

Peran Komitmen Profesional terhadap Kesuksesan Karier Subjektif pada Guru

Muhammad Taufik Kautsar¹, Tri Muji Ingarianti², Devina Andriany³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

e-mail: ²ingarianti@umm.ac.id

Abstract. *Every teacher dreams of a successful and sustainable career to achieve satisfaction in their career. Even though teachers' career is guaranteed, teachers are still worried about their career success, especially about their subjective success. Subjective career success is defined as an individual's subjective perspective, assessment, and satisfaction with his/her career achievement. Professional commitment is loyalty to their profession, and positive evaluation of the profession, so that it is considered to have a role in achieving subjective career success. The objective of this research was to examine the role of professional commitment on subjective career success in teachers. Using a non-experimental correlational quantitative approach this research has 320 teachers as the subject. The measuring instrument used was Professional Commitment Scale and Subjective Career Success Inventory, with the sampling technique used was accidental sampling. The data analysis method used a simple regression test to determine the correlation between variables and a multiple regression test to determine the per dimension role. The research results indicated the role of professional commitment on subjective career success. It is hoped that the results of this study can be considered in increasing teacher commitment to their profession to increase subjective career success.*

Keywords: *Professional Commitment, Subjective Career Success, Teacher*

Abstrak. Setiap guru memimpikan karier yang sukses dan berkelanjutan agar mendapatkan kepuasan dalam kariernya. Meskipun berkarier menjadi seorang guru begitu terjamin, namun seorang guru tetap merasakan kekhawatiran akan kesuksesan kariernya, terkhusus pada kesuksesan subjektifnya. *Subjective career success* didefinisikan sebagai perspektif subjektif individu, penilaian, dan kepuasan terhadap pencapaian kariernya. *Professional commitment* merupakan loyalitas terhadap profesi, dan evaluasi positif pada profesi, sehingga dianggap mampu berperan dalam mencapai *subjective career success*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran *professional commitment* terhadap *subjective career success* pada guru. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional non-eksperimen dengan subjek penelitian yaitu 320 guru. Alat ukur yang digunakan yaitu *Professional Commitment Scale* dan *Subjective Career Success Inventory*, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *accidental sampling*. Metode analisis data menggunakan uji regresi sederhana untuk mengetahui peran antar variabel dan uji regresi berganda untuk mengetahui peran per dimensi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peran *professional commitment* terhadap *subjective*

career success. Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dalam peningkatan komitmen guru terhadap profesinya untuk meningkatkan *subjective career success*.

Kata kunci: Guru, Kesuksesan Karier Subjektif, Komitmen Profesional

Pada hakikatnya pendidikan merupakan seni dalam belajar. Pendidikan yang baik adalah yang dapat membantu siswa dalam menghadapi kehidupan secara keseluruhan dan membantu mereka menemukan nilai-nilai kehidupan. Oleh sebab itu, guru merupakan pilar penting dalam pendidikan untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang cerdas (Arnon & Reichel, 2007). Guru merupakan peran sentral dan sumber kegiatan proses belajar mengajar, sehingga seorang guru harus memberikan pendidikan yang baik dan layak bagi peserta didik dengan menggunakan berbagai strategi belajar. Dengan pendidikan layak yang diberikan kepada peserta didik, tujuan pendidikan nasional akan tercapai.

Setiap guru memimpikan karier yang sukses dan berkelanjutan agar mendapatkan kepuasan dalam kariernya. Pengembangan karier guru mengacu pada Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan guru, saling berhubungan dalam struktur organisasi tempat kerja, misalnya menjabat sebagai wali kelas, wakil

kepala sekolah, kepala sekolah, dan lainnya. Pemaparan Undang-Undang tersebut mampu menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya jumlah individu yang berprofesi sebagai guru, sesuai dengan catatan Badan Pusat Statistik bahwa pada tahun 2019 jumlah Guru di daerah perkotaan dan perdesaan di Indonesia meningkat dari 2.736.010 guru menjadi 2.893.407 guru pada tahun 2020.

