

Kesuksesan Karir Subjektif : Peranan Keseimbangan Kehidupan Keluarga-Kerja Dan Komitmen Karir

F. Fridayanti¹ Risa Anisa Sholihah², Agus Abdul Rahman³

Fakultas Psikologi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
e-mail: fridayanti@uinsgd.ac.id

Abstrak

Artikel INFO

Diterima: 17 November 2021
Direvisi: 26 November 2021
Disetujui: 24 April 2022

DOI:
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.13913>

Bagi seorang perempuan, karir yang sukses dapat memberi perasaan positif dan dapat mempengaruhi kinerja yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif karyawan wanita. Partisipan penelitian ini adalah 52 orang pegawai wanita di sebuah perusahaan BUMN di Kota Bandung. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala kesuksesan karir subjektif, skala *work-life balance* dan skala komitmen karir. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Adapun komitmen karir secara partial tidak signifikan dalam mempengaruhi kesuksesan karir subjektif. Implikasi bagi organisasi atau perusahaan Hasil ini menunjukkan bahwa bagi wanita dapat merasa bahagia dengan pencapaian karirnya, tidak hanya diperlukan komitmen pada karir yang dijalani, namun memerlukan pula keseimbangan antara keluarga dan rumah. Hasil ini berimplikasi pada perlunya dikembangkan sebuah kebijakan dan praktik yang ramah keluarga dalam organisasi.

Kata Kunci: Kesuksesan karir subjektif; komitmen karir, *work life balance*

Subjective Career Success: The Role Of Work-Life Balance And Career Commitment

Abstract

For a woman, a successful career can give a positive feeling and affect her performance and lead to a positive impact on the organization. This study aims to find out the role of work-life balance and career commitment toward the subjective career success of female employees. Participants of this study were 52 female employees in a state-owned company (BUMN) in The City of Bandung. The data collection of research was conducted using a subjective career success scale, work-life balance scale, and career commitment scale. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study showed a significant influence of work-life balance and career commitment on subjective career success. Subsequent findings suggest that work-life balance significantly affects subjective career success. And career commitment is not significant in influencing subjective career success. These results show that for women to feel happy with their career achievements, not only is it necessary to commit to their career but also requires a balance between family and home. These results imply the need to develop a family-friendly policy and practices in organization

Keywords: subjective career success, career commitment, work-life balance

Pendahuluan

Konsep dan teori mengenai karir terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu (Sullivan & Baruch, 2009). Salah satu sub-tema yang menjadi perhatian para peneliti

adalah mengenai kesuksesan karir individu. Kesuksesan karir sendiri didefinisikan sebagai akumulasi pekerjaan positif dan luaran psikologis yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang (Ng, Eby, Sorensen, &

Feldman, 2005; Seibert & Kraimer, 2001). Ini menunjukkan bahwa kesuksesan karir adalah produk dari sebuah perjalanan dan pengalaman seorang selama bekerja. Studi menunjukkan bahwa kebahagiaan seseorang berkorelasi positif dengan kesuksesan karir seseorang. Seorang, karena emosi positif ini akan mengarahkan pada kinerja yang optimal di tempat kerja (Walsh, Boehm, & Lyubomirsky, 2018)

Para ahli telah membagi kesuksesan karir menjadi dua jenis yaitu kesuksesan karir subjektif dan kesuksesan karir objektif (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Turban & Dougherty, 1994). Kesuksesan Karir objektif secara konseptual berbeda dengan kesuksesan karir subjektif. Kesuksesan karir objektif dinilai melalui standar keberhasilan eksternal seperti gaji dan jumlah promosi dalam karir seseorang, adapun kesuksesan karir subjektif dinilai melalui standar keberhasilan internal yaitu penilaian subjektif mengenai pencapaian karir misalnya kepuasan terhadap karir dan pekerjaan (Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999). Kesuksesan karir objektif dan kesuksesan karir subjektif tidak selalu beriringan karena dalam aspek subjektif tidak tergantung pada penilaian orang lain, melainkan pada ukuran yang ditetapkan secara pribadi berdasarkan harapan dan minat-minatnya (Fridayanti, 2011).

