

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 orang pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif dengan komitmen karir sebagai variabel mediasi. Dari tujuh (7) rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, enam (6) hipotesis didukung oleh hasil analisis, sementara satu (1) hipotesis tidak didukung. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan oleh organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap jalur karir yang mereka pilih.
2. Persepsi dukungan organisasional juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, seperti penghargaan terhadap kontribusi pegawai dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, mampu meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap karirnya.
3. Komitmen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap jalur karir mereka

cenderung merasa lebih puas secara pribadi atas pencapaian karirnya, yang mencerminkan kesuksesan karir dari perspektif individu.

4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang ada mampu mendukung pencapaian kesuksesan karir subjektif bagi pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang.
5. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Dukungan organisasi, seperti pengakuan terhadap kontribusi pegawai dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, terbukti mampu meningkatkan persepsi keberhasilan individu dalam karir mereka.
6. Komitmen karir berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan kesuksesan karir subjektif. Dengan kata lain, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap karirnya, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kesuksesan karir subjektif.
7. Komitmen karir juga memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan kesuksesan karir subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap karir, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesuksesan karir subjektif.

1.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh pengembangan

karir dan persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif dengan komitmen karir sebagai variabel mediasi. Implikasi yang dihasilkan dirancang untuk memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi dan akademisi serta menjadi landasan dalam pengembangan strategi yang lebih efektif untuk pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa implikasi yang dapat diidentifikasi:

1. Berdasarkan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terendah pada variabel pengembangan karir, menunjukkan bahwa organisasi perlu menyediakan program pengembangan karir yang lebih relevan, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan teknis pekerjaan pegawai. Pelatihan yang diselenggarakan sebaiknya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing serta diberikan secara merata kepada seluruh pegawai, tidak terbatas hanya pada pegawai senior, guna mendorong peningkatan kompetensi secara adil dan berkelanjutan.
2. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel persepsi dukungan organisasional, ditemukan bahwa organisasi perlu meningkatkan penghargaan terhadap kontribusi pegawai secara lebih konsisten. Pemberian dukungan yang seimbang antara nilai intrinsik dan ekstrinsik perlu dioptimalkan, misalnya melalui pengakuan kinerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta penciptaan iklim kerja yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.
3. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel komitmen karir, organisasi perlu memperkuat rasa keterikatan dan ketahanan pegawai terhadap jalur

karirnya. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja yang menghargai kontribusi, memperjelas jalur karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan suportif, sehingga pegawai tetap termotivasi dan loyal dalam menghadapi dinamika organisasi.

4. Berdasarkan nilai TCR terendah pada variabel kesuksesan karir subjektif, persepsi pegawai terhadap pencapaian karir belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan antara aspek penghargaan, kepuasan kerja, dan pencapaian pribadi. Penguatan strategi komunikasi internal, sistem kompensasi yang adil, serta pemberian umpan balik yang membangun perlu ditingkatkan guna memperkuat persepsi pegawai terhadap keberhasilan karir mereka.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya bebas dari kekurangan, dan terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian. Oleh karena itu, diharapkan keterbatasan-keterbatasan ini dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

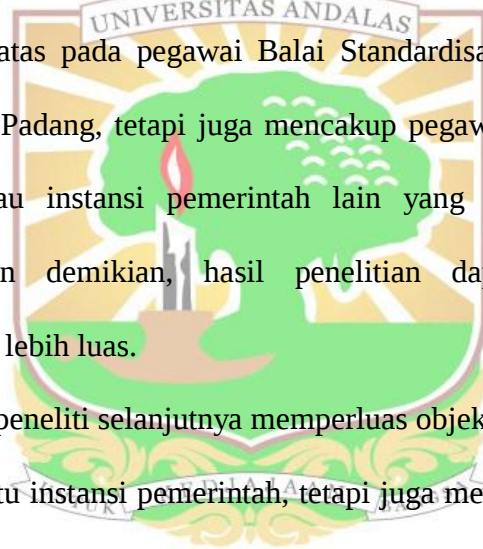
1. Sampel penelitian terbatas pada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini mungkin terbatas pada konteks organisasi yang serupa dan tidak dapat sepenuhnya diterapkan pada organisasi atau sektor industri lainnya.

2. Objek penelitian terbatas pada satu instansi pemerintah, yaitu Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang, yang memiliki karakteristik struktural dan fungsional tertentu.

