

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESUKSESAN KARIR PADA KARYAWAN PT. AIR (PDAM) KOTA MANADO

Pingkan M. Siwi

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 19101049@unima.ac.id

Deetje J. Solang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : deetjesolang@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : meikehartati@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir pada karyawan PT. Air (PDAM) Kota Manado. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar pada sampel yang berjumlah 96 orang dari 150 karyawan, dengan melihat tabel penentu jumlah sampel *Issac and Michael* untuk tingkat kesalahan 10%. Uji hipotesis dalam penelitian dengan Teknik analisis regresi sederhana berbantuan SPSS ver.25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara dukungan organisasi dengan kesuksesan karir karyawan dilihat dari regresi sederhana yang diperoleh dengan hasil signifikan sebesar 0.698, hasil tersebut diartikan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi kesuksesan karir karyawan sebesar 69.9%. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kesuksesan karir karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Kesuksesan Karir, Karyawan

Abstract: This research aims to determine the effect of organization support on career success at PT. Air (PDAM) Manado City. This research uses a quantitative approach method with simple regression analysis techniques. This data collection method uses a questionnaire distributed to a sample of 96 people out of 150 employees by looking at *Isaac and Michael's* sample size determination table for an error rate of 10%. Hypothesis testing using simple regression analysis techniques with the help of SPSS 25 for Windows. This research results show that there is an influence between organizational support and career success. Based on simple regression, a significant result as obtained is 0.689., this result means that organizational support influences career success by 68.9%. With this, it can be said that the higher organizational support (X), the higher career success (Y).

Keywords: Organizational Support, Career Success, Employee

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dalam dunia kerja berdampak pada pekerjaan dan karir dari individu. Bagi karyawan, konsep karir pada zaman sekarang ini dilihat pada tingkat mobilitas yang terus meningkat serta tidak bisa diprediksi (Sriknth & Israel, 2021). Ada tiga hal yang terdapat dalam teori karir sebagai suatu dalam dua atau tiga dekade akhir-akhir ini, yaitu perubahan (1) Karir organisasi menjadi karir pro-team, (2) Karir tunggal menjadi karir yang bersifat jamak, dan (3) Makna kesuksesan karir dari objektif menjadi subjektif (Hall, 2002). Hal tersebut dapat menunjukkan hasil akhir dalam karir seseorang. Adanya perubahan makna dalam kesuksesan karir menjadikan suatu alasan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam dalam konteks masyarakat di negara Indonesia.

Masyarakat Indonesia percaya bila kesuksesan akan mereka peroleh apabila mereka memperoleh pengakuan dari masyarakat maupun kelompok. Mereka menganggap bahwa yang lebih penting bukan apa yang dipikirkan mereka, melainkan apa yang dipikirkan orang lain kepada mereka. Akan tetapi terdapat beberapa masyarakat yang merasa bahwa sukses adalah melakukan apapun yang terbaik dari diri mereka sendiri, dengan menerima apapun hasil yang diperoleh dan apapun yang orang lain pikirkan tentang mereka yang menjadi seorang karyawan.

Sebagai seorang karyawan, hampir seluruhnya mempunyai tujuan utama. Adapun tujuan utama karyawan yang dimaksud adalah keinginan kesuksesan ketika berkarir. Meninjau pentingnya kesuksesan dalam berkarir, hal tersebut sangat membutuhkan dukungan organisasi. Teman kerja serta atasan adalah orang yang memiliki pengaruh cukup besar bagi setiap karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya. Adapun peran teman kerja yaitu memiliki interaksi erat antar karyawan satu dengan lainnya pada suatu organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa dukungan teman sebagai rekan kerja dalam suatu organisasi sangat berpengaruh menciptakan suasana kerja yang nyaman serta menyenangkan. Ketika seorang karyawan dalam kegiatan bekerja. Dukungan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan menjadikan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada keberhasilan kinerja karyawan (Wijayati et al, 2020).

Terdapat dua perspektif kesuksesan karir yaitu secara subjektif dan objektif. Diener, dkk (2002) mengemukakan pendapat bahwa perspektif kesuksesan karir secara subjektif dapat menghasilkan pengaruh kearah yang lebih positif kepada individu juga organisasi. Kemudian Ingarianti, dkk (2020) berpendapat bahwa perspektif karir secara objektif dapat diukur berdasarkan penghasilan, promosi yang dicapai, kenaikan penghasilan lain yang bisa diukur secara langsung dan dapat diverifikasi.

