

**ANALISIS FAKTOR DETERMINAN KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF  
PADA PROFESI GURU DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**

**Nur Fairuz Ramadhani**

**C021201029**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR**

**2024**

**ANALISIS FAKTOR DETERMINAN KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF  
PADA PROFESI GURU DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**  
**Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**

**Nur Fairuz Ramadhani**  
**C021201029**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**MAKASSAR**  
**2024**

## Halaman Persetujuan

### ANALISIS FAKTOR DETERMINAN KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF PADA PROFESI GURU DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

**Nur Fairuz Ramadhani**  
C021201029

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 198410292 015042 0 01



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR DETERMINAN KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF PADA  
PROFESI GURU DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

**Nur Fairuz Ramadhani**

**C021201029**

**Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 21 Agustus 2024**

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1.
2.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc	Anggota	2.
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3.
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4.
5.	Nur Fajar Al Fitra, S.Psi., M.Sc	Anggota	5.

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Prof. dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 003

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 16 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,

Materai



*Nur Fairuz Ramadhani*

Nur Fairuz Ramadhani

NIM. C021201029

## ABSTRAK

Nur Fairuz Ramadhani, C021201029, Analisis Faktor Determinan Kesuksesan Karir Subjektif pada Profesi Guru di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar 2024.  
xv + 84 halaman, 6 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar. Metode yang digunakan ialah *exploratory factor analysis* (EFA) dengan 313 subjek yang berstatus sebagai guru tetap di Kota Makassar yang melengkapi kuesioner penelitian. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang diidentifikasi menjelaskan total 45.6% dari varians data. Adapun keempat faktor yang tersebut adalah pengakuan kinerja (*recognition*), makna pekerjaan (*meaningful work*), *growth & development*, dan *influence* terkonfirmasi membentuk kesuksesan karir subjektif pada guru di Kota Makassar. Sementara itu, terdapat 7 aitem yang gugur yaitu M3, A1, A3, P1, P2, P3, dan S1. Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa faktor yang memengaruhi kesuksesan karir subjektif yakni belajar hal baru dan berkembang, relasi, dan spiritualitas menjadi faktor dominan yang memengaruhi kesuksesan karir subjektif guru di Kota Makassar. Hasil penelitian ini menjadi *insight* baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir subjektif pada guru, dan menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor tersebut untuk mendukung pengembangan dan kesejahteraan guru.

**Kata Kunci:** Kesuksesan Karir Subjektif, Guru, Faktor, Memengaruhi, Membentuk, Pengakuan, Makna kerja, Karir, *Growth & Development*, *Influence*, Berkembang, Relasi, Spiritualitas  
Daftar Pustaka, 75 (1985-2023).

## **ABSTRACT**

Nur Fairuz Ramadhani, C021201029, Analysis of Determinants of Subjective Career Success in the Teaching Profession in Makassar City, *Bachelor Thesis*, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, Makassar, 2024.

xv + 84 pages, 6 attachments.

This study aims to identify the factors that constitute subjective career success in the teaching profession in Makassar City. The method used is *exploratory factor analysis* (EFA) with 313 subjects who are permanent teachers in Makassar City completing the research questionnaire. The study reveals that four factors were identified, explaining a total of 45.6% of the data variance. These four factors are recognition, meaningful work, growth & development, influence which together confirm the formation of subjective career success for teachers in Makassar City. Additionally, there are seven items that were discarded, namely M3, A1, A3, P1, P2, P3, and S1. The study also found that factors such as learning new things and growing, relationships, and spirituality are the dominant factors influencing subjective career success among teachers in Makassar City. The findings provide new insights into the factors affecting subjective career success for teachers and highlight the importance of considering these factors to support teachers' development and well-being.

**Keywords:** Subjective Career Success, Teacher, Factors, Influencing, Forming, Recognition, Meaningful Work, Career, Growth & Development, Influence, Growing, Relationships, Spirituality.  
Bibliography, 75 (1985-2023).