Kesuksesan karir subjektif adalah bentuk persepsi dan reaksi afektif individu terhadap karir sebagai hasil evaluasi dari pekerjaan yang telah dilakukan (Ng & Feldman, 2014). Persepsi tersebut dipengaruhi oleh pengalaman karir dan preferensi karyawan terkait dengan nilai-nilai yang dianut (Gattiker & Larwood, 1986b). Karyawan dengan kesuksesan karir subjektif yang tinggi merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya (Lertwannawit, Serirat, & Pholpantin, 2009), menumbuhkan sikap karir yang positif (Praskova, Creed, & Hood, 2015), seperti intensi dan keputusan *turnover* yang lebih rendah, serta kesejahteraan dan kesehatan yang lebih baik (Spurk,

Hirschi, & Dries, 2019). Kesuksesan karir subjektif menjadi relevan untuk dikaji karena karir bagi individu memiliki potensi untuk membuat orang bertanggungjawab terhadap pengembangan karirnya (Hall, 1996). Lebih lanjut, kesuksesan karir individu yang dimaknai secara positif akan menjadi penting tidak hanya bagi individu tapi juga bagi organisasi karena kesuksesan individu pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Judge et al., 1999). Seiring dengan dampak yang dihasilkan, penelitian-penelitian pada bidang organisasi terkait kesuksesan mulai beralih pada kepuasan karir subjektif (Ng, & Feldman, 2014).

Kesuksesan karir dipengaruhi banyak hal seperti faktor demografis seperti gender, status pendidikan, usia dan jumlah anak (Tharenou, 1997). Secara spesifik sebuah studi menunjukkan bahwa gender berperan dalam mempengaruhi kesuksesan (Ng et al., 2005). Terdapat perbedaan kesuksesan karir subjektif pada laki-laki dan pada perempuan (Tharenou, 1997). Temuan Stumpf & Tymon, (2012) menunjukkan bahwa pada subjek perempuan, pengaruh kesuksesan karir objektif terhadap kesuksesan karir subjektif relatif lebih lemah, namun perempuan lebih mudah merasakan kepuasan karir. Perempuan lebih mudah merasakan kesuksesan dan self efikasi positif, namun sering menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu untuk pribadi, keluarga dan pekerjaan mereka (Pachulicz, Schmitt, & Kuljanin, 2008). Ini menunjukkan bahwa perempuan mudah merasa bahagia atas pencapaiannya dalam karir, namun persoalan pengaturan waktu terkait peran keluarga dan karir menjadi persoalan tersendiri bagi perempuan.

Banyak wanita bekerja sering mengalami konflik peran (*inter-role conflict*). Konflik peran terjadi karena ada tuntutan peran dari wilayah kehidupan yang berbeda. Secara khusus penelitian menunjukkan bahwa pada wanita sering terjadi konflik peran antara keluarga dan pekerjaan (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983), dimana konflik peran

menjadi determinan terhadap kesuksesan karir (Ballout, 2008). Di sisi lain, penelitian juga menemukan bahwa kesuksesan karir perempuan berdampak signifikan terhadap konflik peran (Aydin, 2016). Lebih lanjut, ditemukan bahwa semakin besar konflik peran, semakin seseorang akan terdistraksi dari pekerjaannya (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, & Mossholder, 1989). Dua sisi memperlihatkan bahwa diperlukan kajian untuk mengetahui proses psikologis pada perempuan yang bekerja. Dalam hal ini penelitian ini akan mengambil fokus pada studi mengenai kesuksesan karir subjektif yang merupakan sebuah hasil positif dari perempuan yang bekerja. Studi ini menjadi penting agar perempuan dapat berkontribusi dengan baik dalam perannya sebagai perempuan yang bekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada saat ini bekerja menjadi sebuah kelaziman bagi perempuan di Indonesia. Wanita ikut serta sebagai penggerak perekonomian keluarga. Penghasilan tambahan dari aktivitas wanita di sektor produktif ini diharapkan dapat membantu mengatasi masalah perekonomian di dalam keluarga serta dapat membantu dalam menyeimbangkan kehidupannya

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir subjektif adalah *work-life balance* (Najam, Burki, & Khalid, 2020). Stress kerja akan berdampak pada kesuksesan karir, namun penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* menjadi faktor protektif dari stress kerja tersebut (Park, 2010). Bagi perempuan keseimbangan antara karir dan keluarga adalah hal yang sangat penting, perempuan merasakan kepuasan karir ketika dapat mencapai keseimbangan antara kedua hal tersebut (Dyke & Murphy, 2006). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang apabila semua keseimbangan tersebut terpenuhi maka dapat meningkatkan kesuksesan karir subjektif (Fidyani & Prasetya, 2018). Beberapa hasil penelitian seperti yang dilakukan oleh Allen, Herst,

Bruck, & Sutton (2000) menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kesuksesan karir. *Work-life balance* adalah derajat atau kontinum keseimbangan peran dalam bekerja dan berkeluarga, yang dengan keseimbangan ini dapat satu peran dapat mendukung suksesnya peran lainnya (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Menurut Clark (2000) *work-life balance* adalah suatu kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarganya serta mendapatkan kepuasan dari kedua hal tersebut. *Work-life balance* juga berarti kepuasan, baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal (Ballout, 2008).