Judge and Hurst (1999) mengungkapkan bahwa secara subjektif, kesuksesan karir ialah anggapan seseorang mengenai pengalaman karir, serta akumulasi dari apa yang mereka peroleh dan dirasakan sebagai suatu capaian yang berasal dari apa yang mereka alami. Penilaian dan pemaknaan suatu kesuksesan karir secara subjektif berdasarkan emosi yang merujuk pada perasaan, reaksi emosi, dan kepuasan karyawan terhadap kesuksesan kariernya (Nicholson & De Waal-Andrews, 2005). Dukungan organisasi merupakan persepsi atau keyakinan seorang individu sebagai karyawan tentang pemahaman mendalam pada suatu organisasi dalam

memahami kontribusi karyawan, serta peduli tentang kesejahteraan karyawan sebagai bentuk komitmen dari organisasi pada pekerja.

Pendapat dari Rhoades & Eisenberger (2002) dukungan organisasi sebagai keyakinan karyawan yang diciptakan oleh individu dalam organisasi tentang seberapa jauh perusahaan memprioritaskan pekerja yang menjadi karyawan mereka, serta menghargai apakah mereka merasa sejahtera atau tidak. Sangat penting apabila memiliki interaksi antar pekerja perusahaan, hal ini dapat menilai suatu dukungan organisasi. Kesuksesan karir subjektif menjadi bagian kehidupan kerja karyawan karena adanya dukungan organisasi sehingga karyawan.

Dilihat dari hasil survei MMB (Mercer Marsh Benefit), Sebagian besar karyawan di Indonesia begitu menjunjung tinggi perusahaan yang memberi dukungan positif pada tempat kerja, dan aturan kerja yang fleksibel walau adanya kekhawatiran tentang kekurangan kesejahteraan terhadap karyawan dengan upah yang rendah. Selain itu, dikutip dari Hasbullah (2021) adapun survei dari Health on Demand, pada 1300 karyawan di seluruh dunia, dimana 900 karyawan diantaranya berasal dari Indonesia, merawa jika kesejahteraan mereka diprioritaskan perusahaannya. Apabila dilihat dari rata-rata angka di Asia yaitu 48% dan seluruh dunia yaitu 46%, hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa bahwa mereka diprioritaskan maka mereka akan memiliki kenyamanan dalam bekerja.

Dukungan organisasi sangat penting dalam pengembangan karir karyawan. Pendapat dari Cullen et al. (2014) yaitu pemahaman akan dukungan organisasi adalah seberapa jauh seorang karyawan memiliki perasaan bahwa mereka

didukung oleh pengaturan suatu organisasi yang didalamnya termasuk yang berasal dari pimpinan. Perusahaan yang menjamin pengembangan karir karyawan dapat mengembangkan organisasinya dan menciptakan produktivitas serta kinerja yang efektif. Jalur karir yang jelas menjadi stimulus bagi karyawan merasa diri menuju pada kesuksesan karir yang diharapkannya selama bekerja. Tetapi karyawan sendiri belum memahami tujuan karir mereka sehingga mereka merasa tidak didukung oleh perusahaan. Hasil Survei Mercer Indonesia berdasarkan jumlah karyawan sebanyak 23.000 yang berasal dari berbagai perusahaan multinasional di Indonesia memperoleh hasil dimana sekitar 30% karyawan dari hasil survei beranggapan mereka sulit mencapai suatu tujuan ketika mereka berkarir dalam suatu perusahaan tempat kerja mereka. Kemudian, salah satu dari empat karyawan menyatakan bahwa ia tidak bisa melakukan pertahanan yang seimbang untuk memperoleh lingkungan kerja yang wajar. Sekitar 40% karyawan memahami dengan baik mengenai hal-hal yang mungkin terjadi pada alur karir di perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir subjektif karyawan PT. AIR (PDAM) Kota Manado.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan cross sectional.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Manado (PDAM) di Kota Manado yang berjumlah 150 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini

diambil menggunakan Teknik purposive sampling, dimana banyaknya sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael berdasarkan tingkat kesalahan 10%, sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 96 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/ kuesioner. Peneliti menggunakan studi Pustaka sebagai pembanding yang berguna untuk memperkuat hasil yang diperoleh, serta penggunaan skala likert pada skala dengan 4 alternatif, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) sampai Sangat Tidak Setuju (STS), kemudian pernyataan yang ada terdiri dari dua item yaitu favorable dan unfavorable, berguna untuk mengukur indikator baik pendapat, sikap, juga pandangan kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana berbantuan SPSS versi 25.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini berjumlah 96 responden dengan jenis kelamin dari laki-laki dan perempuan. Data dari 96 responden dapat dianalisis lewat kuesioner yang disebarkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah diperoleh hasil dari uji validitas dan reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk keperluan uji hipotesis sebagai prasyarat analisis parametrik dengan melakukan uji normalitas dan linierita. Adapun tujuan dari uji unu yaitu untuk mengetahui parameter penduga yang digunakan, apakah sah dan tidak bias.

Uji Normalitas

Bagian ini digunakan guna mengetahui data dari penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Keunggulan dari uji ini, yaitu tidak memunculkan beda angaapan antar pengamatan yang dilakukan

dan juga disederhanakan menggunakan grafik berupa gambar.

Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, yaitu peneliti melakukan perbandingan data yang baku dengan data yang telah diuji. Dalam penelitian ini, uji ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* sebagai uji normalitas data. Dikatakan normalnya distribusi dapat diketahui dari nilai signifikansinya yaitu > 0.05 . Hasil pengujian normalitas menggunakan metode statistik *Kolmogrov-Smirnov test* dengan bantuan *software SPSS 25* dapat dilihat lewat Tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,03465493
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,034
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai *Asymp Sig* adalah .200^{cd} dari hasil tersebut berdasarkan pengamatan Kolmogrov Smirnov apabila nilai *Asymp Sig* > 0.05 maka dikatakan bahwa data berdistribusi normal, data yang didapati yaitu $0.200 > 0.05$, sehingga dari uji ini disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Linearitas merupakan uji dengan tujuan guna mengetahui variable X dan Y apakah secara signifikan mempunyai hubungan linear atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan *Software SPSS 25*. Pengambilan keputusan linieritas adalah jika nilai *signifikan linierity* < 0.05 . Kemudian apabila nilai *divination linierity* > 0.05 yang dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Kesuksesan Karir *	Between Groups	6784,212	32	212,007	13,878
Dukungan Organisasi	Linearity	5338,620	1	5338,620	349,457
	Deviation from Linearity	1445,592	31	46,632	3,052
	Within Groups	962,444	63	15,277	
	Total	7746,656	95		

Berdasarkan analisis dalam tabel 2, diperoleh nilai *Sig. Linierity* yaitu $0,000 < 0,05$, berarti bahwa variable-variabel tidak mempunyai hubungan yang linier. Hal ini menjadikan peneliti menggunakan *curve estimation* berupa gambar yang menunjukkan hubungan linier antar variable yang diteliti, dengan menggunakan pengambilan keputusan, yaitu apabila nilai *Sig.* $< 0,05$ maka variable X (dukungan organisasi) mempunyai hubungan yang linier dengan variabel Y (kesuksesan karir) karyawan. Untuk Hasil yang diperoleh dapat lihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. *Curve Estimation*

Model Summary and Parameter Estimates

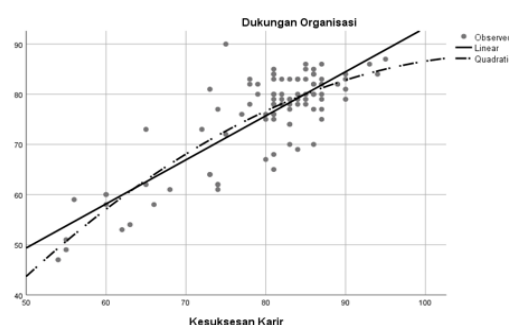
Dependent Variable:

Model Summary						Parameter Estimates	
Equation	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,689	208,398	1	94	0,000	5,451	0,878

The independent variable is Kesuksesan Karir.

Berdasarkan tabel 3, diketahui *Sig.* $< 0,05$, sehingga jika dilihat pada *curve estimation* bisa dikatakan bahwa uji asumsi linieritas antar variabel dukungan organisasi dengan kesuksesan karir memiliki hubungan yang linier. Adapun gambar *curve estimation* sebagai berikut:

CURVE ESTIMATION



Gambar 1. *Curve Estimation*

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Hipotesis sendiri adalah jawaban sementara mengenai masalah dalam suatu penelitian, dimana kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu lewat data dan bukti yang empiris.