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Pertama-tama penulis mengucapkan rasa syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya terutama kesehatan kemudahan, serta kemampuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor Determinan Kesuksesan Karir Subjektif pada Profesi Guru di Kota Makassar”.

Penelitian ini berupaya mengangkat isu kesuksesan karir subjektif. Pendidikan merupakan salah satu sektor yang paling strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam proses pendidikan, memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kesuksesan karir guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor objektif seperti prestasi kerja, tetapi juga oleh faktor subjektif seperti kepuasan kerja dan kepercayaan diri. Kota Makassar sebagai salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki jumlah guru yang cukup besar dan beragam. Namun, masih banyak guru yang belum merasa sukses dalam karirnya. Maka, melalui tulisan ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi untuk menganalisis faktor yang menentukan kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh begitu banyak pembelajaran, pengalaman, serta *insight* dari berbagai proses yang telah dilalui oleh penulis, sehingga penulis menyadari bahwa ketika kita berupaya, berdoa, dan menikmati proses tersebut maka kita akan dapat melihat hasil yang baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada :



1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada peneliti dalam menempuh pendidikan program S1 di Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. dr. Haerani Rasyid, M.Kes, Sp.Pd-KGH, Sp. GK, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf yang telah memfasilitasi peneliti selama berproses di Fakultas Kedokteran.
3. Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada peneliti dalam mengembangkan diri di program studi Psikologi.
4. Kedua Orang tua penulis, Gunarjo selaku ayah penulis dan Nurjaya selaku ibu penulis yang senantiasa mengingatkan penulis, menjadi sumber spirit, serta selalu mensupport penulis untuk terus berproses dalam studi di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas segala doa dan kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua.
5. Tim dosen pembimbing : Ibu Sri Wahyuni S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing satu dan ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing dua. Penulis senantiasa bersyukur dibimbing oleh beliau sebagai suatu tim dan berterima kasih atas segala diskusi, ide-ide, saran, serta umpan balik yang senantiasa mampu mendorong penulis untuk berproses dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Tim dosen pembahas : Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc selaku pembahas satu dan bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku pembahas dua yang telah membahas dan memberikan saran-saran dan umpan balik guna perbaikan penelitian ini dan sangat membantu penulis untuk belajar.
7. Dosen pembimbing Akademik penulis, ibu Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., MA. Yang telah membimbing penulis selama masa menjadi mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas dengan masukan-masukan,

nasihat-nasihat, dan umpan balik membantu penulis menuju diri yang lebih baik lagi.

8. Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc, Bapak Nusryamsu Ismail, S.Psi., M.Psi., Psikolog, ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog, ibu Triani Arfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, dan Ibu Susi Susanti, S.Psi., M.A yang telah berkenan membantu penulis menjadi *expert judgement* instrumen penelitian.
9. Seluruh dosen dan staff Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memfasilitasi penulis selama berproses menjadi mahasiswa Psikologi Unhas dan memberikan bekal kepada penulis untuk berkiprah, bermanfaat bagi diri sendiri dan juga lingkungan sekitar.
10. Keluarga besar penulis, terima kasih atas segala doa dan dukungannya selama ini kepada penulis dan juga sudah membantu penulis dalam mengumpulkan data dalam kebutuhan penelitian ini.
11. Kepada kedua saudara penulis, Alm. Muhammad Rifqi Pratama selaku kakak penulis dan Rafif Kurniawan selaku adik penulis yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi yang besar bagi saya untuk bisa menyelesaikan studi saya di prodi psikologi FK Unhas.
12. Teman-teman dekat penulis yang senantiasa mendampingi penulis dalam berproses di psikologi FK Unhas, aya, puput, diva, aurel, rizki, mutiah, maze. Terima kasih karena sudah kebersamai dan membantu penulis selama mengambil data dan selalu saling *support* dalam menyelesaikan studi ini. Terima kasih atas kenangan yang berharga dan semoga kita bisa terus bersama dan selalu merangkul satu sama lain dalam mencapai cita-cita yang dituju.
13. Teman-teman angkatan psychealtair20, terima kasih telah kebersamai penulis selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas bantuan serta momen berharga menjadi mahasiswa psikologi.
14. Kepada seluruh guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan dan kepercayaan untuk berbagi kepada penulis dalam pengambilan data.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih sangat membutuhkan banyak masukan. Penulis sangat berharap kelapangan hati pembaca untuk memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhirnya, semoga ilmu yang kita peroleh dapat lebih bermanfaat bagi sebanyak-banyaknya umat manusia.

