



## PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* PADA GURU

Devina Andriany<sup>1✉</sup>, Anasthasya Devicasary Dua Lembang<sup>2</sup>, Tri Muji Ingarianti<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Disubmit  
2 Agustus 2023  
Direvisi  
11 September 2023  
Diterima  
29 Oktober 2023

### Keywords:

*Perceived  
Organizational  
Support (POS),  
Subjective Career  
Success (SCS),  
Teacher*

### Abstrak

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, ketika pandangan kesuksesan seorang guru adalah keberhasilan dari anak didiknya. Namun, ditemukan pandangan kesuksesan guru masih dari sisi objektif padahal kesuksesan dapat dipandang oleh diri sendiri terhadap kariernya dan peran eksternal yang ikut andil dalam mendukung karier guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 320 guru yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Karakteristik guru yang menjadi subjek penelitian sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2015. Pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala Survey *Perceived Organizational Support* (SPOS) dan *Subjective Career Success Inventory* (SCSI). Hipotesis penelitian ini diuji menggunakan teknik analisis data regresi sederhana. Hasil penelitian ini terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* dengan nilai  $p < 0.05$ . Kemudian terdapat peran *perceived organizational support* terhadap delapan dimensi *subjective career success* dengan nilai signifikansi masing-masing  $p < 0.05$ . Artinya, terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* secara keseluruhan maupun perdimensi. Selain itu, variabel *perceived organizational support* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,639 dan bersifat positif yang artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula tingkat *subjective career success*. Hasil  $R^2$  yaitu sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 26,2% terhadap *subjective career success*. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi pertimbangan sekolah untuk memberikan dukungan terhadap guru guna meningkatkan *subjective career success* pada guru.

### Abstract

*The teacher is one of the determining factors for the success of education, where the view of a teacher's success is the success of his students. However, it was found that the view of teacher success is still from an objective side even though success can be seen by oneself in terms of their career and the external role that contributes to supporting the teacher's career. This study aims to examine the role of perceived organizational support on subjective career success in teachers. The method in this study was quantitative with a sample of 320 teachers with the characteristics listed in Law no. 14 of 2015 using an accidental sampling technique. Data collection using the measurement tool used is the Survey Perceived Organizational Support (SPOS) scale and the Subjective Career Success Inventory (SCSI) scale. The research hypothesis was tested using a simple regression data analysis technique. The results of this study show the role of perceived organizational support on subjective career success with a p value  $< 0.001$ . Then there is the role of perceived organizational support on the eight dimensions of subjective career success with a significance value of each  $p < 0.001$ . That is, there is a role of perceived organizational support and subjective career success as a whole and per dimension. It is hoped that this research will be a consideration for schools to support teachers in order to increase their subjective career success.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal pokok dalam suatu negara sehingga kualitasnya menjadi salah satu penentu kemajuan negara tersebut (Kurniawati, 2022). Sebagai ujung tombak pembaharuan pendidikan, guru merupakan unsur terdepan dalam kemajuan pendidikan suatu bangsa. Tujuan pendidikan akan terlaksana apabila unsur utama pendidikan yaitu guru, siswa, dan sistem pendidikan saling gotong-royong untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Namun, faktor yang paling utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan adalah guru (Leonard, 2015).

Berdasarkan survei di tahun 2019 yang dikeluarkan oleh PISA (*Programme for International Student Assessment*), Indonesia berada di posisi ke 74 dari 79 negara. Diketahui bahwa kualitas pendidikan di Indonesia terbilang rendah. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang rendah. Menurut Kurniawati (2022), salah satu faktor rendahnya kualitas guru adalah tidak meratanya penyelenggaraan pendidikan di tiap daerah. Pemerataan guru di Indonesia tidak merata diseluruh wilayah, sebagian besar guru hanya menempati wilayah perkotaan (Priambodo et al., 2018). Dengan kata lain, masih banyak daerah 3T (terluar, terdepan, tertinggal) yang kekurangan guru. Ketidakmerataan guru di daerah Indonesia salah satunya karena minimnya minat masyarakat menjadi guru (Leonard, 2015). Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti (SDID) Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemendikristekdikti), Ali Gufron menyoroti banyaknya lulusan guru yang menganggur. Hal ini karena calon mahasiswa yang gagal masuk jurusan yang diinginkan kemudian memilih jurusan kependidikan. Adapula lulusan sarjana kependidikan tidak ingin meneruskan menjadi guru dengan alasan masa depan guru yang tidak menjanjikan (Leonard, 2015).

Kurangnya minat lulusan sarjana kependidikan menjadi guru berkaitan dengan stigma masyarakat bahwa guru dikatakan tidak bisa sukses. Hal ini dianggap karena rendahnya gaji yang diperoleh guru. Dapat dilihat dari guru honorer yang melakukan kerja sampingan demi kebutuhan hidupnya tercukupi (Balkis & Masykur, 2016). Sejalan dengan pendapat Suparno (Utami, 2019) bahwa di Indonesia, guru menganggap pekerjaan merupakan tempat untuk mencari uang. Dengan kata lain, guru di Indonesia masih menganggap profesi guru kurang menjamin kesejahteraan karena gaji yang rendah (Saripudin, 2014). Lebih lanjut, menurut Saripudin (2014) rendahnya gaji guru memiliki keterlibatan terhadap kinerjanya yang tidak profesional dan berakibat pada kualitas guru yang kurang baik. Oleh karena itu, terjadilah penyimpangan makna kesuksesan karier seorang guru sehingga guru lebih berorientasi dengan apa yang didapat bukan dari apa yang diberikan. Karena itu, guru akhirnya kurang mengeksplorasi kariernya dan lebih berusaha mempertahankan rasa aman dengan mempertahankan apa yang sudah dicapai yang akan mengacu pada *status quo* (Fridayanti, 2011).