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistic regresi sederhana sebagai analisis data dengan menggunakan *SPSS ver. 25 for windows*. Hasil yang diperoleh lewat analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan koefisien regresi dengan nilai 0.785 dan nilai konstantanya adalah sebesar 20.542. hasil tersebut membentuk persamaan antar variabel, yaitu $Y = 20.542 + (0.785)X$.

Tabel 4. Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t
1	(Constant)	20,542	4,140		4,961
	Dukungan Organisasi	0,785	0,054	0,830	14,436

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai dukungan organisasi tidak ditemukan, sehingga nilai kesuksesan karir yaitu 20.542 mengalami perubahan positif yaitu sebesar 0.785. Nilai tersebut berlaku untuk setiap kenaikan satu satuan pada nilai yang berada pada variabel X (dukungan organisasi).

Langkah selanjutnya adalah penentuan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Bagian ini membutuhkan nilai dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} guna memperoleh kesimpulan terhadap hipotesis yang diajukan. Adapun kriteria pengujian yang dilakukan, yaitu:

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0.05, berarti dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir karyawan.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0.05, berarti dukungan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir karyawan.

Hasil analisis yang peroleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5338,620	1	5338,620	208,398	.000 ^b
	Residual	2408,036	94	25,617		
	Total	7746,656	95			

a. Dependent Variable: Kesuksesan Karir

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Tabel 5 menunjukkan bahwa lewat hasil analisis diperoleh nilai F_{tabel} pada tabel F Probabilitas dengan df (derajat kebebasan) residual menjadi penyebut adalah sebesar 94. Kemudian df regression sebagai pembilang adalah 1 pada taraf signifikansi 0.05, memperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3.942. Selanjutnya nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 208.398. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $208.398 > 3.942$. Untuk nilai signifikansi yaitu 0.000 memiliki arti bahwa hasil tersebut sangat signifikan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima karena dukungan organisasi (X) berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir lewat koefisien korelasi, dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	0,689	0,686	5,061

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir diperoleh nilai R adalah 0.830. Kemudian untuk $R Square$ yaitu 0.689. Perolehan nilai hasil tersebut apabila dikalikan dengan 100 maka akan diperoleh 68.9% yang artinya bahwa dukungan organisasi mempengaruhi kesuksesan karir sebanyak 68.9% dan lainnya yaitu sebanyak 31.1% kesuksesan karir karyawan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang disumbangkan dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir karyawan. Dalam penelitian difokuskan pada pengaruh dukungan organisasi terhadap kesuksesan karir pada karyawan PDAM Kota Manado.

Secara subjektif, kesuksesan karir adalah anggapan seorang individu pada capaian, kepuasan karir, rekognisi serta perspektif masa depan. Pencapaian kesuksesan karir akan diperoleh jika seorang karyawan tahu tentang apa yang menjadi tujuan serta bagaimana pandangan dalam pekerjaannya.

Berbicara mengenai pandangan atau dikatakan perencanaan karir merupakan rangkaian proses atau urutan kegiatan yang dilewati oleh karyawan untuk diidentifikasi dalam mencapai tujuan karirnya. Iatilah karir sendiri adalah rangkaian yang terdiri dari perilaku seseorang mengenai aktivitas dan pengalaman dalam kerjanya dalam kurun waktu tertentu, dengan dikaitkan dengan beberapa rangkaian kegiatan kerja yang terus berlanjut. Individu yang memiliki perencanaan karir yang baik memungkinkan mengalami kesuksesan dikemudian hari.

Secara subjektif, kesuksesan karir ialah tanggapan nilai dari individu tentang apa yang timbul dalam pikiran individu mengenai pengalaman karir kerja yang mereka alami, serta akumulasi dari aa yang mereka capai dan rasakan. Hal tersebut merupakan suatu hasil dari apa yang mereka alami dalam pekerjaan dan tidak memiliki batasan. Mencapai kesuksesan karir tidak hanya kemampuan individu dalam merencanakan karirnya tetai perlu mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja.

