

Keterkaitan Dukungan Organisasi, Ekstraversi, Kesesuaian Orang dengan Pekerjaan pada Kesuksesan Karir dengan Peran Mediasi Kepribadian Proaktif

The Linkage of Organizational Support, Extraversion, Person Job Fit to Career Success with the Role Mediation Proactive Behavior

Windya Anggraini Mulyono Putri dan Muhammad Cholil

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
windyaanggraini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Testing the relationship between Organizational Support and Career Success (2) Testing the relationship between Extraversion and Career Success (3) Testing the relationship between Conformity with Work with Career Success (4) Testing whether Proactive Personality mediates the relationship between Organizational Support and Career Success. This research is associative by using quantitative approach. The population of this research is Lecturer FEB, FH, FISIP, and FKIP with sample 115 lecturers. Sampling method used in this research is Simple Random Sampling method or randomly selected sample. Data analysis technique used to answer the problem formulation in this research is SEM (Structural Equation Modeling) analysis. The results in this study indicate that: (1) Organizational support has no direct effect on career success. The result is shown by the coefficient value of 0.154, with the value of C.R of 1.808 with a significance of 0.07; (2) Extraversion positively affects career success. This is indicated by the coefficient value of 0.172, supported by the value of C.R of 2.310 with significance of 0.021; (3) Work conformity has no effect on career success. This is indicated by the coefficient value of 0.099, with a value of C, R of 1.504 with significance of 0.132; (4) Proactive personality mediates organizational support relationships to career success. This is indicated by the significance of the relationship between Organizational Support with Proactive Personality of 0.007 and the relationship between Proactive Personality and Career Success of 0.013.

Keyword: career success, organizational support, extraversion, person job fit, proactive personality

PENDAHULUAN

Setiap orang pasti memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan karir terlebih mereka yang sudah bekerja. Adapun definisi karir itu sendiri menurut Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD (1995) adalah suatu rangkaian posisi dalam pekerjaan seseorang di sepanjang rentang kehidupannya. Terdapat tiga faktor yang dianggap penting bagi kesuksesan karir yaitu (1) Dapat menempatkan diri secara kondisi, tanpa mengorbankan prinsip hidup; (2) Berani menghadapi resiko dan tantangan dengan penuh tanggung jawab; (3) Dan mampu berkomunikasi secara lancar dengan berbagai pihak.

Menurut Robbins (2008) *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat dimana karyawan memiliki suatu keyakinan organisasi yang menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Ketika suatu Perusahaan atau Organisasi menghargai dan peduli atas kerja keras dan kesejahteraan karyawan maka itu adalah langkah awal dalam mencapai kesuksesan karir. Allen, *et al* (2005) menemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan keberhasilan karir karyawan.

Menurut Robbins (2015) mereka dengan kepribadian proaktif memiliki peluang,

mengambil tindakan, menunjukkan inisiatif, dan bertahan hingga perubahan yang berarti terjadi dibandingkan yang lain yang beraksi pasif terhadap situasi. Di dalam Barnett dan Bradley (2007) menemukan bahwa perilaku proaktif memainkan peran dalam mediasi yang signifikan antara dukungan organisasi dengan kesuksesan karir. Menurut McCrae & Costa dalam Feist dan Feist (2010) ekstrasversi menggambarkan seseorang yang memiliki rasa penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul dan menyenangkan. Orang yang memiliki kepribadian ekstrasversi yang dominan akan memiliki kinerja yang baik dalam *customer service*, penjualan dan pekerjaan manajerial (Judge, Heller, dan Mount, 2002). Dalam Ng, *et al* (2005) menunjukkan bahwa ekstrasversi memiliki hubungan positif dengan kepuasan karir.

Menurut Sekiguchi (2004) mendefinisikan bahwa *person-job fit* (Kesesuaian Orang dengan Pekerjaan) sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaannya atau keinginan seseorang dengan pekerjaan. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Dengan meningkatnya kepuasan karyawan sehingga dapat berkesempatan untuk mengembangkan karirnya. Kong, *et al* (2012) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *person-job fit* dengan kesuksesan karir.