Makassar,.....2024

Nur Fairuz Ramadhani  
NIM. C021201029

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>16</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	16
1.2. Rumusan Masalah.....	21
1.3. Tujuan Penelitian .....	21
1.4. Manfaat Penelitian .....	22
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	22
1.4.2. Manfaat Praktis .....	22
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>24</b>
2.1. Kesuksesan Karir Subjektif.....	24
2.1.1. Definisi Kesuksesan Karir Subjektif .....	24
2.1.2. Dimensi Kesuksesan Karir .....	25
2.1.3. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kesuksesan Karir .....	26
2.4. Penelitian Terdahulu .....	29
2.5. Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
2.6 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Desain Penelitian .....	33
3.3 Variabel Penelitian.....	34
3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1 Populasi .....	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6 Teknik Analisis Data .....	40
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	40
3.6.2 Analisis EFA .....	40

3.7 Prosedur Kerja.....	41
3.7.1 Penyusunan Proposal.....	41
3.7.2 Persiapan Pengambilan Data .....	41
3.7.3 Pengambilan dan Analisis Data.....	42
3.7.4 Penyusunan Laporan Akhir Penelitian.....	43
3.7.5 Timeline Kegiatan.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Deskripsi Subjek .....	44
4.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	45
4.1.3 Uji Hipotesis.....	47
4.2 Pembahasan .....	50
4.3 Limitasi Penelitian.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Subjective Career Succes Inventory.....	37
Tabel 3.2 Validitas Aikens'V .....	38
Tabel 3.3 Timeline Penelitian .....	43
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Subjek.....	45
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel Kesuksesan Karir Subjektif.....	45
Tabel 4.3 Skor Penormaan Variabel Kesuksesan Karir Subjektif.....	46
Tabel 4.4 KMO and Bartlett's Test.....	47
Tabel 4.5 Total Variance Explained.....	47
Tabel 4.6 Rotated Factor Matrix <sup>a</sup> .....	48
Tabel 4.7 Status Hipotesis .....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Grafik Gambaran Kesuksesan Karir Subjektif Responden.....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian

Lampiran 2 Analisis Deskriptif

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Lampiran 4 Hasil Analisis Data

Lampiran 5 Informed Consent (IC) Subject Matter Expert

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja. Seseorang yang mencapai hasil bermakna sebenarnya telah mencapai pencapaian dirinya, berkembang dan bahkan mengaktualisasikan potensi yang ada dalam dirinya. Sebagian kebutuhan dapat dicapai melalui kerja. Bekerja membuat manusia mempunyai kesempatan untuk menjadi siapa dia sebenarnya dan berkontribusi dalam perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan disekitarnya. Seperti yang dikemukakan oleh Anshori & Yuwono (2013) menemukan bahwa pekerjaan lebih dari sekedar peran instrumental untuk memperoleh penghasilan, namun juga memainkan peran penting dalam fungsi psikologis individu.