1.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya untuk pembahasan dengan topik serupa, yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan responden, tidak hanya terbatas pada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Padang, tetapi juga mencakup pegawai dari balai sejenis di wilayah lain atau instansi pemerintah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.
2. Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian, tidak hanya berfokus pada satu instansi pemerintah, tetapi juga melibatkan organisasi dari sektor industri atau swasta yang memiliki karakteristik struktural dan fungsional yang berbeda. Hal ini penting untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika pengembangan karir, dukungan organisasional, dan komitmen karir dalam konteks organisasi yang lebih beragam.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A. N. (2023). Examining the Influence of Perceived Organizational Support on Career Success: An Analysis of the Mediating Role of Work Engagement. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 1871–1884.
- Amin, S. (2016). Work-Family Balance dan Karir Sukses Subjektif, Apakah Dimediasi oleh Komitmen Karir? In *Proceeding Managing Local Resources* (p. 155). Forum Manajemen Indonesia Ke-8.
- Anggita, R. P., & Pratiwi, M. (2021). Perceived organizational support for organizational commitment and employee performance. *International Journal of Business and Management*, 22(1), 111–120.
- Bhawna, Sharma, S. K., & Akram, U. (2023). Assessing subjective career success: The role of career commitment, career resilience and self-efficacy: a evidence from hospitality industry. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 16(1), 44–62.
- Briscoe, J., Kase, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J., Adeleye, I., Andresen, M., Apospori, E., Babalola, O., Bagdali, S., Ofluoglu, K., Casando, T., Cerdin, J., Cha, J., Chudzikowski, K., Russo, S., Rehart, P., Fei, Z., Gianecchini, M., ... Zikic, J. (2021). *Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success—ScienceDirect*.
- Choi, H., & Chiu, W. (2017). [No title found]. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(s03).
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates, and Management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158–176.
- Diana, I. K. W., & Satrya, I. G. B. H. (2024). Pengaruh Percieved Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: (Studi Pada Cv. Harmoni Bali Zoo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), Article 5.
- Ekmekcioglu, E., Erdogan, M., & Sokmen, A. (2020). *Career commitment and subjective career success: The moderating role of career-enhancing strategies | Emerald Insight*.
- Eroğlu, K., Bekmezci, M., & Orçanlı, K. (2020). The mediating effect of subjective career success in the impact of perceived organizational support on the intention to remain. *Open Journal of Business and Management*, 8(5), 2205–2225.

- Fridayanti, F., Sholihah, R. A., & Abdulrahman, A. (2022). Kesuksesan Karir Subjektif: Peranan Keseimbangan Kehidupan Keluarga-Kerja dan Komitmen Karir. *Jurnal Psikologi*, 18(1), Article 1.
- Gazaway, S., Gibson, R. W., Schumacher, A., & Anderson, L. (2019). Impact of mentoring relationships on nursing professional socialization. *Journal of Nursing Management*, 27(6), 1182–1189.
- Greco, L., & Kraimer, M. (2020). *Goal-setting in the career management process: An identity theory perspective*. <https://psycnet.apa.org/record/2019-30744-001>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390–402.
- Guo, W., Wang, L., & Wang, N. (2019). *Research on the impact of career management fit on career success—Guo—2021—Asia Pacific Journal of Human Resources—Wiley Online Library*.
- Gupta, S., Choudhary, H., & Agarwal, D. R. (2018). An Empirical Analysis of Market Efficiency and Price Discovery in Indian Commodity Market. *Global Business Review*, 19(3), 771–789.
- Hadi, P., & Johan, A. (2023). *The Effect of Perceived Organizational Support on Career Commitment: The Mediating Role of Work Engagement—ProQuest*.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414.
- Hair, J., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 587–632). Springer International Publishing.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Ingarianti, T., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif sebagai Identitas Karier Karyawan | Ingarianti | Buletin Psikologi.
- Ingarianti, T. M., & Pratiwi, V. A. (2024). Differences in Subjective Career Success Among Teachers Viewed from Career Development Stages. *KnE Social Sciences*, 157–172.
- Ingarianti, T., & Purwono, U. (2019). Adaptasi Instrumen Komitmen Karier. *Jurnal Psikologi Undip*, 18(2), Article 2.