LANDASAN TEORI

Dukungan Organisasi

Menurut Robbins (2008) dukungan organisasi yang dirasakan atau *Perceived Organizational Support* merupakan suatu tingkat dimana seorang karyawan yakin akan kepedulian, kesejahteraan mereka dan organisasi menghargai kerja keras mereka. Menurut Krishnan dan Mary (2012), dukungan organisasi adalah suatu kepekaan dan pendapat karyawan tentang sejauh mana keterlibatan karyawan dinilai dan diakui oleh organisasinya.

Sedangkan menurut Eisenberger *et al* (2002) *Perceived Organizational Support* adalah dukungan organisasi yang di persepsikan sebagai keyakinan umum tentang seberapa jauh organisasi mau memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, menilai kontribusi, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Menurut penjelasan dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan kepekaan karyawan untuk memahami sejauh mana keterlibatan mereka dalam bekerja dan memperlakukan karyawan dengan adil dan organisasi menilai kontribusi.

Ekstrasversi

Menurut Ivancevich *et al* (2006) *Extroversion* adalah orang yang memiliki sikap untuk bersosialisasi, asertif, berbicara, aktif, dan suka berteman. Orang yang memiliki tingkat *extroversion* tinggi mereka cenderung senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja, mereka akan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi dengan rekan kerja, dan mereka mencari pekerjaan yang memiliki interaksi sosial yang tinggi. Sedangkan menurut Robbins (2015) dimensi Ekstrasversi menampilkan level kenyamanan kita di dalam hubungan. Orang yang memiliki sifat Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi.

Subfaktor di dalam Ekstrasversi dapat dibagi ke dalam 2 ciri interpersonal dan temperamental. Subfaktor kehangatan (*warmth*) cenderung pada interaksi personal yang bersahabat, senang bersosialisasi serta tulus. Sebaliknya individu yang memiliki sifat

kaku atau dingin, pendiam dan tidak suka bersosialisasi. Kehangatan (*warmth*) dan sifat suka berkumpul (*gregariousness*) akan terjadi pada individu yang lebih mudah berkumpul. Individu yang suka berkumpul biasanya menyukai tempat ramai dan dorongan sosial yang tinggi.

Kesesuaian Orang Dengan Pekerjaan

Kesesuaian orang dengan pekerjaannya menurut Edwards (1991) merupakan kesesuaian antara kebutuhan yang ditawarkan (*need-supplies-perspective*) serta kemampuan dan tuntutan (*demands abilities perspective*), sehingga kesesuaian orang dengan pekerjaan diartikan sebagai kesesuaian antara kemampuan karyawan pada tuntutan sebuah pekerjaan atau harapan karyawan dan karakter pekerjaan. Teori kesesuaian orang dengan pekerjaan menurut John Holland didasarkan dari kesesuaian si pekerja atas pekerjaannya.

Holland melakukan penelitian dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok, kepuasan dalam diri meningkat, Robbins & Judge (2006). Dalam Sekiguchi (2004) mendefinisikan kesesuaian orang dengan pekerjaan adalah sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Kepribadian Proaktif

Menurut Robbins (2015) orang dengan sifat kepribadian proaktif memiliki peluang dalam mengambil suatu tindakan menunjukkan inisiatif, dan bertahan hingga perubahan yang terjadi dibandingkan yang lainnya yang beraksi pasif terhadap situasi. Sedangkan menurut Bateman & Crant (1993) arti dasar dari kepribadian proaktif adalah seseorang yang tidak memiliki desakan oleh seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan dan kekuatan situasional.

Perilaku proaktif merupakan perilaku yang dapat mengubah lingkungan disekitar mereka. Dimensi kepribadian proaktif merupakan akar dari kebutuhan-kebutuhan individu di dalam mengendalikan dan memanipulasi lingkungan, Bateman & Crant (1993). Bateman dan Crant (1993) telah mendefinisikan arti dasar dari kepribadian proaktif sebagai mereka yang tidak memiliki desakan oleh kekuatan situasional dan mereka yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Orang yang kurang proaktif bertindak pasif dan reaktif, mereka lebih cenderung beradaptasi dengan keadaan di lingkungan daripada memulai untuk menciptakan keadaan, Seibert, Crant dan Kraimer (1999).

