh secara positif terhadap kesuksesan karir subjektif. Hal ini berarti semakin tinggi skor penghargaan kepada orang, maka akan semakin tinggi skor kesuksesan karier subjektif. Sebaliknya, semakin rendah skor penghargaan kepada orang, maka semakin rendah kesuksesan karir subjektifnya. Dengan memiliki penghargaan yang tinggi, guru akan merasa diapresiasi dan dihargai atas prestasi yang sudah dibuat. Guru yang merasa dihargai dan diapresiasi oleh sekolah akan merasa nyaman dalam melakukan tugas mengajar sebagai guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gray (2003) yang menemukan bahwa penghargaan kepada orang berpengaruh positif terhadap kesuksesan karier. Diperkuat oleh penelitian Harrison et al (2001) yang menyatakan bahwa penghargaan kepada orang memiliki pengaruh yang positif terhadap kesuksesan karier.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat lima independent variable yang terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Variabel – variabel tersebut adalah inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, orientasi hasil, orientasi tim dan kolaborasi, serta keagresifan dan persaingan.

Dalam penelitian ini, dimensi inovasi dan pengambilan resiko tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Inovasi dan pengambilan resiko yakni mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek- praktek formal. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gray (2003) yang menunjukkan inovasi dan pengambilan resiko memiliki pengaruh yang positif terhadap kesuksesan karier subjektif. Menurut Gray kepuasan kerja

seorang dalam organisasi di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang oportunistik, dimana ada kesempatan pengambilan resiko dan kesempatan untuk memiliki tanggungjawab. Berbeda juga dengan penelitian dari Tepeci (2002) yang menyatakan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karier. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, peneliti berasumsi perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan guru cenderung mengajar dengan menggunakan teknik yang sama sehingga kurang tercipta inovasi dalam mengajar.

Budaya organisasi stabilitas dan keamanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru. Stabilitas dan keamanan ialah sejauh mana tempat bekerja memberikan rasa aman kepada pegawainya, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gray (2003) yang menemukan bahwa stabilitas dan keamanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karier. Peneliti berasumsi perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena aturan-aturan di sekolah bersifat sederhana sehingga bukan merupakan prioritas guru dalam mencapai kesuksesan karier.

Budaya organisasi orientasi hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif. Orientasi hasil ialah memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdogan (2004). Bertentangan pula dengan penelitian Gray (2003). Peneliti berasumsi bahwa hal ini disebabkan karena budaya organisasi di Sekolah Menengah Atas di Tangerang Selatan lebih berorientasi kepada hasil belajar siswa dibandingkan dengan proses mengajar yang dilakukan oleh guru. Hal ini dapat dilihat dari terus meningkatnya tingkat kelulusan ujian nasional siswa Sekolah Menengah Atas ([kabartangsel.com](http://kabartangsel.com))

Variabel orientasi tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada guru. Hal ini bertentangan dengan penelitian Erdogan (2004) yang menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh positif terhadap kesuksesan karier subjektif. Orientasi tim ialah bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi. Dalam penelitian ini orientasi tim berada pada kategori rendah yakni 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas kurang terlibat dalam melakukan pekerjaan secara tim. Hal ini yang diasumsikan menjadi penyebab orientasi tim tidak berpengaruh secara signifikan pada penelitian ini.

Variabel lain yang tidak berpengaruh secara signifikan adalah keagresifan dan persaingan. Keagresifan dan persaingan ialah mengambil tindakan-tindakan tegas dan menciptakan persaingan dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswanto (2002) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh keagresifan dalam budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Keagresifan dalam penelitian ini berada pada kategori rendah yakni 55,2% Peneliti berasumsi bahwa perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan skor budaya organisasi keagresifan dan persaingan di sekolah rendah dan setiap guru mengajar bidang studi yang berbeda sehingga persaingan dalam bekerja pun rendah.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Salah satunya adalah ketika kuesioner disebar, beberapa guru tidak berada di ruang guru karena sedang mengajar. Saat kuesioner dibagikan saat jam istirahat beberapa guru mengisi kuesioner dengan waktu yang lama karena bertepatan dengan jam makan siang. Keterbatasan lainnya, sebagian kuesioner yang disebar secara tidak langsung (dititipkan pada bagian tata usaha) terhadap responden menyebabkan adanya kesalahpahaman dalam mengartikan kuesioner yang dibagikan.