- Iqbal, S., & Hashmi, M. S. (2015). Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 18–34.
- Istikhomah, D. N. (2022). *Pengaruh Adaptabilitas Karier dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kesuksesan Karier Subjektif Generasi Milenial di Jabodetabek* [bachelorThesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (Tenth Edition). McGraw-Hill Irwin.
- Kautsar, M. T., Ingarianti, T. M., & Andriany, D. (2022). *Peran Komitmen Profesional terhadap Kesuksesan Karier Subjektif pada Guru*. 10(1).
- Khairunnisa, K., Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pendidikan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2.
- Kim, H., & Kim, E. (2021). *A meta- analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020)—Kim—2021—Nursing Open—Wiley Online Library*.
- Kristabella, A. (2021). *Peran Persepsi Pengembangan Karir dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Generasi Y* [Universitas Gadjah Mada].
- Kunz, J. (2020). Corporate Social Responsibility and Employees Motivation—Broadening the Perspective. *Schmalenbach Business Review*, 72(2), 159–191.
- Lakshmi, P., & Sumaryono, S. (2018). *Lakshmi, S., & Sumaryono, E. (2018). Persepsi pengembangan karir sebagai prediktor terhadap peningkatan kesuksesan karir. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–135. - Penelusuran Google.
- Maghfiroh, E. (2017). *Hubungan antara motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif pada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri*.
- Mandriasih, L., & Iqbal, M. A. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dimediasi oleh Pengembangan Karir. *Indikator*, 3(1), 27–37.
- Martins, M., Taveira, M. do C., Magalhães, F., & Silva, A. D. (2024). Organizational Support in Career Self-Management: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 14(11), Article 11.
- Noe, R. (2020). *Employee training and development*.
- Pasha, A. T., Hamid, K., & 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*, 13(1), Article 1.
- Pearson, C., & Ananthram, S. (2008). *Career Development, Job Satisfaction, and Career Commitment: Evidence from the Singaporean Hospitality Industry*—Cecil Pearson, Subramaniam Ananthram, 2008.
- Roza, E. S., Yuliharsi, & Syahrul, L. (2024). Analisis Pengembangan Karir Asn Yang Terdampak Perampangan Birokrasi Terhadap Kebijakan Penyetaraan Jabatan Stuktural Di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Journal Publicuho*, 7(1), Article 1.
- Ryan, R. M. (2023). *The Oxford Handbook of Self-determination Theory*. Oxford University Press.
- Sari, H., Rahmania, N., & Anshori, M. (2023). Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023)... - Google Scholar.
- Schultheiss, A., Koekemoer, E., & Masenge, A. (2023). *Career commitment and subjective career success: Considering the role of career resilience and self-efficacy*—Anja Jo Schultheiss, Eileen Koekemoer, Andries Masenge, 2023.
- Schworm, M. S. S. K. (2020). *Career Success: A Cross-Context Examination*.
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*.
- Shockley, K., Ureskoy, H., Rodopman, O., & Poteat, L. (2016). *Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed- methods study*—Shockley—2016—*Journal of Organizational Behavior*—Wiley Online Library.
- Simiyu, B. K., & Mbithi, M. (2019). Influence of career development on employee commitment: A case study of Masinde Muliro University of Science and Technology. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(1), 556–572.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). *Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions*—Daniel Spurk, Andreas Hirschi, Nicky Dries, 2019.
- Srimulatsih, M. (2021). The Impact of Career Development on Employee's Commitment At Oil Palm Plantation Company In Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), Article 1.
- Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2020). *Perceived Organizational Support | 6 | Essentials of Job Attitudes and*.

- Subhekti, E. (2024). *Fenomena Quiet Quitting di Kalangan Para Pekerja*. Universitas Airlangga Official Website. <https://unair.ac.id/fenomena-quiet-quitting-di-kalangan-para-pekerja/>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sultana, R., & Aldehayyat, J. (2018). Career commitment: A mediating link between emotional intelligence and career success. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.28), 484–490.
- Tawng, M. N., & Htet, A. T. (2022). Effect of Career Development Practices on Career Commitment and Career Success of Staff in Kachin Baptist Convention. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), Article 1.
- Van den Broeck, A., De cuyper, N., Baillien, E., Vanbelle, E., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2014). *Perception of organization's value support and perceived employability: Insights from self-determination theory: The International Journal of Human Resource Management: Vol 25, No 13*.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277.
- Wang, L., & Chen, Y. (2022). *Success or growth? Distinctive roles of extrinsic and intrinsic career goals in high-performance work systems, job crafting, and job performance—ScienceDirect*.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Role of career oriented perceived organizational support in determining subjective career success of supervisory level managers in manufacturing firms. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 11(1), 21–28.
- Yasin, F. S., Muhaimin, A., & Suharyat, Y. (2024). Peran Nilai, Sikap, dan Kepuasan Kerja dalam Konteks Organisasi. *NUSRA : Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), Article 1.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373.