Idealnya, seseorang yang memilih profesi sebagai guru mengutamakan kewajibannya kepada siswa dan menempatkan penghasilan sebagai hadiah dari keikhlasan yang dilakukan. Menurut Chatib (2016), dalam belajar dan mengajar guru harus ikhlas dan yakin bahwa targetnya adalah membuat siswa berhasil memahami materi yang diajarkan. Sebab guru yang ikhlas akan berusaha introspeksi diri apabila terdapat siswa yang tidak memahami materi yang diajarkan. Selain itu, guru tidak hanya berkewajiban merancang, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi aktivitas pembelajaran, namun guru juga memiliki hak untuk belajar bahkan belajar bagi guru hukumnya wajib (Chatib, 2016). Jika pandangan guru terhadap kariernya tidak berubah maka akan sia-sia (Yunus, 2019). *Subjective career success* akan memengaruhi kepercayaan diri dan meningkatkan motivasi juga usaha yang dilakukan sampai mendapat pengalaman positif yang membuka sudut pandangnya guna membangun sumber dayanya sendiri (Diener et al., 2002;

Ingarianti et al., 2020). Pandangan *subjective career success* penting untuk ditanamkan sebab pekerjaan apapun yang memiliki gaji maupun jabatan yang tinggi tidak selalu merasakan kesuksesan dalam kariernya karena kesuksesan tiap individu berbeda-beda (Gunz & Heslin, 2005).

*Subjective career success* dapat dilihat dari bagaimana individu mencapai kepuasan karier yang sudah ia lakukan (Shockley et al., 2015). Terdapat delapan dimensi pada *subjective career success* yang dijelaskan oleh Shockley et al. (2015) di antaranya; 1) *Authenticity*, yaitu individu dapat membentuk arah karier yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadinya; 2) *Growth and Development*, yaitu individu mengembangkan kariernya dengan menambah pengetahuan dan keterampilan baru; 3) *Influence*, yaitu cara individu memberi pengaruh kepada orang lain di dalam organisasi dan organisasi itu sendiri; 4) *Meaningful work*, individu terlibat dalam pekerjaan pribadi dan kelompok; 5) *Personal life*, ketika karier yang dijalani berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaannya; 6) *Quality work*, pada saat individu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memuaskan; 7) *Recognition*, individu mendapatkan pengakuan dari orang lain atas pekerjaannya; 8) *Satisfaction*, yaitu perasaan puas yang dimiliki individu atas karier yang dijalani. Dengan begitu, guru yang merasakan *subjective career success* dapat membuat guru lebih berfokus pada kepuasan dan kesuksesan kariernya dibandingkan dengan apa yang didapat dari luar dirinya seperti penghasilan, jabatan, maupun status pekerjaan. Karena dengan kondisi bahwa nilai kompeten karier yang dimiliki guru akan lebih menaikkan kepuasan dan kesuksesan yang akan berdampak pada keberhasilan kariernya mencerdaskan generasi bangsa. Seperti yang dikemukakan Ballout (2007) bahwa seseorang memiliki tanggung jawab lebih besar mengembangkan karier daripada pangkat, kekuasaan, dan gaji untuk mencapai kesuksesan dalam kariernya. Kemudian menurut Fridayanti (2011), sebagian guru di Indonesia tetap memilih karier sebagai guru karena nilai pengabdian dan idealismenya meskipun menyadari bahwa penghasilan yang diperoleh relatif rendah. Begitupun menurut Ingarianti et al. (2020) bahwa terdapat guru yang menilai dirinya sukses berdasarkan banyaknya siswa yang sukses dalam kehidupannya.

Seseorang yang mencapai *subjective career success* akan merasakan kepuasan terhadap kemajuan kariernya (Breland et al., 2007), dengan asumsi bahwa setiap individu memiliki perspektif sendiri-sendiri dalam menilai dan memaknai kesuksesan kariernya (Heslin, 2005). Dengan kata lain, *subjective career success* merupakan evaluasi individu terhadap karier yang ia jalani. Evaluasi ini tidak bersifat internal dan tidak memiliki tolak ukur ataupun batasan. Kemudian organisasi tempat individu bekerja juga memiliki peran terhadap kemajuan karier (Chotib, 2016). Sekolah yang memberikan pelatihan dan pembimbingan pada hal-hal yang bermanfaat akan membuat kemampuan guru berkembang sehingga bermanfaat besar bagi peserta didik, guru, dan sekolah tersebut (Chotib, 2016). Oleh karena itu, peneliti memilih variabel *perceived organizational support* (POS) karena seseorang yang merasakan dukungan dari organisasi akan membuat individu tersebut merasa dihargai sehingga dapat lebih termotivasi untuk memberikan kontribusinya kepada organisasi tempatnya bekerja maupun dirinya sendiri (Eisenberger et al., 2019).