Komitmen karir dapat mempengaruhi Kesuksesan karir subjektif (Najam et al., 2020). Goulet & Singh (2002) mendefinisikan komitmen karier sebagai suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi nilai profesi, pekerjaan, jumlah waktu, dan usaha yang diberikan untuk memperoleh sesuatu yang relevan. Komitmen karier ini ditunjukkan individu melalui keinginan untuk berkorban dan bertahan dalam mencapai karier yang diinginkan. Karyawan dengan komitmen karir yang tinggi memiliki strategi dalam membangun karir dan memiliki kendali yang lebih baik terhadap karir mereka sehingga dapat merasakan kesuksesan karir subjektif yang lebih tinggi (Sultana, Yousaf, Khan, & Saeed, 2016). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi cenderung merasakan kesuksesan karir (Adel Ali Yasin, 2017). Perusahaan akan mengharapkan para wanita tersebut untuk bisa berkomitmen terhadap karirnya. Komitmen Karir merupakan faktor penting agar seseorang dapat bekerja secara profesional. Istilah komitmen karir atau sering disebut juga sebagai komitmen terhadap profesi, istilah ini sering digunakan untuk menjelaskan seseorang yang memiliki dedikasi, mengerjakan pekerjaan dengan serius sekaligus mendapat kesenangan dengan pekerjaan mereka. Maka, komitmen

karir sering dipandang sebagai identitas keprofesioanalan seseorang. Seseorang yang menunjukkan komitmen karir akan lebih mampu bertahan dalam pencarian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan dan kegagalan (Colarelli & Bishop, 1990). Studi menunjukkan bahwa komitmen karir ini berdampak terhadap kesuksesan karir seseorang (Ballout, 2008).

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work-life balance dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada karyawan perempuan. Hipotesis Penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak dapat pengaruh *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran dan mendapat penjelasan mengenai asosiasi antar variabel. Penelitian ini menggunakan disain potong lintang (*cross-sectional*). Disain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk membandingkan beberapa variabel-variabel yaitu *work-life balance*, komitmen karir dan kesuksesan karir subjektif untuk diteliti pada waktu bersamaan.

Partisipan

Peserta dalam studi ini dipilih berdasarkan kriteria wanita bekerja. Teknik sampling

menggunakan *convenience* sampling dengan alasan kemudahan dalam mengakses partisipan (Etikan, Musa, & Alkasim, 2016). Berdasarkan ijin yang diberikan dari pihak perusahaan, penelitian dilakukan pada dua departemen yaitu *Human Capital and General Affairs* dan *Logistic and Development* di sebuah perusahaan BUMN di kota Bandung. Partisipan penelitian adalah karyawan wanita yang jumlahnya tidak besar, maka seluruh karyawan wanita pada dua departemen tersebut menjadi target penelitian. Total partisipan sebanyak 52 orang pegawai. Pada responden telah diberikan *informed consent* dan mendapat ijin dari atasan yang bersangkutan.

Instrumen

Ada tiga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Ketiga instrument diadaptasi oleh peneliti dengan melalui proses *forward translation* ke dalam Bahasa Indonesia oleh dua orang dengan kualifikasi sebagai guru Bahasa Inggris, dan kemudian dilakukan *expert judgment* oleh satu orang ahli psikologi. Ketiga kuesioner tersebut adalah sebagai berikut : pertama, *Work-life Balance Self-assessment* yang dirancang oleh Hayman (2005) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, dan *work/life enhancement*. Total jumlah item sebanyak 15 item, menggunakan skala Likert dengan empat kategori "sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", dan "sangat tidak sesuai". Semakin tinggi skor pada skala *work/life balance self-assessment*, maka semakin seimbang antara kehidupan dan pekerjaan subjek. Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* menghasilkan skor 0.816. Kedua, *Career Commitment Measure/CCM* (Carson & Bedeian, 1994) yang terdiri dari tiga aspek : *career identity*, *career planning*, dan *career resilience*. Total item sebanyak 24 item, menggunakan skala likert dengan empat kategori "sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", dan "sangat tidak sesuai". Semakin tinggi skor pada skala CCM,