Kesuksesan Karir

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa perencanaan suatu karir dan suksesi adalah proses yang berkesinambungan untuk memilih karyawan yang kompeten dan siap untuk naik jabatan yang lebih tinggi. Dalam definisi lain, menurut Gibson, *et al* (1995) karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Sedangkan menurut Soetjipto (2002) karir adalah bagian dari perjalanan hidup seseorang, dan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup. Menurut Judge *et al* (1995) Karir adalah suatu rangkaian posisi dalam pekerjaan atau kedudukan seseorang di sepanjang rentang kehidupannya.

Pengertian ini menggambarkan dan menjelaskan masa karir pekerjaan seseorang dapat diperoleh sesuai dengan urutan jenjang karir pada suatu organisasi. Kepuasan karir adalah kepuasan individu yang diperoleh dari aspek intrinsik dan ekstrinsik dari karir yang merupakan gaji, kemajuan, dan pengembangan kesempatan. Karyawan akan

merasakan kepuasan karir jika progress dalam karirnya sesuai dengan tujuan, nilai, dan pilihan mereka, Barnett & Bardley (2007).

Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kesuksesan karir

Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi individu dari kontribusi yang dibuat oleh organisasi tempat mereka bekerja ke arah kesejahteraan mereka, Said (2015). Dalam domain kerja, POS mungkin berasal baik dari supervisor (dirasakan dukungan atasan) atau teman sebaya atau manajer senior lainnya. Supervisor mendukung mempengaruhi kesediaan individu untuk terlibat dalam kegiatan pembangunan dan sangat penting untuk kinerja bawahan dan kesuksesan, Ballout (2007).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan keberhasilan karir karyawan. Allen *et al* (2005). Dalam penelitian lain Ng *et al* (2005) mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi (yaitu kesempatan pelatihan, sponsor karir, dukungan atasan, dan pengembangan) dan kesuksesan karir. Hasil penelitian yang diperoleh oleh Said (2015) untuk dua hipotesis pertama ini menunjukkan ada hubungan antara dukungan organisasi dengan kesuksesan karir. Dari uraian tersebut, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Adanya hubungan signifikan antara Dukungan organisasi dengan Kesuksesan karir.

Hubungan antara Ekstraversi dengan Kesuksesan karir

Penelitian sebelumnya oleh Ng *et al.* (2005) menunjukkan bahwa Ekstraversi berhubungan positif dengan kepuasan karir. Selain itu menurut Sulaiman *et al.* (2012) *extraversion* memiliki hubungan positif dengan keberhasilan karir ekstrinsik (yaitu gaji dan posisi organisasi). Menurut Ivancevich *et al* (2006) *Extroversion* diartikan kecenderungan orang untuk bersosialisasi, asertif, suka berteman dan berbicara, dan aktif.

Dalam Robbins (2015) Ekstrover cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam bidang pekerjaan dengan interaksi interpersonal yang signifikan, mereka biasanya memiliki banyak keahlian sosial dan pertemanan. Robbin juga menjelaskan bahwa ekstraversi adalah prediktor yang relatif kuat atas timbulnya kepemimpinan dalam kelompok. Itu sebabnya Ekstraversi dapat dikatakan memiliki hubungan dengan kesuksesan karir. Hasil penelitian yang diperoleh Said (2015) untuk hipotesis kedua ini menunjukkan ada hubungan antara Ekstraversi dengan kesuksesan karir. Dari uraian tersebut maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Adanya hubungan signifikan antara Ekstraversi dengan Kesuksesan Karir

Hubungan antara Kesesuaian orang dengan pekerjaannya, dengan Kesuksesan karir

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa hubungan antara kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan kesuksesan karir. Menurut Kong *et al* (2012) dalam studi mereka bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kesesuaian orang dengan pekerjaannya dengan kesuksesan karir. Dalam Sekiguchi (2004) mendefinisikan kesesuaian orang dengan pekerjaannya sebagai kesesuaian dari kemampuan orang dengan tuntutan pekerjaannya atau keinginan seseorang dan beban pekerjaannya. Oleh karena itu jika tujuan dari suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka

kemungkinan karyawan akan mengalami kepuasan psikologi dan dapat mempengaruhi mereka dalam berkarir. Hasil yang diperoleh Said (2015) untuk hipotesis ketiga ini menunjukkan ada hubungan antara kesesuaian orang dengan pekerjaannya dengan kesuksesan karir. Dari uraian tersebut maka disini penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Adanya hubungan signifikan antara Kesesuaian orang dengan pekerjaannya dengan Kesuksesan Karir