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *subjective career success*, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ingarianti et al., 2021). Jika dilihat dari faktor eksternal yang dapat memengaruhi *subjective career success* yaitu *organizational sponsorship* (Ingarianti et al., 2020; Omondi et al., 2019). Dukungan organisasi adalah sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggotanya, mendengarkan keluhan, dan membantu ketika karyawan mendapat masalah (George & Jones, 2012). Kemudian menurut Koekemoer et al. (2018), supervisor yang mengapresiasi hasil kerja karyawan akan membuat karyawan merasakan kesuksesan dalam

kariernya. Dukungan yang diberikan organisasi ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dan membuat karyawan merasa berkewajiban untuk mengembalikan apa yang diberikan organisasi terhadap dirinya yang diaplikasikan dalam bentuk perilaku dalam bekerja.

Terdapat penelitian sebelumnya yang menjadi prediktor dari *subjective career success*. Penelitian yang dilakukan oleh (Omondi et al., 2019) kepada karyawan manajerial di perusahaan manufaktur di Kenya didapatkan hasil yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara *organizational sponsorship* dan *subjective career success*. Ketika organisasi menyediakan program bimbingan dan sumber daya organisasi akan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap *subjective career success* sehingga dikatakan kualitas hubungan antara karyawan dan supervisor sangat penting untuk menghasilkan kepuasan karier. Kemudian penelitian milik Lee & Lee (2019) di Korea terhadap karyawan wanita, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan supervisor dan *subjective career success*. Karyawan wanita disini merasa supervisor mendukung tanpa melihat perbedaan gender sehingga karyawan wanita mencapai *subjective career success*. Dari penelitian-penelitian tersebut menjadi sumbangan pengetahuan terkait *subjective career success*.

Berdasarkan beberapa prediktor yang ada, terdapat salah satu prediktor yang menarik perhatian peneliti yaitu *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan bahwa ia dihargai kemudian organisasi peduli akan kesejahteraan dan sosio-emosi karyawannya (Eisenberger et al., 1986a, 2016b; Rhoades & Eisenberger, 2002). Adapun menurut Uzoglu (Erogluer et al., 2020), dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan dapat berupa elemen yang tidak berfisik seperti rasa hormat, penghargaan, keadilan, keamanan kerja, dan otonomi maupun elemen yang berfisik seperti gaji, bonus dan juga *reward*. Karyawan percaya bahwa organisasi akan memberikan bantuan jika ia memiliki masalah ataupun ketika organisasi akan memaafkan karyawan ketika berbuat salah yang tidak disengaja (Nasjudi, 2015).

Beberapa peneliti sebelumnya meneliti *perceived organizational support* dan *career success*. Sampai saat ini, masih jarang ditemukan konseptualisasi tunggal antara *perceived organizational support* dengan *subjective career success*. Ditambah lagi, dari kebanyakan penelitian sebelumnya lebih dominan dalam mengkaji terhadap karyawan di perusahaan. Seperti penelitian milik Ibrahim dan Amari (2018) yang mengkaji peran *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* yang dimediasi oleh *career adaptability* pada staf akademik di Universitas Saudi di Riyadh atau peran *perceived organizational support* dan marital status terhadap *Subjective career success* yang diteliti oleh Agrawal & Singh (2022) sehingga peneliti tertarik untuk meneliti *perceived organizational support* terhadap subjek yang berbeda dari kebanyakan penelitian terkait yang ada yaitu pada guru.

Urgensi penelitian ini ialah peneliti mengkaji peran *perceived organizational support* terhadap dimensi yang ada pada variabel *subjective career success* sehingga secara lebih detail untuk melihat peran *perceived organizational support* pada kedelapan dimensi *subjective career success*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengkaji secara garis besarnya. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *perceived organizational support* dalam mencapai *subjective career success* pada guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait prediktor dari *subjective career success* maupun keterkaitan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*, dapat menjadi sumbangan ilmu psikologi, dan dapat dijadikan saran kepada sekolah guna untuk meningkatkan *subjective career success* pada guru.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Variabel dari penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu *perceived organizational support* dan *subjective career success*. *Perceived organizational support* adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai, memberi dukungan, dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Menggunakan alat ukur skala *Survey Perceived organizational support* (SPOS), terdiri atas 10 item yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (2019). Indeks daya beda item yang didapatkan pada alat ukur ini yaitu antara 0.552 - 0.813 dan nilai reliabilitas 0.930. Alat ukur ini menggunakan skala likert dengan rentang skor 1-7 dengan jawaban 'sangat tidak setuju' sampai 'sangat setuju'. *Subjective career success* merupakan sikap individu terhadap kepuasan atas perkembangan dan pencapaian kariernya yang diukur menggunakan skala *Subjective career success Inventory* (SCSI) yang dikembangkan oleh Shockley et al. (2015). Terdiri atas 24 item dengan 3 item dari setiap dimensinya. Alat ukur ini menggunakan skala likert rentang skor 1-5 yaitu 1) Sangat tidak sesuai, 2) Tidak sesuai, 3) Netral, 4) Sesuai, dan 5) Sangat sesuai dengan hasil uji reabilitas  $\alpha = 0.932$  dan hasil uji daya beda item yaitu antara 0.384 - 0.711.