Sukses dalam karir adalah impian setiap orang yang bekerja di semua profesi, termasuk profesi guru yang memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan (Ingarianti et al., 2022). Karir guru sebagai suatu rangkaian proses yang berkelanjutan sepanjang hidup, melibatkan pemahaman tentang berbagai tingkatan karir serta konsekuensi yang akan diperoleh, baik dalam hal tanggung jawab maupun ganjaran. Pemahaman ini penting agar guru dapat merencanakan upaya-upaya yang diperlukan untuk meningkatkan karir dan memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir dan profesi tersebut (Ingarianti et al, 2022). Namun, kesadaran ini tidak selalu sejalan dengan kenyataan yang dihadapi guru, dimana motivasi dan penilaian diri seringkali memengaruhi pencapaian tujuan karir.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah guru di Indonesia mencapai lebih dari 2,6 juta orang, tetapi kesejahteraan guru masih rendah dan belum merata (Kompas, 2021). Rendahnya kesejahteraan guru berdampak pada pengakuan terhadap profesi guru. Hal ini dilihat dengan kurangnya minat masyarakat untuk menjadikan guru sebagai profesi yang didambakan. Hasil survei menunjukkan 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, Syamwil & Susanti, 2018). 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. Hartono (dalam Maulidya, Ingarianti & Andriany, 2022) mengemukakan banyak dikalangan guru ketika gajinya tidak memenuhi akan berkontribusi pada rendahnya profesionalisme guru, dimana ketidakpuasan atas imbalan finansial dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan kinerja yang tidak optimal (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).

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 (PPPK) sesuai

dengan program dari kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia (CNN, 2022). Selain dapat mengakibatkan distabilitas pada sekolah-sekolah swasta akibat guru yang berpindah ke sekolah negeri, fenomena ini juga tercermin dalam pergeseran makna kesuksesan karir guru yang cenderung lebih fokus pada penilaian objektif, seperti gaji dan posisi jabatan daripada pencapaian subjektif atau kepuasan pribadi (Maulidya et al., 2022).

Sebagai seorang guru sudah semestinya untuk memandang profesi dan karir sebagai bentuk pengabdian yang memberikan kepuasan dan makna pribadi, bukan hanya berdasarkan kriteria eksternal seperti gaji dan status (Hartono, 2019). Kesuksesan Karir adalah hasil pencapaian karir seseorang atas segala kontribusi yang positif dalam pekerjaannya yang dilihat dalam dimensi internal (subjektif) dan eksternal (objektif) dalam mencapai tujuan organisasi, namun penelitian ini fokus pada kesuksesan karir subjektif. Ng (2005) mengemukakan Kesuksesan karir subjektif menunjukkan bahwa seseorang dapat mencapai kesuksesan dan tujuan hidupnya berdasarkan kriteria penilaian internal dan evaluasi positif individu (Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995). Dengan kata lain, seseorang dapat mencapai dan memiliki perspektif yang berbeda dalam menilai serta memaknai sebuah keberhasilan karir dalam hidupnya.

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pada saat ini, individu lebih mengevaluasi kesuksesan karirnya secara lebih subjektif, tidak hanya melalui apa yang diperoleh dari aspek pekerjaan, tetapi juga bagaimana perannya di tengah lingkungan hidupnya (Shockley, et al dalam Rahmania, 2020). Individu dengan kesuksesan karir subjektif yang lebih tinggi juga akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses karena merasakan kepuasan dalam pencapaian

karir, bukan karena gaji atau posisi yang didapatkan namun dari persepsi masing-masing individu untuk mencapai kesuksesan karirnya (Rahmania, 2020).

Individu dengan kesuksesan karir subjektif yang tinggi merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, menumbuhkan sikap karir yang positif, seperti *intense* dan keputusan *turnover* yang lebih rendah, serta kesejahteraan dan kesehatan yang lebih baik. Kesuksesan karir subjektif menjadi relevan untuk dikaji karena karir bagi individu memiliki potensi untuk membuat orang bertanggung jawab terhadap pengembangan karirnya (Hall, 1997). Lebih lanjut, kesuksesan karir individu yang dimaknai secara positif akan menjadi penting tidak hanya bagi individu itu sendiri namun juga akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Judge et al., 1999).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Ramdhani (2020) pada guru PNS di Wilayah kota Bogor ditemukan bahwa 76,6% guru memiliki hambatan dalam kepuasan karir. Hal tersebut terlihat dari guru jenuh dalam mengerjakan tugas rutin, tidak ada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dan merasa tidak adanya dukungan promosi dari atasan. Ditemukan juga bahwa 79,6% guru memiliki hambatan dalam soal hirarki. Hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang memiliki hambatan dalam memperoleh pangkat jabatan fungsional yang sesuai dimana tingkat kenaikan golongan yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil survei tersebut dapat dilihat bahwasannya masalah terkait kepuasan karir dan juga hirarki yang terjadi pada guru dapat menjadi faktor yang dapat menghambat kesuksesan karir.