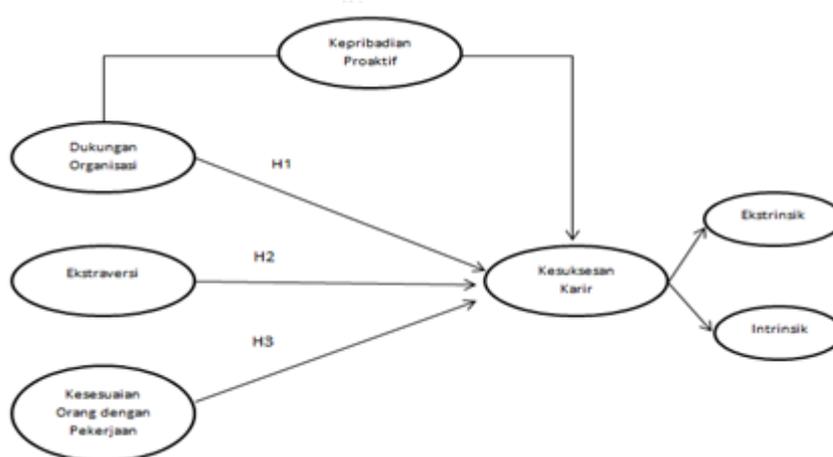
Efek Mediasi Kepribadian Proaktif

Penelitian ini dikembangkan dengan mengusulkan kepribadian proaktif sebagai pelengkap hubungan dari dukungan organisasi untuk kesuksesan karir. Bateman & Crant (1993) mengatakan bahwa orang yang memiliki sifat proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak dari peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigih dalam memperjuangkan perubahan. Barnett dan Bradley (2007) menemukan bahwa perilaku proaktif memainkan peran mediasi yang signifikan antara dukungan organisasi dan kesuksesan karir. Model perilaku proaktif juga memprediksi bahwa kehadiran faktor kontekstual, seperti dukungan organisasi dan sumber daya, akan memfasilitasi suatu perilaku karir proaktif individu dan kesuksesan karir Crant dalam Barnett (2007).

Hasil yang diperoleh Said (2015) untuk hipotesis keempat ini menunjukkan Kepribadian proaktif memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesuksesan karir. Dari uraian tersebut maka disini penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kepribadian proaktif memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kesuksesan karir

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Said (2015)

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan diperoleh kesimpulan, Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini populasi merupakan Dosen FEB, FH, FISIP, dan FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Sampel adalah sebagian subyek didalam suatu populasi yang diteliti, yang sudah dapat mewakili populasinya, Sabar (2007). Penentuan jumlah sampel minimum menurut Hair *et al* (1998) merupakan berdasarkan jumlah indikator dikali dengan 5 sampai 10. Sehingga secara terdiri dari 23 item pengukuran. Jumlah sampel dikali jumlah indikator atau sebanyak $5 \times 23 = 115$.

Teknik sampling adalah proses memilih jumlah elemen secukupnya dari satu populasi, maka penelitian terhadap sampel dan pengertian sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralkan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi, (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability* sampling yaitu *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik yang pengambilan sampelnya dengan memberikan suatu kesempatan yang sama untuk anggota didalam populasi yang kemudian akan dipilih menjadi sampel Sekaran (2013).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sekaran *et al.* (2013) mendefinisikan variable sebagai segala sesuatu yang dapat menjadi pembeda atau variansi dari nilai. Selain itu, variable dapat berupa diskrit (laki-laki atau perempuan) atau kontinyus (usia seseorang). Terdapat tiga jenis variable, yaitu variable dependen, variable independen, dan variable mediasi. Definisi operasional pada penelitian ini adalah (1) Dukungan organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan adalah kepekaan karyawan dalam memahami sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan keterlibatan mereka dalam bekerja dan memperlakukan karyawan dengan adil. Skala dukungan organisasi pada penelitian ini terdiri dari 4 item, Said (2015). (2) Ekstraversi, ekstraversi adalah kepribadian karyawan dalam bersosialisasi yang tinggi, kepercayaan diri yang baik dan suka berbicara atau berinteraksi dengan rekan kerja.