Terdapat 320 sampel yang diambil menggunakan teknik *accidental sampling*. Penggunaan teknik *accidental sampling* ialah merujuk pada Notoatmodjo (2010) yang mengambil responden yang kebetulan tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Dalam konteks yang ada peneliti mengambil profesi guru dengan karakteristik seperti yang tertera pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 yaitu guru yang mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada berbagai jenjang pendidikan, memenuhi kualifikasi sarjana, memiliki kompetensi, dan memiliki surat keterangan pengangkatan sebagai guru tetap atau guru tidak tetap dari yayasan maupun guru aparatur sipil negara (ASN), serta tidak wajib memiliki sertifikat pendidik apabila memenuhi minimal bekerja selama 5 tahun. Hal ini karena pada fase awal individu masih memiliki sedikit kriteria untuk mengevaluasi *subjective career success* pada individu tersebut (Abele & Spurk, 2009). Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji regresi linear.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa pada penelitian ini memiliki 320 responden, yang didominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 214 orang dengan persentase 66,9%. Kemudian mayoritas responden berdomisili di Jawa sebanyak 280 responden dengan persentase 87,5%. Untuk pendidikan terakhir responden terbanyak merupakan lulusan S1 sebanyak 295 orang (92,2%). Status pekerjaan mayoritas responden merupakan ASN sebanyak 150 responden (46,9%). Kemudian berunit kerja terbanyak di SMA yaitu 119 orang dengan persentase 37,2%. Responden mayoritas sudah bekerja sebagai guru selama lebih dari 15 tahun yang terdiri atas 100 orang responden dengan persentase 45,9% dan sebanyak 218 responden memiliki sertifikat pendidik dengan persentase 68,1%. Kemudian yang terakhir, mayoritas responden memiliki pendapatan sebesar kurang dari Rp. 5.000.000 sebanyak 249 orang dengan persentase 77,8%.

Tabel 1.  
Data demografis penelitian

Deskripsi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	33,1%
	Perempuan	214	66,9%
Domisili	Jawa	280	87,5%
	Kalimantan	40	12,5%
Pendidikan Terakhir	D4	6	1,9%

	S1	295	92,2%
	S2	19	5,9%
Status Pekerjaan	ASN	150	46,9%
	Guru Tetap Yayasan	89	27,8%
	Guru Tidak Tetap	81	25,3%
Unit Kerja	TK	31	9,7%
	SD	62	19,4%
	SMP	108	33,8%
	SMA/SMK	119	37,2%
Masa Kerja	<10 Tahun	100	31,3%
	10-15 Tahun	73	22,8%
	>15 Tahun	147	45,9%
Setifikat Pendidik	Memiliki	218	68,1%
	Tidak Memiliki	102	31,9%
Pendapatan	<Rp. 5.000.000	249	77,8%
	>Rp. 5.000.000	71	22,2%

Dapat diperhatikan pada tabel 2 yang merupakan hasil kategorisasi data. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memiliki *perceived organizational support* pada kategori sedang dengan persentase 71.6% yang terdiri atas 229 orang. Kemudian dari 320 responden dominan memiliki *subjective career success* pada kategori sedang sebanyak 223 orang dengan persentase 69,7%.

Tabel 2.  
Hasil analisis kategorisasi data

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Perceived organizational support</i>	Rendah	51	15,9%
	Sedang	229	71,6%
	Tinggi	40	12,5%
<i>Subjective career success</i>	Rendah	36	11,3%
	Sedang	223	69,7%
	Tinggi	61	19,1%

Selanjutnya dilakukan uji normalitas dengan teknik Skewness dan Kurtosis. Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen, dan variabel dependen ataupun keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dengan Skewness & Kurtosis dapat dilihat dengan melihat nilai rasio skewness dan rasio kurtosis terletak diantara  $\pm 2$ . Untuk mendapatkan nilai rasio skewness dengan cara membagi nilai skewness/ *standard error of skewness*, begitu pula dengan nilai rasio kurtosis dengan cara membagi nilai kurtosis/ *standard error of kurtosis*. Namun, Field (2009) menyarankan apabila sampel besar (lebih dari 200), uji normalitas cukup melihat nilai Skewness dan Kurtosisnya saja tanpa harus membagi dengan standar errornya. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa pada variabel *perceived organizational support* dan variabel *subjective career success* terdistribusi normal. Hal ini karena nilai skewness dan kurtosis berada diantara  $\pm 2$  yang berarti pada kedua variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 3.  
Hasil uji normalitas

Variabel	Skewness	Kurtosis
<i>Perceived organizational support</i>	-1.082	1.324
<i>Subjective career success</i>	-0.326	1.565