maka semakin tinggi komitmen karir subjek. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* menunjukkan skor 0.789. Ketiga, *Perceived Career Success/PCCS* (Gattiker & Larwood, 1986a) yang terdiri dari lima aspek : *job success*, *interpersonal success*, *life success*, *finansial success*, dan *hirarcical success*. Total item sebanyak 23 item dengan skala likert empat kategori "sangat sesuai", "sesuai", "tidak sesuai", dan "sangat tidak sesuai". Semakin tinggi skor pada skala PCCS maka semakin tinggi persepsi kesuksesan karir subjektif subjek. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Coefficient Alpha* diperoleh skor sebesar 0.909.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda Sebelum melakukan uji regresi, peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Analisa data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *Statistic 23*.

Hasil

Karakteristik Responden

Total responden dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Rincian karakteristik demografi dari responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase	mean	SD
Usia				
21-25	10	19 %	32	8.7
26-30	23	44 %		
31-35	8	15 %		
36-40	6	12 %		
41-45	1	2 %		
>46	4	8 %		
Tingkat Pendidikan				
SMA	24	46 %		
D3	7	14 %		
S1	21	40 %		
Jabatan	20	39 %		
Pelaksana	9	17 %		
Staf	13	25 %		
Junior manager	10	19 %		
Work-life balance				
Menikah	36	16%	28,4722	3,43500
Belum Menikah	16	31 %	29,0625	4,32772
Komitmen karir				
Menikah	36	16%	43.8611	3.57893
Belum Menikah	16	31 %	45.9375	5.38478
Kesuksesan Karir subjektif				
Menikah	36	16%	60.1667	6.30872
Belum Menikah	16	31 %	67.12500	10.09620

Sumber: Olah data (Fridayanti, 2021)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa rata-rata usia responden adalah 32 tahun (SD = 8.7). Karakteristik responden terbesar adalah responden yang telah menikah (69%). Berdasarkan latar belakang Pendidikan, responden terbanyak adalah yang memiliki berlatar belakang pendidikan SMA (46%) kemudian S1 (40%). Berdasarkan level jabatan, responden terbanyak merupakan karyawan pada level pelaksana (39%) dan selanjutnya adalah karyawan level *junior manager* (25%).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, peneliti melakukan serangkaian uji asumsi klasik sebagai persyarat sebelum pengujian analisis regresi. Pada penelitian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada tabel 2, 3 dan 4.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters</i> ^{a,b}	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.50310732
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.079
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.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.*

Sumber: Olah data (Fridayanti, 2021)

Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kriteria koefisien signifikansi > 0.05 ($\alpha=5\%$), hasil uji sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3 menunjukan hasil uji multikolinearitas antara *work-life balance* dan *komitmen karir*. Hasil uji menunjukkan skor *tolerance* 0,608 (> 0,10) dan *VIF* 1,654 (< 10.) yang artinya pada semua variabel bebas tidak terjadi tumpang tindih atau tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0.608	1.654	Tidak terdapat multikolinearitas
<i>Komitmen karir</i>	0.608	1.654	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Olah data (Fridayanti, 2021)

Tabel 4. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0,202	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Komitmen karir</i>	0,356	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah data (Fridayanti, 2021)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Kriteria uji dari uji heteroskedastisitas *glejser* adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ akan menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai dari variabel *work-life balance* dan komitmen karir yaitu 0,202 dan 0,356 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik sebagaimana Tabel 5, 6 dan 7 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa asumsi terpenuhi, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya yaitu uji hipotesis dengan analisis regresi berganda

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh

variabel bebas, yaitu *work-life balance* (X1) dan Komitmen karir (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kesuksesan Karir Subjektif (Y) dilakukan uji statistik menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (menggunakan uji F) dan parsial (uji t). Uji Simultan dilakukan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan komitmen karir secara bersama-sama terhadap kesuksesan karir subjektif. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel dependen (*work-life balance* dan komitmen karir) secara bersama–sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6. Kemudian uji parsial dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Hasil uji Parsial dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji parsial (uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27,251	11,183			2,437	.018
	Work Life Balance	.758	.357	.339		2,121	.039
	Komitmen Karir	.301	.309	.156	.972		.336

Sumber: Olah data (Fridayanti, 2021)

Berdasarkan hasil uji simultan menggunakan Uji F ditemukan bahwa model dengan dua variable prediktor yaitu, *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif cocok dengan data [$F (2) = 6.250, p = ,004 R^2=0,203$]. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa varians prediktor dapat menjelaskan 0.203 persen dari varians variabel dependen sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berikutnya dilakukan Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktif secara parsial atau masing-masing terhadap variabel kriteria. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0.05 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel prediktif terhadap variabel kriteria. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan uji parsial (uji

t) didapatkan hasil bahwa bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kesuksesan karir subjektif ($B = 0,339 p = 0.039 < 0,05$). Sedangkan variabel komitmen karir tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif ($B = 0,156 p = 0,336 > 0,05$).