Menurut Super (1990) menjelaskan bahwa salah satu tahap perkembangan karir adalah tahap *establishment* yakni pada usia 25-44 tahun. Super mengatakan bahwa individu yang berada di usia tersebut merupakan usia yang ideal dalam mencapai kesuksesan karir, juga merupakan tahap individu yang seyogianya telah mapan dengan pekerjaan yang dimiliki dan apabila individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap dan individu akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya. Disinilah produktivitas individu semakin berkembang. Serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja dan telah serius menjalani kehidupan kerjanya (Super, 1990).

Berdasarkan hasil survei dari LinkedIn dalam artikel (Fimela, 2018) data mengungkap bahwa orang Indonesia paling optimis dalam hal mampu meraih sukses dalam waktu satu tahun, jika dibandingkan dengan orang-orang dari negara lain di Asia Pasifik. Mayoritas, atau 51% setuju bahwa sukses tidak hanya suatu pencapaian besar yang memerlukan waktu panjang (*long-term*) untuk diraih, namun sukses juga bisa terdiri dari berbagai pencapaian kecil setiap harinya yang membuat seseorang merasa bahagia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Javier Miranda dari Biro Sensus AS dan Pierre Azoulay dari MIT dalam artikel (Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa sebagian besar semua pendiri bisnis di AS dalam beberapa tahun terakhir sukses di usia rata-rata 45 tahun keatas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditemukan suatu kesenjangan bahwa Super mengemukakan idealnya pada tahap *establishment* yakni usia 25-44 tahun merupakan usia yang produktif sehingga individu bisa mencapai kesuksesan dalam berkarir, namun pada kenyataannya hasil survei mengungkapkan bahwa ternyata diusia 45 tahun ke atas individu baru merasakan kesuksesan dalam

berkarir. Sehingga dari hasil survei tersebut menimbulkan kesenjangan antara teori dan fakta yang ada di lapangan dan hal tersebut sangat relevan untuk diteliti.

Beberapa faktor yang diduga berhubungan dengan kesuksesan karir guru antara lain motivasi berprestasi, kompetensi yang dimiliki, efikasi diri, latar belakang pendidikan, efektifitas pelatihan, kreatifitas dan inisiatif, keinovatifan, kepribadian, iklim organisasi, serta kemungkinan faktor lain (Ramdhani, 2020). Wang et al., (2017) juga mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir subjektif pada individu antara lain pengetahuan, keterampilan individu dan adaptabilitas karir. Berdasarkan beberapa gejala diatas menggambarkan fenomena guru yang senyatanya menghadapi isu terkait keberhasilan karir yang perlu dicapai. Hal ini yang kemudian mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait faktor apa sajakah yang kiranya memengaruhi kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah “Apakah kedelapan faktor dapat membentuk kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengidentifikasi faktor—faktor yang membentuk kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai kalangan, khususnya para peneliti. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat dikembangkan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Berikut penjabaran terkait manfaat teoritis dan praktis yang diperoleh melalui penelitian ini.

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dengan memberikan wawasan mengenai kesuksesan karir subjektif pada guru di Kota Makassar. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada keilmuan Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung penelitian terdahulu dan dapat dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kesuksesan karir subjektif dalam lingkup keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan dan masyarakat terkait pentingnya kesuksesan karir subjektif untuk meningkatkan kesejahteraan pada guru. Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi guru, memberi pemahaman lebih mendalam terkait pentingnya kesuksesan karir subjektif dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan karir pada profesi guru. Serta dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesuksesan karir subjektifnya.