Skala Ekstraversi pada penelitian ini terdiri dari 4 item, Said (2015) (3) Kesesuaian orang dengan pekerjaan Kesesuaian orang dengan pekerjaan adalah kesesuaian antara kemampuan seseorang pada tuntutan sebuah pekerjaan atau harapan seseorang dan karakter pekerjaan. Skala kesesuaian orang dengan pekerjaannya pada penelitian ini terdiri dari 3 item, Said (2015) (4) Kepribadian proaktif, Kepribadian proaktif adalah seseorang yang melakukan inisiatif dalam mengambil tindakan dalam pekerjaan tanpa adanya desakan situasi dan perubahan lingkungan. Skala kepribadian proaktif pada penelitian ini terdiri dari 4 item, Said (2015). (5) Kesuksesan karir, Karir adalah suatu jabatan, totalitas kerja, dan kedudukan seseorang seumur hidupnya yang telah mengarah pada kehidupan dunia kerja dan menuntut keprofesionalan disamping produktifitas. Skala kesuksesan karir pada penelitian ini terdiri dari 4 item untuk kesuksesan karir ekstrinsik dan 4 item untuk kesuksesan karir intrinsik, Said (2015).

Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Hipotesis

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan alat uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Ferdinand (2002), *factor loading* yang lebih besar ± 0.30 telah dianggap memenuhi level minimal, *factor loading* ± 0.40 telah dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dan *factor loading* ≥ 0.50 maka dianggap signifikan.

Reliabilitas dalam suatu pengukuran menjelaskan apakah dalam suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Uji Reliabilitas dihitung dengan menggunakan alat ukur Corbach Alpha, yaitu koefisien

keandalan yang merujuk pada seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi antar item yang mengukur suatu konsep. Semakin dekat Corbach Alpha dengan 1, maka semakin tinggi pula keandalan (reailitas) konsistensi internal (Sekaran, 2006). Adapun kategori koefisien alpha dari suatu pengujian adalah sebagai berikut (1) 0.8 - 1.0 : reliabilitas baik (2) 0.6 - 0.7999 : reliabilitas dapat diterima (3) <0.6: reliabilitas kurang baik.

Pengujian hipotesis diterapkan untuk melihat apakah hipotesis yang disusun didukung atau bahkan tidak didukung. Pengujian hipotesis akan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan bantuan program AMOS versi 22. Model SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan dalam pengujian suatu rangkaian secara simultan (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2002). Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis dalam SEM, yaitu *Confirmatory factor Analysis* pada SEM yang digunakan untuk menginformasikan faktor-faktor yang saling dominan didalam satu kelompok variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdapat 23 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 115 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas Cfa dan reabilitas CR menunjukkan terdapat beberapa item pertanyaan yang mempunyai faktor loading < 0,4.

Item pertanyaan tersebut adalah kke4, kki3, dan DO4, sehingga perlu dilakukan pengujian ulang validitas yaitu dengan menghilangkan ke-3 variabel tersebut. Hasil pengujian setelah menghapus ke-3 item pertanyaan tersebut diperoleh ke-22 item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor loading > 0.4.

Uji Reabilitas

Jika nilai alpha cronbach > 0.8 maka dikategorikan reliabilitas baik, jika nilai 0.6 - 0.79 maka dikategorikan reliabilitas diterima, dan jika nilai < 0.6 maka dikategorikan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

no	kode	Variabel	Construct reliability	kesimpulan
1	kke	Kesuksesan karir ekstrinsik	0.689	reliabel
2	kki	Kesuksesan karir intrinsik	0.619	reliabel
3	ex	Ekstraversi	0.689	reliabel
4	do	Dukungan organisasi	0.615	reliabel
5	kp	Kepemimpinan proaktif	0.748	reliabel
6	kop	Kesesuaian dengan pekerjaan	0.749	reliabel

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji validitas diatas terdapat beberapa item pertanyaan yang mempunyai faktor loading < 0,4. Yaitu kke4,kki3, dan DO4. Sehingga perlu dilakukan pengujian ulang validitas yaitu dengan menghilangkan ke-3 variabel tersebut. Hasil pengujian setelah menghapus ke-3 item pertanyaan tersebut diperoleh ke-22 item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor loading >

0.4. Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan uji reabilitas diatas bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi pengukuran yang baik karena nilai construct reliability > 0.6 .