Pembahasan

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan model dengan dua variable prediktor yaitu, *work-life balance* dan komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif cocok dengan data, artinya model dengan dua variabel prediktor (kesuksesan karir subjektif dan komitmen karir) secara bersama-sama kedua tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Model ini memperkuat penelitian

sebelumnya mengenai prediktor kesuksesan karir subjektif yang dilakukan dilakukan secara terpisah, telah membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif (Allen et al., 2000; Najam et al., 2020), dan komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif (Adel Ali Yasin, 2017; Ballout, 2008; Najam et al., 2020), maka penelitian ini telah membuktikan bahwa kedua prediktor secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif

Adapun hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Pada dasarnya *work-life balance* ini sangat penting bagi wanita, terlebih lagi pada wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Bagi wanita karir yang telah menikah, *work-life balance* merupakan kewajiban paling utama dan merupakan sumber kebahagiaan yang akan berdampak juga pada kebahagiaan lainnya. Oleh karena itu *work-life balance* mempengaruhi kesuksesan karir subjektif, seperti yang telah dibuktikan di dalam penelitian ini. Uji parsial terhadap komitmen karir menunjukkan bahwa komitmen karir karyawan tidak mempengaruhi kesuksesan karir subjektif. Hasil ini relatif berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Theresia Imelda, (2010) yang menyatakan bahwa komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir obyektif dan subjektif. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan perbedaan karakteristik responden. Dalam penelitian Theresia, Imelda (2010) menggunakan responden yang pria dan wanita, sedangkan penelitian ini responden yang dipilih hanya wanita saja. Pada Wanita, komitmen karir memang akan membuat seorang wanita bekerja bertahan dalam pencarian tujuan karir, bahkan jika menghadapi rintangan dan kegagalan (Colarelli & Bishop, 1990). Akan tetapi, bagi wanita yang telah berkeluarga sekaligus bekerja, menjalani dua hal ini secara bersamaan bukanlah hal yang mudah. Konflik antara rumah dan keluarga tidak jarang terjadi dan mengakibatkan terjadinya konflik

peran. wanita karir pada umumnya lebih banyak mengalami berbagai konflik berkaitan dengan peran ganda yang dilakukannya. Penelitian Hastuti (2019) menemukan bahwa wanita yang berperan ganda pada umumnya lebih banyak mengalami berbagai konflik baik sebagai Ibu maupun wanita bekerja dibandingkan dengan laki-laki, selain itu meski lelah bekerja namun ketika pulang ke rumah, seorang masih dihadapkan pada tugas-tugas kerumahtanggaan. Sehingga bagi seorang Wanita bekerja dan berkeluarga, tidak hanya komitmen namun keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga adalah syarat perlu bagi dirinya untuk merasa sukses dan berbahagia dengan pencapaian karirnya

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti faktor internal dalam diri karyawan wanita dan belum melibatkan aspek eksternal, seperti keluarga dan lingkungan kerja. Dalam hal ini dukungan yang diterima dari keluarga (suami) dan lingkungan kerja. Penelitian menemukan bahwa perempuan cenderung memerlukan dukungan dibanding laki-laki (Nabi, 2001). Termasuk diantara dukungan yang diperlukan adalah dukungan dari mentor (Colarelli & Bishop, 1990) dan dari organisasi. Salah satu bentuk dukungan organisasi diantaranya adalah dengan membangun kebijakan yang ramah keluarga (*family-friendly policies*). Bentuk kebijakan ramah keluarga diantaranya seperti pengadaan tempat penitipan anak, waktu kerja fleksibel (Pramusinto, 2011). Kebijakan ramah keluarga merupakan kebijakan yang memungkinkan para pegawai untuk menyeimbangkan dan mengintegrasikan antara tuntutan tempat kerja dan tuntutan kehidupan pribadi atau keluarga (Pramusinto, 2011). Karena itu kebijakan ramah keluarga merupakan instrumen penting untuk mengharmoniskan pekerjaan dan keluarga. Kebijakan ini bukan saja bermanfaat untuk karyawan, tetapi juga menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan untuk menekan damka pekerjaan terhadap kehidupan keluarga. (Hartin, 1994). Penelitian telah menunjukkan bahwa penerapan kebijakan ramah keluarga berhubungan dengan