2. Bagi instansi, memberikan informasi bagi sekolah / instansi dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru. Serta memberikan dedikasi kepada instansi untuk melihat seperti apa kesuksesan karir subjektif pada guru yang bekerja. Sehingga instansi dapat menerapkan apa yang sudah diberikan peneliti untuk kepentingan dan dapat mengembangkan apa yang menjadi kebutuhan para guru dalam hal kesuksesan karir subjektif guru.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kesuksesan Karir Subjektif**

##### **2.1.1. Definisi Kesuksesan Karir Subjektif**

Kesuksesan karir subjektif adalah pandangan seseorang terhadap kesuksesan yang telah di raih dalam hidupnya (Poon, 2004). Kesuksesan karir subjektif mencerminkan perasaan kepuasan pribadi individu terhadap jalur karirnya ataupun hasil dari karir yang telah individu rintis (Gattiker & Larwood, 1986). Kesuksesan karir subjektif memiliki berbagai definisi diantaranya Nabi (1999) mendefinisikan kesuksesan karir subjektif sebagai persepsi individu terhadap pencapaian, perspektif masa depan, rekognisi dan kepuasan karir. Judge, Cable, Boudreau & Bretz (1995) mengemukakan kesuksesan karir subjektif merupakan penilaian individu terhadap pengalaman karir mereka dan akumulasi dari pencapaian yang dirasakan individu sebagai sebuah hasil dari pengalaman kerja individu. Smale et al., (2019) menjelaskan bahwa kesuksesan karir subjektif terkait dengan persepsi positif seseorang terhadap karirnya. Setiap individu memiliki perbedaan persepsi dalam kesuksesan karirnya meskipun dengan pangkat dan gaji yang sama.

Kesuksesan karir subjektif merupakan individu yang bahagia dengan tingkat pencapaian mereka dalam mendapatkan keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadinya dan pemahaman terhadap kesuksesan finansial secara subjektif. Kesuksesan karir yang subjektif menuntut individu untuk bertanggung jawab atas kesuksesannya sendiri. Individu berhak menyampaikan pendapat dan

gagasan-gagasan baru dalam menunjang pengembangan karir (Smale et al., 2019).

Kesuksesan karir subjektif meliputi didalamnya pencapaian karir yang dapat diukur, seperti dapat dilihat dari tingkat kompensasi atau promosi yang diperoleh individu. Kesuksesan karir yang dicapai oleh karyawan tidak hanya dinikmati oleh karyawan itu sendiri, akan tetapi dapat memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Heslin, 2005). Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir subjektif mengarah sebagai perasaan individu dalam pencapaian dan kepuasan yang mereka rasakan atas karir mereka. Kesuksesan karir mengacu pada pencapaian nyata atau yang dirasakan individu yang diakumulasikan dari pengalaman kerja mereka. Kesuksesan karir juga sangat penting untuk dirasakan pada setiap individu agar bisa berkembang sesuai dengan tingkat kesuksesan individu yang dimiliki.

### **2.1.2. Dimensi Kesuksesan Karir**

Kesuksesan karir subjektif memiliki 8 dimensi menurut Shockley et al., (2015) berikut adalah penjelasannya :

1. *Authenticity* yaitu dimana individu membentuk arah karirnya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadinya.
2. *Growth and Development* dimana dalam karirnya seseorang berkembang dalam pengetahuan dan keterampilannya.
3. *Influence* yaitu individu memiliki dampak untuk orang lain dalam organisasi dan organisasi itu sendiri.

4. *Meaningful Work* yaitu ketika individu melakukan pekerjaan yang memiliki nilai secara pribadi atau sosial.
5. *Personal Life* dimana karir yang dijalani individu berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaannya.
6. *Quality of Work* yaitu ketika individu dalam pekerjaannya menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
7. *Recognition* adalah ketika dalam pekerjaannya individu mendapatkan pengakuan atau penghargaan oleh orang lain atau pemberi kerja.
8. *Satisfaction* yaitu perasaan positif individu terhadap karirnya secara umum.