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas. Kelima variabel dinyatakan mempunyai pengaruh jika nilai probabilitas kurang dari 0.05. Berikut hubungan antar variabel:

Tabel 2 Hubungan antar Variabel

Hipotesis			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan organisasi	→	kepribadian proaktif	0.530	0.197	2.689	0.007	signifikan
Dukungan organisasi	→	kesuksesan karir	0.154	0.085	1.808	0.071	tidak signifikan
Ekstraversi	→	kesuksesan karir	0.172	0.074	2.310	0.021	signifikan
kesesuaian dengan pekerjaan	→	kesuksesan karir	0.099	0.066	1.504	0.132	tidak signifikan
Kepribadian proaktif	→	kesuksesan karir	0.140	0.057	2.474	0.013	signifikan

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa nilai koefisien antara dukungan organisasi pada kepribadian proaktif sebesar 0.530. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dukungan organisasi pada kepribadian proaktif sebesar 0.530. Nilai koefisien dukungan organisasi pada kepribadian proaktif sebesar 0.154. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dukungan organisasi pada kesuksesan karir. Nilai koefisien ekstraversi pada kesuksesan karir sebesar 0.175. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan ekstraversi pada kesuksesan karir sebesar 0.175. Nilai koefisien kesesuaian orang dengan pekerjaan sebesar 0.099. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang tidak signifikan kesesuaian orang dengan pekerjaan pada kesuksesan karir sebesar 0.099. Nilai koefisien kepribadian proaktif pada kesuksesan karir sebesar 0.140. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan kepribadian proaktif pada kesuksesan karir. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa Kepribadian Proaktif memediasi hubungan antara dukungan organisasi pada kesuksesan karir pada Dosen Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Pembahasan

Hasil penelitian ini tentang kesuksesan karir terhadap dukungan organisasi, ekstraversi, dan kesesuaian orang dengan pekerjaan, dengan kepribadian proaktif sebagai variabel mediasi sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kesuksesan karir terhadap dukungan organisasi, ekstraversi, dan kesesuaian orang dengan pekerjaan, dengan peran mediasi antara dukungan organisasi pada kesuksesan karir menunjukkan hasil sebagai berikut.

Nilai probabilitas dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir sebesar 0.071. Nilai probabilitas sebesar $0.071 > 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh tidak signifikan dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.154. Menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara dukungan organisasi dengan kesuksesan karir, berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Said (2015). (H1 tidak diterima)

Nilai probabilitas ekstraversi terhadap kesuksesan karir sebesar 0.021 Nilai

probabilitas sebesar $0.021 < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan ekstraversi terhadap kesuksesan karir. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.172. Penelitian ini menunjukkan adanya peran penting sifat ekstraversi yang dimiliki dalam mempengaruhi kesuksesan karir Dosen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulaiman *et al.* (2012) *extraversion* memiliki hubungan positif dengan keberhasilan karir ekstrinsik (yaitu gaji dan posisi organisasi). (H2 diterima)

Nilai probabilitas kesesuaian dengan pekerjaan terhadap kesuksesan karir sebesar 0.132. Nilai probabilitas sebesar $0.132 > 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh tidak signifikan kesesuaian dengan pekerjaan terhadap kesuksesan karir. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0.099. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian orang dengan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir, berbeda dengan penelitian yang terdahulu oleh Said (2015) yang menunjukkan hubungan positif antara kesesuaian orang dengan pekerjaan dengan kesuksesan karir. (H3 tidak diterima)

Mediasi diperoleh dari 2 bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini pengaruh dukungan organisasi terhadap kepribadian proaktif dan pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir. Nilai probabilitas dukungan organisasi dengan kepribadian proaktif sebesar $0.007 < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan dukungan organisasi terhadap kepribadian proaktif. Dan nilai probabilitas kepribadian proaktif dengan kesuksesan karir sebesar $0.013 < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif merupakan mediator antara dukungan organisasi dengan kesuksesan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasa diatas maka dapat simpulkan bahwa: (1) Dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kesuksesan karir. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.154, dengan nilai C.R sebesar 1.808 dengan signifikansi sebesar 0.07. (2) Ekstraversi berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.172, di dukung dengan nilai C.R sebesar 2.310 dengan signifikansi sebesar 0.021. (3) Kesesuaian dengan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.099, dengan nilai C,R sebesar 1.504 dengan signifikansi sebesar 0.132. (4) Kepribadian proaktif memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Kepribadian Proaktif sebesar 0.007 dan hubungan antara Kepribadian Proaktif dengan Kesuksesan karir sebesar 0.013.