Meskipun berkarier menjadi seorang guru begitu terjamin dalam Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005. Namun seorang guru tetap merasakan kekhawatiran akan kesuksesan kariernya, terkhusus pada kesuksesan subjektifnya. Perasaan positif dan optimis yang dirasakan oleh guru sering berubah menjadi kekecewaan ketika memasuki kelas selama mengajar. Hal tersebut mungkin disebabkan karena tingginya stres kronis terkait pekerjaan, tekanan psikologis, dan kelelahan (Garrick dkk, 2018). Oleh karena itu, pengakuan atas keberhasilan kariernya akan menciptakan motivasi, dorongan, dan kemampuan dalam diri untuk membuahkan hasil yang lebih baik (Briscoe dkk, 2021). Capaian keberhasilan

kerja dalam karier akan menghasilkan pola pikir positif yang kemudian mengarahkan kepada *subjective career success*.

Menurut Akkermans & Kubasch (2017), kesuksesan karier dinilai dan sebagian besar diteliti dalam hal kepuasan karier dan sebagian besar studi menganut konsep kepuasan karier sebagai indikator *subjective career success*. Menurut Gunz & Heslin (2005) individu yang memiliki upah serta pangkat yang tinggi dalam kariernya masih merasa tidak puas akan capaian tersebut, karena pandangan terhadap kesuksesan tiap individu berbeda-beda dipengaruhi oleh beberapa faktor situasi kehidupan. Kesuksesan karier melibatkan kriteria objektif dan subjektif. Keberhasilan karier objektif biasanya tergantung pada gaji, dan pangkat yang dapat dengan mudah dibandingkan antar individu sebagai alat penilaian keberhasilan (Arthur dkk, 2005). Sedangkan kesuksesan subjektif lebih tidak terlihat, termasuk penilaian kemajuan karier, penilaian diri terhadap kariernya, penilaian seseorang dan reaksi emosional (Abele dkk, 2016). Kesuksesan karier dipandang sebagai faktor objektif, belum tentu berhubungan dengan rasa kepuasan individu.

Di era modern saat ini, pertimbangan *subjective career success* sangatlah penting karena dalam mengejar jalur karier yang

sangat heterogen ini, hanya individu itu sendiri yang dapat mendefinisikan dan menilai *subjective career success* mereka dengan mengacu pada definisi standar, kebutuhan, nilai, tahapan karier, dan aspirasi diri sendiri (Rigotti dkk, 2020). *Subjective career success* merupakan salah satu bagian dari kepuasan, beberapa penelitian sebelumnya melakukan kajian mengenai kesuksesan karier karyawan yang sehubungan dengan sikap dan emosinya di tempat kerja. *Subjective career success* dianggap dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi yang berpengaruh langsung terhadap kontrak psikologis individu (Moon & Choi, 2017).

Individu merasa memiliki *subjective career success* ketika mereka merasakan makna, kepuasan, kompetensi, dan penentuan nilai yang tinggi dalam pekerjaannya. Guru dengan *subjective career success* akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses tentang karier mereka dibandingkan dengan standar internal mereka sendiri. Penelitian lain menunjukkan *subjective career success* menjadi sebuah acuan dalam evaluasi dalam bekerja yang sehubungan dengan nilai-nilai emosional dan makna pribadi dalam perjalanan karier (Rigotti dkk, 2018). Sehingga, apabila seorang guru tidak dapat mencapai *subjective career success* maka

akan kesulitan dalam memaknai dan mengevaluasi perjalanan kariernya.