### **2.1.3. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kesuksesan Karir**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ng et al., (2005) menyatakan bahwa ada empat faktor yang dapat memengaruhi kesuksesan karir, berikut adalah penjelasannya :

1. Model Insani  
Meliputi jumlah jam kerja, keterlibatan kerja, kepemilikan pekerjaan, kepemilikan organisasi, pengalaman kerja, kesediaan untuk ditransfer, tingkat pendidikan, perencanaan karir, pengetahuan dan keterampilan.
2. Status Demografi  
Menyangkut tentang latar belakang sosial dan demografis individu (seperti status perkawinan, ras dan usia).
3. Ciri Khas Individu  
Mencakup tentang faktor kepribadian yang dimiliki individu (seperti *big five personality, locus of control, proaktif*).

#### 4. Dukungan Organisasi

Menunjukkan sejauh mana organisasi dapat berkontribusi untuk membantu karyawannya dalam memfasilitasi kesuksesan karirnya.

Selanjutnya Ramdhani (2020) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kesuksesan karir guru antara lain adalah keinovatifan, efektifitas pelatihan dan kepribadian. Berikut adalah penjelasannya :

##### 1. Keinovatifan

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kesuksesan karir guru adalah keinovatifan. Keinovatifan adalah tingkat atau perilaku seseorang dalam penciptaan dan penerapan gagasan atau ide baru untuk menghasilkan produk/jasa, proses, layanan, dan manajemen yang lebih baik dari sebelumnya. Keinovatifan yang berhubungan dengan aktivitas guru adalah suatu keadaan sejauh mana kegiatan guru menciptakan ide atau memperbaiki ide yang sudah ada dalam kegiatan belajar mengajar seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), model pembelajaran, media dan alat yang digunakan dalam pembelajaran, sistem penilaian dan manajemen kelas yang memerlukan proses implementasi dari hasil produk pembelajaran tersebut dan mensosialisasikannya kepada semua warga belajar. Keinovatifan membuat guru mampu mengembangkan ide, berinovasi dan mewujudkan keinovatifannya dalam bentuk kegiatan pembelajaran di kelas, meningkatkan produktivitas kerjanya, mengimplementasikan penemuannya dalam bentuk rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, pembuatan media dan alat pembelajaran yang inovatif, dapat menjadi model perilaku etika moral yang baik bagi peserta didiknya serta dapat bersinergi dengan semua unsur warga sekolahnya dalam memberikan pelayanan maksimal bagi peserta didiknya. Dengan faktor-faktor

tersebut guru dapat bekerja dengan suasana yang kondusif sehingga disukai oleh peserta didik dan mendapat dukungan dari semua unsur warga sekolah dan akan berdampak pada kesuksesan karirnya.

## 2. Efektivitas Pelatihan

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kesuksesan kari guru ini perlu juga dilihat dari adanya efektivitas pelatihan. Efektivitas pelatihan adalah sejauh mana pelatihan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan berupa pengetahuan, pekerjaan, keterampilan dan perilaku dari guru dengan indikator sikap, perilaku dan pengetahuan. Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Dengan efektivitas pelatihan tentunya akan menambah semangat, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Program pelatihan yang efektif juga dapat merubah sikap dan perilaku guru. Perubahan tersebut lebih mengarah kepada hal-hal yang positif. Efektivitas pelatihan mampu memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja guru sehingga akan berdampak pada kesuksesan karirnya.

## 3. Kepribadian

Faktor lain yang juga berhubungan dengan keberhasilan karir guru adalah kepribadian. Kepribadian diartikan sebagai sifat-sifat yang membedakan seseorang dari yang lainnya. Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan

seorang guru dengan guru lainnya. Dalam melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian guru yang bersangkutan. Dalam konteks tugas guru kompetensi pedagogi, professional dan sosial yang dimiliki seorang guru pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi guru itu sendiri. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi guru yang sukses dan berhasil dalam karirnya.