Dapat dilihat pada tabel 4, berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* dan variabel *subjective career success* memiliki nilai signifikansi linearity sebesar 0.000. Menurut Priyatno (2018), apabila dua variabel memiliki nilai signifikansi linearity  $< 0.05$ , dikatakan dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linear. Dengan begitu, pada penelitian ini nilai signifikansi linearitas antara variabel X dan Y adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diputuskan antara variabel *perceived organizational support* dengan *subjective career success* memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.  
Hasil uji linearitas

Variabel	Skewness
<i>Perceived organizational support</i> → <i>Subjective career success</i>	0.000

Tabel 5 merupakan hasil uji linearitas perdimensi *subjective career success*. Diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* dengan semua dimensi pada variabel *subjective career success* yang terdiri atas dimensi *recognition*, *quality work*, *meaningful work*, *influence*, *authenticity*, *personal life*, *growth and development*, dan *satisfaction* secara keseluruhan memiliki hubungan yang linear. Hal ini diputuskan karena ditemukan nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian variabel *perceived organizational support* dengan semua dimensi *subjective career success* dikatakan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5.  
Hasil uji linearitas perdimensi

Hubungan Variabel	Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
POS → R	0.000	0.000	Linear
POS → QW	0.000	0.000	Linear
POS → MW	0.000	0.004	Linear
POS → I	0.000	0.006	Linear
POS → A	0.000	0.000	Linear
POS → PL	0.000	0.000	Linear
POS → GD	0.000	0.003	Linear
POS → S	0.000	0.000	Linear
POS → R	0.000	0.000	Linear

Catatan: K: Keadilan, SS: Supervisor Support, ORJC: Organizational Reward and Job Conditions, R: Recognition, QW: Quality Work, MW: Meaningful Work, I, Influence, A: Authenticity, PL: Personal Life, GD: Growth and Development, S: Satisfaction.

Tabel 5 merupakan hasil uji linearitas perdimensi *subjective career success*. Diketahui bahwa variabel *perceived organizational support* dengan semua dimensi pada variabel *subjective career success* yang terdiri atas dimensi *recognition*, *quality work*, *meaningful work*, *influence*, *authenticity*, *personal life*, *growth and development*, dan *satisfaction* secara keseluruhan memiliki hubungan yang linear hal ini diputuskan karena ditemukan nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian variabel *perceived organizational support* dengan semua dimensi *subjective career success* dikatakan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 6.  
Hasil uji regresi linear sederhana

Model	Coefficients		T	Sig
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	60,439	3,404	17,757	,000
POS	,639	,060	,512	10,623

$R^2 = 0.262$ ; POS: *Perceived organizational support*

Hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai  $p < 0.05$  yang berarti hipotesis diterima, yaitu terdapat peran *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada guru. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa konstanta regresi memiliki nilai sebesar 60,439 yang menunjukkan bahwa apabila *perceived organizational support* adalah nol maka *subjective career success* memiliki nilai sebesar 60,439. Selain itu, variabel *perceived organizational support* memiliki nilai koefisien regresi sebesar ,639 yang artinya bahwa *perceived organizational support* akan meningkatkan *subjective career success* sebesar ,639 pada setiap kenaikan satu poin. Koefisien pada *perceived organizational support* bersifat positif yang artinya bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *subjective career success*. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin tinggi pula tingkat *subjective career success*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar .262 yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 26,2% terhadap *subjective career success*. Sedangkan 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

Tabel 7.  
Uji regresi linear sederhana perdimensi

Hubungan Variabel	R Square( $R^2$ )	Sig (ANOVA)	Coefficient	Keterangan
POS → R	0.214	0.000	0.463	Signifikan
POS → QW	0.181	0.000	0.426	Signifikan
POS → MW	0.132	0.000	0.364	Signifikan
POS → I	0.224	0.000	0.473	Signifikan
POS → A	0.114	0.000	0.337	Signifikan
POS → PL	0.093	0.000	0.305	Signifikan
POS → GD	0.130	0.000	0.361	Signifikan
POS → S	0.125	0.000	0.353	Signifikan

Catatan: K: Keadilan, SS: Supervisor Support, ORJC: Organizational Reward and Job Conditions, R: Recognition, QW: Quality Work, MW: Meaningful Work, I, Influence, A: Authenticity, PL: Personal Life, GD: Growth and Development, S: Satisfaction, POS: *Perceived organizational support*.

Lebih lanjut, dilakukan uji linear sederhana *perceived organizational support* terhadap delapan dimensi dari *subjective career success* ditemukan masing-masing memiliki nilai  $p < 0.05$  sehingga dapat diartikan adanya peran *perceived organizational support* terhadap delapan dimensi dari *subjective career success*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang merasakan dukungan dari organisasi akan merasa termotivasi, memiliki rasa berharga dalam diri, merasakan kepuasan, dan mendapatkan kesejahteraan dalam kariernya. Selain itu guru yang percaya akan ketulusan dukungan dari organisasi akan lebih mudah mengatasi stres kerja karena organisasi

mempedulikan kesejahteraan sosio-emosional dari karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Alzyoud (2017), disebutkan hasil penelitiannya yaitu individu yang merasakan dukungan organisasi lebih besar cenderung memiliki peluang yang lebih besar pula untuk menuju kesuksesan subjektif pada kariernya. Didukung pula penelitian sebelumnya milik Erogluer et al. (2020) memperlihatkan bahwa dukungan organisasi terhadap semua tingkatan karyawan, dukungan rekan kerja dan juga dukungan manajer akan membuat karyawan merasa berharga yang akan menciptakan rasa pencapaian yang sesuai dengan karakteristik individu tersebut dan kan membuat individu tersebut merasakan kesuksesan karier subjektif.