Guru yang berkomitmen secara profesional memberikan banyak upaya, tidak hanya untuk keberhasilan siswa melainkan untuk pengembangan profesional mereka sendiri (Kozikoglu, 2019). Pengembangan profesional guru dapat dikatakan berhubungan langsung dengan kesuksesan karier, terutama *subjective career success* yang muncul melalui evaluasi dari pengalaman kerja. Berkomitmen secara profesional dianggap mampu berperan aktif dalam mencapai kesuksesan dalam berkarier. Sehingga sehubungan dengan hal tersebut konstruk *professional commitment* tidak hanya penting untuk prestasi siswa dan pengembangan profesi, namun juga penting untuk perkembangan karier, agar mampu mencapai *subjective career success*.

Professional commitment berperan sebagai media penghubung antara nilai-nilai profesi dengan tujuan yang ingin dicapai. Guru yang berkomitmen secara profesional akan memastikan hubungan antara profesi dengan kepentingan lainnya, memperkuat dan mempertajam kompetensi profesionalnya untuk mengembangkan pemahaman dan wawasan dalam berbagai aspek agar mencapai tingkat target yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa *professional*

commitment merupakan faktor kuat dalam mengubah sistem pendidikan karena mampu merangsang kesiapan guru agar terlibat dalam peningkatan kualitas pendidikan (Alam & Ahmad, 2018). Selain itu, *professional commitment* mempengaruhi berbagai perilaku kerja, serta faktor-faktor yang membentuk komitmen profesi. Ali (2020) telah melakukan studi bahwa *professional commitment* mampu mempengaruhi gaya berpikir, nilai-nilai pekerjaan guru dan efektivitas kerja guru. Seorang guru harus benar-benar berkomitmen pada pekerjaannya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam mengajar.

Professional commitment guru sebagian besar dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk tampil secara sosial dan emosional di kelas serta untuk menyediakan lingkungan belajar emosional yang positif bagi siswa (Buettner, 2016). Konstruk ini telah menarik perhatian besar dalam literatur pendidikan karena sangat penting untuk profesionalitas guru (Lauermann dkk, 2018). Seorang pendidik yang efektif perlu berkomitmen tidak hanya untuk siswa, tetapi untuk profesi mengajar mereka secara keseluruhan. Hal tersebut berarti mematuhi aturan dan menganut prinsip-prinsip profesi guru, serta persyaratannya. *Professional*

commitment juga sering dikaitkan dengan hal penting seperti peningkatan kinerja, mengurangi niat berpindah, dan kepuasan kerja yang lebih besar di tingkat organisasi dan profesional. Oleh sebab itu, *professional commitment* di antara guru sangatlah penting untuk menentukan *subjective career success*.

Professional commitment merupakan salah satu faktor internal yang dapat berperan untuk memunculkan *subjective career success* profesi guru. *Professional commitment* dianggap dapat menumbuhkan kepercayaan dan penerimaan terhadap profesi guru, sehingga memunculkan upaya untuk melaksanakan tugas profesi dengan penuh loyalitas. *Professional commitment* mengacu pada pengabdian sepenuh hati untuk merealisasikan tujuan profesi, perasaan terlibat dan memiliki, perpaduan antara tujuan pribadi dengan tujuan profesi, serta upaya maksimal untuk memenuhi persyaratan pekerjaan (Malik & Garg, 2020).

Selanjutnya, pentingnya meneliti peran dari *professional commitment* terhadap *subjective career success* dapat dijelaskan melalui penelitian Bashir (2019), yang mengemukakan bahwa *professional commitment* merupakan antusiasme individu terhadap beberapa hal yaitu perjuangan dalam menyelesaikan permasalahan profesi, evaluasi positif terhadap profesi, dan tingkat

kesetiaan dalam profesi. Salah satu antusiasme tersebut, sejalan dengan definisi *subjective career success* yang merupakan evaluasi individu terhadap pencapaian dari berbagai aspek dalam karier, termasuk di dalamnya aspek profesi (Heslin, 2003). Mengingat evaluasi positif dalam profesi merupakan bagian dari *professional commitment*, sehingga perlu dikaji dan dilihat peran antara *professional commitment* terhadap *subjective career success*.