Dukungan organisasi menjadi penguatan bagi karyawan dalam mempercayai organisasinya sehingga membentuk keyakinan tentang seberapa jauh suatu organisasi bisa menghargai keterlibatan karyawan dan juga peduli dengan kesejahteraan mereka. Dalam suatu organisasi, dukungan merupakan sesuatu yang penting ketika adanya interaksi antar karyawan dengan organisasi. Adapun

dukungan organisasi memberikan (1) rasa percaya karyawan pada organisasi dalam menjalankan tugasnya sehingga kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan rekan kerja menumbuhkan sikap yang saling menghormati serta menghargai satu sama lain. (2) karyawan mendapatkan akses terhadap informasi dapat meningkatkan rasa percaya diri, dimana karyawan menerima informasi dari atasan mengenai pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karirnya, sehingga apabila organisasi membatasi informasi maka karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan pendidikan sehingga karyawan dapat mencapai kesuksesan karir yang diharapkannya. (3) mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, karena kebutuhan ini merupakan hal yang perlu didapatkan karyawan dalam karirnya sehingga individu sebagai karyawan bisa menambah dan melakukan penyesuaian kerja, meningkatkan pemahaman, dan refleksi Kembali pengalaman mereka untuk mencapai tujuan berorganisasi.

Uraian hasil di atas memberi suatu simpulan yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir pada karyawan PT. Air (PDAM) Kota Manado dengan tingkat pengaruh sebesar 68.9%. Hal tersebut berarti bahwa dukungan organisasi memberi pengaruh besar terhadap karir karyawan sehingga individu dengan perencanaan karir yang baik dan didukung dengan sistem dan manajemen organisasi yang baik dalam pengembangan karir karyawan maka kehidupan kerja, kinerja serta produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi.

Sepuluh Langkah yang dapat dilakukan karyawan guna mencapai perencanaan karir menurut Rothwell (2010) sehingga dapat mencapai tujuan karir (kesuksesan karir), yaitu (1) Mengenali diri, (2) mengumpulkan informasi, (3) melakukan klarifikasi mengenai pengetahuan mereka dan membentuk tujuan untuk kemajuan karir, (4) Membentuk jaringan dengan orang lain, (5) Mengembangkan diri secara pribadi, (6) Mencari seseorang yang dapat

membimbing dan membantu, (7) Menemukan pengalaman (8) memutuskan cara individu memperoleh tujuan karir, (9) menemukan pekerjaan yang dapat digantikan oleh orang lain, dan (10) menjaga fleksibilitas. Bisa dilihat bahwa Sebagian besar orang mengalami kegagalan saat mengelola karir. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perhatian akan hal-hal dasar ketika merencanakan karir. Beberapa karyawan kurang menyadari hal penting dimana tujuan karir bisa memotivasi mereka ketika berkarir, serta memberi hasil yang diinginkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, serta jabaran pembahasan yang dilakukan, adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir pada karyawan PT. Air (PDAM) kota Manado. Hal tersebut dibuktikan dengan Ha diterima yang berarti hasil uji berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh sebesar 68.9% sehingga semakin tinggi dukungan organisasi tentunya semakin tinggi juga kesuksesan karir yang diperoleh karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut dengan memperhatikan beberapa faktor yang juga dapat menjadi pengaruh kesuksesan karir karyawan seperti dukungan rekan kerja, dukungan keluarga, motivasi kerja dan harga diri..

DAFTAR PUSTAKA

- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>

- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social indicators research*, 57, 119-169.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hasbullah, (2021). Times Indonesia diakses pada (<https://timesindonesia.co.id/ekonomi/383623/survei-mmb-kesejahteraan-karyawan-indonesia-masih-menjadi-kekhawatiran>,
- Ingarianti dkk. (2020). Kesuksesan Karir Subjektif Sebagai Identitas Karir Karyawan. *Buletin Psikologi* 2020, Vol. 28, No. 2, 201 – 216. DOI: 10.22146/buletinpsikologi.43401. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>
- Judge, T.A. and Hurst, C. (2008) How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-863. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.849>
- Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 137–154. <https://doi.org/10.1002/job.295>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698 – 714. (<https://topcareer.id/read/2022/03/01/86502/survei-karyawan-di-indonesia-sulit-bertahan-lama-di-perusahaan/>).
- Rothwell, J. William. (2010). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*, 4th Edition. New York: Amacom. <https://hcmindonesia.files.wordpress.com>.
- Sakinah Nur, Srikanth & Israel (2021). Hubungan Adaptabilitas Karir Dengan Kesuksesan Karir Subjektif Pada *Freelancer Graphic Design*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Skripsi. (<https://eprints.umm.ac.id/74941/13/SKRIPSI.pdf.pdf>)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of work engagement measurement at work from home due to the effect of Covid-19 pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363–375. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/332/124>