Persepsi guru terhadap apa yang organisasi berikan seperti perlakuan yang adil, dukungan, pemberian penghargaan, memberikan kepedulian serta perhatian kepada guru memiliki peran terhadap kesuksesan karier dalam diri individu. Dapat dibuktikan dari hasil analisis deskriptif penelitian ini bahwa mayoritas guru yang merasakan *perceived organizational support* dikategori sedang yaitu sebanyak 229 guru dengan persentase sebesar 71,6%. Begitu pula pada *subjective career success* yang dimiliki guru tersebut di kategori sedang dengan jumlah 223 guru dengan persentase sebesar 69,7%. Dengan kata lain, guru yang merasakan dukungan organisasi berdampak positif pada kesuksesan karier subjektifnya. Seperti yang dijelaskan oleh Nurhaq dan Nugrohoseno (2019) bahwa karyawan yang percaya akan ketulusan organisasi yang memberikan kepedulian akan kontribusi, mendengarkan pendapat, dan mengapresiasi prestasi kerja yang diraih oleh karyawan maka akan membantu karyawan menuju proses kesuksesan pada kariernya.

Guru yang memiliki *perceived organizational support* akan memberikan timbal balik terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada guru tersebut dengan memberikan perilaku yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, guru akan berupaya meningkatkan kemampuan dirinya untuk menjelajahi karier dan akan meningkatkan kepuasan karier dalam dirinya dan mengacu pada kesuksesan karier secara subjektif. *Perceived organizational support* merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan karier dari sisi subjektif (Sujatha & Seema 2017). Hal ini karena individu yang memiliki keyakinan yang kuat atas apa yang organisasi berikan akan melangkah lebih jauh untuk menetapkan dan bergerak maju untuk mencapai tujuan dan kepuasan karier individu di organisasi terkait.

Dukungan organisasi yang dirasakan guru akan memperkuat keyakinan guru bahwa organisasi mengakui dan menghargai setiap peningkatan maupun upaya yang guru lakukan untuk organisasi, begitu juga untuk tujuan kariernya sehingga dapat memenuhi ukuran kesuksesan karier menurut dirinya. Terlebih ketika guru merasakan kesulitan ataupun melakukan kesalahan yang tidak disengaja kemudian organisasi memberikan bantuan dan memaafkan guru tersebut, guru akan merasa bahwa ia dibantu oleh organisasi dan membuat guru merasa diberi dukungan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai karier pribadi guru tersebut dan cenderung menuju kesuksesan karier subjektifnya (Wickramaratne, 2021).

Guru yang diberikan dukungan oleh organisasi dapat lebih mudah menghadapi tantangan karier yang ia jalani. Sebab guru akan termotivasi dan membuat guru terpacu untuk meraih penghargaan, merasakan kepuasan, dan kesejahteraan pada karier yang dijalani. Seperti yang dikemukakan oleh Rhoades et al. (2001) bahwa individu yang merasakan *perceived organizational support* ialah individu yang bekerja lebih baik untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan memberikan pengaruh positif pada organisasi. Sosioemosionalnya terpenuhi dan memiliki relasi yang baik yang mengarah pada kerja sama yang efektif. Kemudian, individu memiliki keyakinan diri dan motivasi yang baik sehingga menciptakan kinerja yang maksimal untuk menghasilkan prestasi kerja. Dan yang terakhir memiliki kemungkinan yang kecil untuk merasakan tekanan atau stres kerja. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Tumwesigye