### **Saran**

Hasil penelitian yang telah dijabarkan ini memperlihatkan bahwa terdapat 24.9% *independent variable* dari *Self-efficacy*, budaya inovasi dan pengambilan resiko, stabilitas dan keamanan, penghargaan kepada orang, orientasi hasil, orientasi tim, serta keagresifan dan persaingan mempengaruhi *dependent variable* yakni kesuksesan karir subjektif. Selain variabel – variabel diatas, 75.1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini. Oleh karena itu, bagi yang ingin meneliti kesuksesan karier subjektif disarankan menggunakan variabel lainnya yang dapat mengukur kesuksesan karier subjektif seperti kepribadian, *self esteem*, *work family conflict*, dan lain-lain. Kemudian pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memilih karakteristik dari berbagai profesi lain dan untuk menambah tingkat akurasi dan mengurangi *human error* disarankan untuk memberikan kuesioner ataupun angket penelitian secara langsung kepada guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abele, A. E & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2 (82), 803–824.
- 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.
- Bandura, A (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84 (2), 191-215.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial jilid I edisi 10*. Penerbit Erlangga.
- Cesinger, B. (2011). Measurement of objective and subjective career success. *Discussion Paper 02-2011*. Universitat Hohenheim. 1-7.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel psychology*, 57 (1), 305-332.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 1 (2), 78-81.
- Gist, M. E., Mitchell, T. R. (1992). Self- efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of management review*, 17 (2), 183-211.

- Gray, J. H., Densten, I. L. & Sarros, J. C. (2003). A matter of size: does organizational culture predict job satisfaction in small organizations? *Working Paper 65/03*. 1-5.
- Judge, T. A. & Mueller-Kammeyer, J. D. (2007). Personality and career success. University of Florida, Gainesville. 59- 62.
- Kabartangsel (2016). *UN SMA sederajat di kota tangerang selatan berjalan lancar*. Di akses pada tanggal 4 Januari 2017. <https://kabartangsel.com/un-sma-sederajat-di-kota-tangerang-selatan-berjalan-lancar/>
- Kemendikbud (2017). *Profil Sekolah*. Di akses pada tanggal 4 Januari 2017. <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/in dex.php/chome/profil/961E8830-F787-49DC-8605-50EC57E0E8C5>
- Kimas, T. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan persepsi kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X. Jakarta: *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.
- Kuswanto, S. (2002). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257
- Lu, L., Chang, Y., & Yuan, S. (2011). What differentiates success from strain: the moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management. American Psychological Association*, 18 (4), 396–412.
- Mensah, A. O. (2013). Asamani lebbaeus the influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: the case of cape coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), 195-213.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nabi, G. R. (2000). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of manpower*, 22 (5), 457-474.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58 (3), 367-408.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: a meta- analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (4) 169–179. O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell,
- D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organizational fit: *The Academy of Management Journal*, 34 (2), 487-516.
- Rempel, V. R. (2007). Predicting career success in classically trained musicians. *Thesis*. North Dakota: University of North Dakota.
- Rentner, T. L. & Bissland, J. H (1990). Job satisfaction and its correlates among public relations workers, 67 (4), 950-965.
- Seibert, S. E. & Kraimer M. L. (1999). Research reports proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84 (3), 416-427.

- Seibert, S. E. & Kraimer M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (2), 1-21.
- Sempene M. E., Rieger H. S., & Roodt, G (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23-30.
- Sherer, M., Maddux, J. E. (1982). The self- efficacy scale: construction and validation. *Psychological reports*, 51, 663-671.
- Suwar (2008). Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Diknas Pendidikan Kota Samarinda. 1- 7.
- Tepeci, M., Bartlett A. L. B (2002). The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 22 (2), 151 – 170.
- Ulfatin, N. (2015). Guru: pengembangan karir atau pengembangan profesi? Administrasi Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional*. Universitas Negeri Malang. 93-100.
- Umar, J. (2013). Analisa faktor konfirmatori. *Bahan ajar, tidak dipublikasikan*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wu, A., McKinnon, Jill L., Harrison, G. L (2001). Organizational cultural: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *Journal of International Business Studies*, 31 (3), 1-20.
- Yu, C. & Chen, C. (2012). Career self- management and career success moderating role of career self-efficacy. *Advances in information Sciences and Service Sciences (AISS)*, 4 (19), 239-24