Wang et al., (2017) juga menjelaskan faktor yang memengaruhi kesuksesan karir subjektif pada individu antara lain adalah pengetahuan dan keterampilan. Selaras dengan itu, pengetahuan serta keterampilan yang dipelajari individu sebelumnya akan berguna dalam pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam berproses pada karirnya (Zacher, 2014). Selain pengetahuan dan keterampilan, kemampuan individu dalam beradaptasi saat menjalani karirnya atau disebut juga adaptabilitas karir juga menjadi salah satu predictor yang penting dalam mencapai kesuksesan karir subjektif (Ibrahim & Amari, 2018). Faktor lain yang menyatakan bahwa rendahnya seorang individu dalam mencapai kesuksesan karir subjektif juga disebabkan oleh adanya persepsi serta reaksi individu mengenai pekerjaannya seperti evaluasi diri yang rendah, adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan, komitmen karir yang rendah, serta tidak tercapainya ekspektasi yang diharapkan (Liona & Jannah, 2022).

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

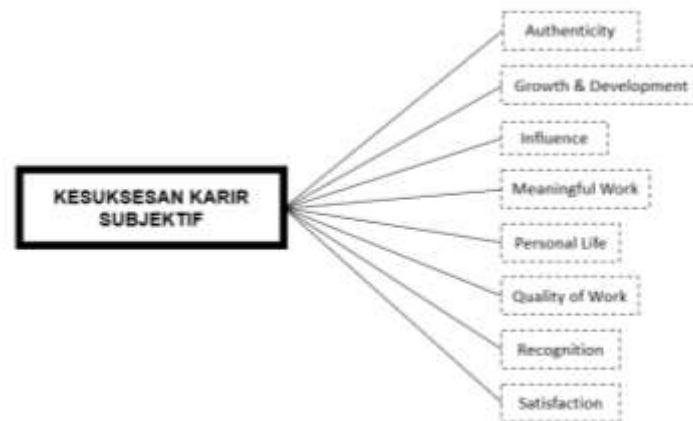
Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan terkait faktor kesuksesan karir subjektif, penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani (2020) yang melakukan penelitian terkait keberhasilan guru dengan penguatan faktor keinovatifan, efektivitas pelatihan dan kepribadian dengan sampel yang berjumlah 367 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keinovatifan, efektivitas pelatihan dan kepribadian terhadap keberhasilan karir guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ingarianti et al., (2023) terkait peran *big five personality* terhadap kesuksesan karir subjektif pada guru di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan peran yang signifikan pada dimensi conscientiousness, agreeableness, dan extraversion terhadap kesuksesan karir subjektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulidya et al., (2022) terkait peran komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif guru di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir berperan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif guru. Penelitian juga dilakukan oleh Kautsar et al., (2022) yang meneliti terkait peran komitmen profesional terhadap kesuksesan karir subjektif pada guru. Penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 320 guru, hasil penelitian menunjukkan peran *professional commitment* berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif guru.

Beberapa penelitian yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa keinovatifan, efektivitas pelatihan, kepribadian, komitmen karir, komitmen profesional dapat menjadi faktor kesuksesan karir subjektif pada guru. Sebagian besar dari penelitian tersebut menyatakan faktor berperan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa ada berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi kesuksesan karir subjektif pada guru.

## 2.5. Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

**Keterangan :**

- : Menunjukkan Pengaruh       : Fokus Penelitian
- - - : Dimensi Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti dapat dilihat bahwa fokus penelitian yang hendak dikaji terdiri dari variabel kesuksesan karir subjektif. Kesuksesan karir subjektif adalah merupakan keadaan dimana emosional yang nyaman atau positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang (Fee et al., dalam Lukito, 2020). Kesuksesan karir terdiri dari delapan dimensi yang memengaruhi tinggi rendahnya variabel tersebut. Adapun kedelapan aspek tersebut yakni, *authenticity*, *growth & development*, *influence*, *meaningful work*, *personal life*, *quality of work*, *recognition*, *satisfaction*.



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan yang terdapat pada bagian pendahuluan dan tinjauan pustaka, maka peneliti menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Kedelapan faktor tidak dapat membentuk kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar.

H1 : Kedelapan faktor dapat membentuk kesuksesan karir subjektif pada profesi guru di Kota Makassar.