(2010), dukungan dari organisasi akan membuat individu memiliki kebanggaan tersendiri dalam dirinya (*sense of belonging*). Hal ini juga dapat meningkatkan loyalitas individu sehingga tidak meninggalkan pekerjaannya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini peneliti mengkaji peran *perceived organizational support* terhadap delapan dimensi pada *subjective career success*. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, ditemukan peran *perceived organizational support* terhadap semua dimensi *subjective career success* yaitu *recognition, quality work, meaningful work, influence, authenticity, personal life, growth and development*, dan juga *satisfaction*. Organisasi mempedulikan kondisi karier guru guna memudahkan guru memahami kariernya. Kepedulian diberikan dalam bentuk bantuan pekerjaan seperti pelatihan maupun bimbingan, kemudian diberikan penilaian dan pengayaan pekerjaan dengan memperhatikan kondisi kerja karyawan (Eisenberger et al., 1986). Atas apa yang organisasi diberikan dapat berpengaruh pada sikap kerja yang positif (Erogluer et al., 2020). Guru tersebut akan mendapatkan masukan akan kariernya dan lebih mudah untuk menentukan arah karier yang guru butuhkan yang berarti berperan terhadap dimensi *authenticity*. Guru juga mampu mengembangkan pengetahuan juga keterampilan yang ia miliki (*growth and development*), pada saat yang bersamaan pun dari apa yang organisasi berikan akan membuat guru menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dari sebelumnya (*quality work*). Dengan begitu, *perceived organizational support* memiliki andil terhadap dimensi *authenticity, growth and development*, dan juga *quality work*. Selaras dengan yang disampaikan Kim et al. (2005), dukungan organisasi dalam bentuk pemberian pelatihan akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Menurut hasil analisis perdimensi yang telah dilakukan, ditemukan peran *perceived organizational support* terhadap dimensi *meaningful work* dan *influence*. Buah hasil dari apa yang organisasi berikan adalah terciptanya mutualisme antara guru dan organisasi dalam membentuk hubungan timbal balik terhadap organisasi berupa komitmen afektif yang akan menyatukan dirinya kepada organisasi dan akan berupaya untuk memberikan performa terbaik guna menghasilkan pekerjaan yang berkualitas pula. Individu yang merasakan *perceived organizational support* yang tinggi akan memberikan kontribusinya terhadap organisasi lebih besar (Bakker & Demerouti, 2013). Sehubungan dengan itu, guru akan memberikan kontribusinya terhadap organisasi maupun untuk dirinya sendiri, sesuai dengan arti dari *meaningful work* yaitu individu terlibat dalam pekerjaan pribadi maupun kelompok. Ditemukan peran terhadap dimensi *influence* memiliki nilai yang lebih besar dari dimensi lainnya sebab guru merasakan ketulusan yang diberikan oleh organisasi kemudian membentuk kewajibannya dan mengabdikan dirinya kepada anak didik, dirinya, dan membantu sekolah mewujudkan tujuannya. Kemudian terdapat peran terhadap dimensi *recognition*. Pada kondisi ini, guru mendapatkan perlakuan yang adil dan setara, mendapat kesempatan untuk berpendapat maupun untuk berkembang, serta mendapatkan penghargaan apabila memberikan hasil yang memuaskan. Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang melakukan prestasi dan perlakuan yang adil dapat meningkatkan kerja karyawan dan membantu karyawan menemukan penghargaan dirinya sehingga kariernya dapat diakui (Wayne et al., 2002). Dengan begitu, guru akan merasakan pengakuan kariernya dari kontribusi yang ia berikan begitupun ketika kariernya dinilai oleh organisasi. Sejalan dengan arti dari dimensi *recognition* yaitu individu mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaannya.

Lebih lanjut, terdapat peran yang signifikan terhadap dimensi *satisfaction* yaitu perasaan puas yang dirasakan individu akan kariernya. Sehubungan dengan itu, dukungan-dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada guru seperti menghargai kontribusi dan setiap peningkatan karier guru, mendengarkan keluhan serta pendapat guru, dan mengapresiasi keberhasilan yang

guru lakukan akan membuat guru merasakan pemaknaan dari kariernya dan mengacu pada rasa puas yang didapat dari evaluasi kariernya. Dukungan yang didapat dari organisasi akan membangun rasa puas pada karyawan yang akan memenuhi persepsi karier dalam dirinya (Han et al., 2012). Didukung oleh pernyataan dari Chen et al. (2013) yaitu individu yang merasakan dukungan dari organisasi akan mendorong individu tersebut untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik yang berasal dari emosi positif dari lingkungan tempat individu tersebut bekerja. Emosi positif dan rasa nyaman yang dirasakan di lingkungan kerja akan berdampak positif pula pada kehidupan diluar lingkungan kerjanya. Hal ini karena guru merasa mampu membagi waktu dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja yang mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaannya (Puspitasari, 2019). Namun, pada dimensi *personal life* memiliki nilai terkecil karena dipengaruhi oleh hal-hal di luar pekerjaannya. Meskipun demikian, *perceived organizational support* memiliki peran terhadap dimensi *personal life*.

Keterbatasan penelitian ini ialah peneliti tidak dapat menjangkau setiap guru di Indonesia sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikaji secara menyeluruh pada setiap daerah di Indonesia. Penelitian dengan variabel *perceived organizational support* dengan variabel *subjective career success* belum banyak di Indonesia. Dengan begitu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian ke depannya.

## SIMPULAN

*Perceived organizational support* memberikan peran yang signifikan terhadap *subjective career success* pada guru. Lebih lanjut, dari hasil uji perdimensi ditemukan pula peran yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap delapan dimensi dari *subjective career success* yang terdiri dari *recognition*, *quality work*, *meaningful work*, *influence*, *authenticity*, *personal life*, *growth and development*, dan *satisfaction*. Sehingga dapat dikatakan guru yang memiliki skor tinggi pada *perceived organizational support* akan memungkinkan memiliki nilai yang tinggi pada *subjective career success*.

Implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan sekolah dapat meningkatkan dukungan terhadap guru dengan cara memberikan keadilan, menghargai setiap kinerja maupun peningkatan kerja guru, memberikan bantuan apabila guru memerlukan, mendengarkan pendapat dan terbuka pada keluhan dari guru serta membentuk hubungan yang baik terhadap para guru. Sehingga para guru dapat merasakan dukungan serta bantuan juga perlakuan yang adil dan dihargai oleh organisasi guna mencapai kesuksesan karier dari sisi subjektif. Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengkaji *subjective career success* lebih lanjut terutama jika dilakukan terhadap profesi lain. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel prediktor lain yang dapat memengaruhi *subjective career success*. Keterbatasan dari penelitian ini adalah batasan sampel dalam penelitian ini belum dirinci lebih lanjut sehingga sampel yang didapat tersebut belum mampu untuk mencerminkan keragaman guru yang ada di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824.
- Alzyoud, A. A. (2017). The Predictors of Career Success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22–26.
- Agrawal, S., & Singh, S. (2022). Predictors of subjective career success amongst women employees: moderating role of perceived organizational support and marital status. *Gender in Management: An International Journal*, 37(3), 344–359.

- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Towards a model of work engagement. *Emerald Insight*, 13(3), 209–223.
- Balkis, A. S., & Masykur, A. M. (2016). Memahami Subjective Well-Being Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri (Sebuah Studi Kualitatif Fenomenologis). *Jurnal Empati*, 5(2), 223–228.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765.
- Breland, J. W., Treadway, D. C., Duke, A. B., & Adams, G. L. (2007). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 1–14.
- Chatib, Munif. (2016). *Gurunya Manusia: Menjadikan semua anak istimewa dan semua anak juara*. Bandung: PT Mizan Kaifa.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y., Hsieh, A. T., Liu, L. L., & Yen, C. H. (2013). The relationship among interactive justice, leader–member exchange, and workplace friendship. *The Social Science Journal*, 50(1), 89-95.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59(3), 229–259.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2, 1–22.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., Wen, X., & ARjatscls, E. (2019). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Eroğluer, K., Bekmezci, M., & Orçanlı, K. (2020). The mediating effect of subjective career success in the impact of perceived organizational support on the intention to remain. *Open Journal of Business and Management*, 08(05), 2205–2225.
- Field, A.P. (2009). *Discovering statistics using spss: (and sex, drugs and rock “n” roll) (3rd ed)*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Fridayanti, F. (2011). Pengaruh Komitmen Karir Dan Kesuksesan Karir Subjektif Terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 232–239.
- George, J. M., & Jones, G. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23 (8<sup>th</sup> Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal Organizational Behavior*, 26(2), 105-111.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136.
- Ibrahim, M. M. S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women’s Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189-207.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karier Subjektif sebagai Identitas Karier Karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201-216.
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., & Fajrianti. (2021). Exploring Subjective Career Success. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530 (Icpsyche 2020), 190–194.

- Kim, W. Go., Leong, J. K., & Lee, Y. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management, 24*(2), 171–193.
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dan Solusi. *Academy of Education Journal, 13*(1), 1–13.
- Koekemoer, E., Fourie, H. L. R., & Jorgensen, L. I. (2018). Exploring subjective career success among bluecollar workers: Motivators that matter. *Journal of Career Development, 46*(3), 1-18.
- Lee, Y., & Lee, J.Y. (2019). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19*(1), 151-172.
- Leonard, L. (2015). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA, 5*(3), 192–201.
- Nasjudi, N. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Islam Al Azhar Di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 6*(1), 1017-1025.
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhaq, P. F., & Nugrohoseno, D. (2019). Peran career adaptability pada mid-career karyawan pt. pln (persero) unit induk distribusi jawa timur. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7*(3), 1–17.
- Omondi, A. A., K'Obonyo, P., Muindi, F., & Odock, S. (2019). Examining the Effect of Organizational Sponsorship on Subjective Career Success of Managerial Staff in Large Manufacturing Firms in Kenya. *European Journal of Scientific Research, 152*(3), 225–235.
- Priambodo, Y. A., Yulianto, S., Prasetyo, J., Informasi, F. T., Studi, P., Informatika, T., Kristen, U., Wacana, S., & Pendahuluan, I. (2018). Pemetaan Penyebaran Guru di Provinsi Banten dengan Menggunakan Metode Spatial Clustering K-Means (Studi kasus : Wilayah Provinsi Banten). *Indonesian Journal of Computing and Modeling, 1*(1), 18-27.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Puspitasari, K.A., & Ratningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara perceived organizational support dengan work-life balance pada karyawan pt. bpr kusuma sumbing di jawa tengah. *Jurnal Empati, 8*(1), 82-86.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825–836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.
- Saripudin, S. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di Smk. *Innovation of Vocational Technology Education, 10*(1), 67–88.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 128–153.
- Sujatha, S., & Seema, A. (2017). Perceived organizational support on career success: an employee perspective - an empirical study from an Indian context. *Middle East J. of Management, 4*(1), 22.
- Tumwesigye, G. (2010). The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management, 4*(6), 942–952.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP, 2*(1), 518–527.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational the role of fair treatment and rewards in

- perceptions of organizational support and leader–member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Role of career oriented perceived organizational support in determining subjective career success of supervisory level managers in manufacturing firms. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 11(1), 21–28.
- Yunus, S. (2019, April 27). Kenali 4 Penyebab Rendahnya Kompetensi Guru. *Indonesiana*. Retrieved from <https://www.indonesiana.id/read/119880/empat-sebab-rendahnya-kompetensi-guru>