Saran peneliti untuk penelitian ini adalah untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti objek penelitian yang lain. Penelitian selanjutnya juga dapat memperbandingkan beberapa sektor bisnis lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D., Day, R. and Lentz, E. 2005. The Role of Interpersonal Comfort in Mentoring Relationships. *Journal of Career Development*, Vol. 31 No. 3, pp. 155-169.
- Ballout, Hassan I. 2007. Kesuksesan Karir the Effects of Human Capital, Person-

- Environment Fit and Dukungan Organisasi. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 8, pp. 741-765.
- Barnett, Belinda Renee, Lisa Bradley. 2007. The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, Vol. 12 Issue: 7, pp.617-636.
- Bateman, Thomas S. and Crant, J. Michael. 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organization Behavior*. 19, 289-303.
- Bozionelos. 2008. Intra-Organizational Network Resources: How They Reale to Kesuksesan Karir and Organizational Commitment. *Personal Review: Volume 37 Issue 3*, pp 249-263.
- Cervone., & Pervin. 2012. *Kepribadian: Teori dan Penelitian* jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Chinomona, Elizabeth. 2016. Is Commitment to Long Term Career Necessary for Company's Survival or it is a Waste of Time? A Case of Companies in Vanderbijlpark, South Africa. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol. 3 (4), pp 1-10.
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Dyke, Lorraine, Linda Duxburry. 2010. The Implications of Subjective Kesuksesan Karir. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Vol. 43, pp 219-229.
- Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Dukungan organisasi and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No.3, 565-573.
- Fatdina. 2009. Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 36(1), 1-17.
- Feist, j dan Feist, J.G. 2010. *Teori Kepribadian*, Edisi 7. Jakarta : Salemba Humanika.
- Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. BP Undip.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1995. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Ivancevich, M, john, Konopaske Robert, dan Matteson, T, Michael. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto, H.M. 2004. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Judge, T.A, Heller, D., & Mount, M. K. 2002. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD, 1995. An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Kesuksesan Karir. *Personnel Psychology*, Vol. 48,485-519.
- June, Sethela & Mahmood, Rosli. 2011. The Relationship and Job Performance: A Study among the Employees of the Service Sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol. 1 No. 2.
- Lent, R.W. and Brown, S.D. 2006. Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: a Social-Cognitive View. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 No. 2, pp. 236-247.
- Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L. and Feldman, D.C. 2005. Predictors of Objective and Subjective: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, pp. 367-408.

- doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x.
- Ozag D, Duguma B. 2005. The Relationship Between Cognitive Processes ad Perceived Usefulness: *An Extension of The Technology Acceptance Model2*, Working Paper. East Carolina University
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organisational Behavior, Tenth Edition Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh*, Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosari, Sasmita. 2009. *Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan karir pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk*. Yogyakarta.
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Said, Al-Mansor, Abu., Roziah, Mohd, Rasdi., Bahaman, Abu, Samah., Abu, Daud, Silong., Suzaimah, Sulaiman. 2015. A Model for Academics at Malaysian Research Universities. *Europian Journal of Training and Development*. 39(9): 815-835
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran,U., Bougie, R., 2013, *Research Methods for Business*. United Kingdom: Wiley
- Sekiguchi, T. 2004. Person-Organisation Fit and Person-Job Fit Information in Making Selection Decisions. *Organisational Behavior & Human Decision Processes*, Vol. 116, No. 2, pp 203-216.
- Soetjipto, Budi W., dkk. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. Amara Books.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sulaiman, M., Ishak, I.C. and Shamuganathan, K. 2012. Personality Types and Malaysian managers. *World Journal of Social Sciences*, Vol. 2 No. 6, pp. 113-122.