outcome positif termasuk kepuasan akan keseimbangan antara kerja dan kehidupan keluarga (Ezra & Deckman, 1996), mengurangi konflik kerja-keluarga (Goff, Mount, & Jamison, 1990) (Goff, Mount & Jamison, 1990), meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover (Manes, DiDona, & Zuniga, 2018). Terhadap hal ini maka penelitian selanjutnya dapat meneliti peran dukungan sosial dari keluarga seperti suami dan lingkungan organisasi terhadap kebahagiaan dan kesuksesan karir subjektif seorang wanita bekerja.

Keterbatasan penelitian ini juga terkait dengan teknik sampling yang menggunakan teknik *non-random sampling*, yaitu menggunakan *convenience sampling* sehingga generalisasi dari penelitian ini menjadi terbatas. Karenanya, studi berikutnya disarankan untuk menggunakan teknik *random sampling*

Kesimpulan

Hasil menunjukkan bahwa model dengan dua variabel prediktor yang dalam penelitian ini adalah *work-life balance* dan komitmen karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir. Adapun model uji parsial (secara sendiri-sendiri) menunjukkan hasil bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kesuksesan karir subjektif namun komitmen karir tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif.

Daftar Pustaka

- Adel Ali Yasin, A. (2017). The Predictors of Career Success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22–26.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>

- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Ayudin, D. L. (2016). The Impact of Career Success on Work Life Balance for Millenium Geeration. *Journal of Management, Marketing and Logistics-JMML*, 3(2). <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016219938>
- Ballout, H. I. (2008). Work-family conflict and career success: the effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27(5), 437–466.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Clark, S. C. (2000). Work / family border theory : A new theory of work / family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15(2), 158–176. <https://doi.org/10.1177/105960119001500203>
- Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How we define success: A qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55(5–6), 357–371. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9091-2>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkasim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Responsibilities : Flextime and in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174–179.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat

- Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89–98.
- Fridayanti. (2011). Pengaruh Komitmen Karir dan Kesuksesan Karir Subjektif terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, IV(1), 232–239. Retrieved from areer commitment, subjective career success, readiness to change
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986a). Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94. <https://doi.org/10.2307/25092082>
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986b). Subjective Career Success: A Study Of Managers And Support Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78–94.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). Employer Supported Child Care, Work/ Family Conflict, and Absenteeism: a Field Study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793–809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 10, 8–16. <https://doi.org/10.2307/4165349>
- Hastuti, A. (2019). PERAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA WANITA KARIR. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27 SE-Articles). Retrieved from <https://ejournal.inisnu.ac.id/index.php/JICI/article/view/47>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52, 621–652. Retrieved from <https://www.timothy-judge.com/Judge,Higgins,Thoresen,&BarrickPPsych.pdf>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Lertwannawit, A., Serirat, S., & Pholpantin, S. (2009). Career Competencies And Career Success Of Thai Employees In Tourism And Hospitality Sector. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 8(11), 65–72. <https://doi.org/10.19030/iber.v8i11.3186>
- Manes, C. D., DiDona, T., & Zuniga, J. P. (2018). The family friendly factor: Key to employee satisfaction and reduced turnover. *Organizational Cultures*, 18(3–4), 1–13. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v18i02/1-13>
- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 22(5), 457–474. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005850>
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does Work-Life Balance Moderate the Relationship between Career Commitment and Career Success? Evidence from an Emerging Asian Economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci10040082>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis. *Personnel*

- Psychology*, 58, 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 242–253. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.003>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1989). Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well-Being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185–201. <https://doi.org/10.5465/256426>
- Park, C. L. (2010). Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Pramusinto, A. (2011). Family Friendly Policy dan Produktifitas Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(No. 2), 6–13.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 145–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.001>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Stumpf, S. A., & Tymon, W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345–353. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.001>
- Tharenou, P. (1997). Explanations of Managerial Career Advancement. *Australian Psychologist*, 32(1), 19–28. <https://doi.org/10.1080/00050069708259614>
- Theresia. Imelda. (2010). *Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kesuksesan Karir dengan Persepsi Emosi sebagai Variabel Pemoderasi pada Mahasiswa MMUNS*. Universitas Sebelas Maret.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of Protege Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688–702. <https://doi.org/10.2307/256706>
- Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199–219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>