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana peran *professional commitment* terhadap *subjective career success* pada guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan peran indikator-indikator psikologis guru terhadap *subjective career success* dan juga memberikan masukan atau rekomendasi bagi penelitian-penelitian terkait dengan *subjective career success* di Indonesia.

Adapun kelebihan dan keterbaruan dalam penelitian ini yaitu masih jarangya penelitian yang membahas tentang variabel *professional commitment* yang dihubungkan dengan *subjective career success* pada profesi guru, baik dari penelitian luar maupun dalam negeri. Sedangkan, kelebihan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini variabel dihitung

dalam skor per dimensi sehingga mampu dilihat secara detail hubungan dan peranan antar dimensi dari tiap variabel. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu mengetahui peran *professional commitment* terhadap *subjective career success* pada Guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional non-eksperimen. Peneliti mengambil sampel dengan jumlah 320 subjek dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini mengambil profesi guru dengan karakteristik seperti yang dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yaitu dari semua jenjang pendidikan, memenuhi kualifikasi sarjana, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, memiliki SK pengangkatan sebagai Guru Tetap/Tidak Tetap Yayasan atau Guru ASN, serta tidak wajib memiliki sertifikat pendidik dengan minimal telah bekerja selama 5 tahun. Hal tersebut dikarenakan ketika berada di fase awal profesi, individu masih memiliki sedikit capaian untuk mengevaluasi kesuksesan karier subjektif mereka (Abele & Spurk, 2009).

Variabel terikat (*dependent/Y*) dalam penelitian ini yaitu *subjective career success*. Variabel ini akan diukur menggunakan skala

SCSI (Subjective Career Success Inventory) yang dikembangkan oleh Shockley, dkk (2016) dan diadaptasi oleh Ingarianti, dkk (2022) yang terdiri dari 8 dimensi yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*.

Sedangkan variabel bebas (*independent/X*) pada penelitian ini adalah *professional commitment*. Peneliti mengukur *professional commitment* menggunakan skala PCS (*Professional Commitment Scale*) yang dikembangkan oleh Meyer, dkk (1993) dan diadaptasi oleh Smith & Hall (2008), berdasarkan dimensi *affective professional commitment, continuance professional commitment, dan normative professional commitment*.

Terdapat dua tahap utama dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan dan teknik analisis. Tahapan pertama yaitu pelaksanaan dengan menyebar lembar kuesioner skala PCS (*Professional Commitment Scale*) dan SCSI (*Subjective Career Success Inventory*) kepada subjek sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Tahapan yang kedua yaitu analisis data dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana dan berganda serta pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh. Data yang

telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan *software* SPSS *ver.25 for windows*. Kemudian menyusun hasil penelitian berdasarkan analisa yang telah diperoleh, membahas serta menyimpulkan penelitian.

Hasil

Berdasarkan analisis data yang telah melibatkan 320 guru, diperoleh hasil dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.
Deskripsi Data Demografis

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	214	66,9%
Laki-laki	106	33,1%
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	47,9%
Guru Tetap Yayasan	89	27,8%
Guru Tidak Tetap	81	25,3%
Jenis Guru		
Guru Kelas	80	25%
Guru Mata Pelajaran	223	69,7%
Guru Pendamping	17	5,3%
Unit Kerja		
TK	31	9,7%
SD	62	19,4%
SMP	108	33,8%
SMA/SMK	119	37,2%
Masa Kerja		
Kurang dari 10 Tahun	101	31,6%
10-15 Tahun	53	16,6%
Lebih dari 15 Tahun	166	51,9%
Sertifikat Pendidik		
Memiliki	218	68,1%
Tidak Memiliki	102	31,9%
Pendapatan		
Kurang dari 5 Juta	249	77,8%
Lebih dari 5 Juta	71	22,2%

Diperoleh hasil jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan persentase 66,9%. Domisili responden dalam penelitian ini rata-rata bertempat tinggal di Pulau Jawa dengan total persentase 87,5%. Pendidikan Terakhir responden lebih didominasi oleh jenjang Sarjana (S1) dengan persentase 92,2%. Responden penelitian ini umumnya adalah merupakan Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan t persentase 47,9%. Jenis guru pada penelitian ini lebih

rata-rata merupakan Guru Mata Pelajaran dengan persentase 69,7% dan umumnya bekerja di jenjang SMA dengan persentase 37,2%. Masa kerja responden penelitian ini didominasi oleh guru yang telah berprofesi lebih dari 15 tahun dengan persentase 51,9%, rata rata telah memiliki sertifikat guru dengan persentase 68,1% dan memiliki pendapatan umumnya kurang dari 5 juta dengan persentase 77,8%.

Tabel 2.

Kategorisasi Data

Variabel	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase	Mean	SD
<i>Professional Commitment</i>	Rendah	44	13,8%	77,55	11,54
	Sedang	227	70,9%		
	Tinggi	49	15,3%		
<i>Subjective Career Success</i>	Rendah	34	10,6%	95,87	11,10
	Sedang	232	72,5%		
	Tinggi	54	16,9%		

Professional commitment pada profesi guru dapat dikategorikan sedang yaitu 70,9% dari keseluruhan subjek penelitian. Sejalan dengan, *subjective career*

success pada profesi guru dapat dikategorikan sedang juga dengan persentase 72,5% dari keseluruhan subjek penelitian.

Tabel 3.

Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikan
<i>Professional Commitment</i>	0,112
<i>Subjective Career Success</i>	0,080

Selanjutnya, untuk hasil uji normalitas yaitu menggunakan uji *One-*

Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak

data diubah menjadi residual dengan melihat nilai signifikan atas *Monte Carlo (2-tailed)*. Apabila nilai *Monte Carlo Sih (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) begitu juga sebaliknya. Pada variabel *professional commitment* dan *subjective career success* di atas menunjukkan nilai yang signifikan ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

Sugiyono & Susanto (2015) mengemukakan, uji linearitas mampu digunakan untuk mengetahui apakah variabel *dependent* dengan *independent* memiliki hubungan atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat diketahui melalui *test of linearity*. Kriteria dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada *linearity* $< 0,05$ atau nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan

variabel *professional commitment* dan *subjective career success* mempunyai nilai linear yang signifikan yaitu $> 0,05$ dengan nilai *deviation from linearity* 0,144. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antar kedua variabel.

Hubungan antar dimensi kedua variabel menunjukkan, dimensi *professional commitment* yang meliputi *affective professional commitment*, *continuance professional commitment*, dan *normative professional commitment* saling berhubungan dengan dimensi-dimensi *subjective career success* kecuali pada dimensi *continuance professional commitment* terhadap dimensi *personal life* dan *satisfaction*. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *professional commitment* secara umum telah memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 4.

Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized	Std. Error	Standardized B	t	p.
H1	SCS	70,816	3,986		17,768	$< 0,000$
	PC	0,323	0,051	0,336	6,356	$< 0,000$

Keterangan: *R Square* = 0,113. SCS = *Subjective Career Success*. PC = *Professional Commitment*.

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikan $p < 0,000$. Maka dapat disimpulkan

bahwa *professional commitment* mampu berperan secara signifikan terhadap

subjective career success karena nilai signifikan < 0,05. Sebanyak 11,3% *professional commitment* mampu memberikan sumbangan efektif terhadap *subjective career success* individu dan 88,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar *professional commitment*.

Di samping itu, peneliti juga menggunakan Uji Regresi Linear Berganda. Nilai yang signifikan <0,05 di antaranya yaitu

pada dimensi *affective professional commitment* dengan *quality work, meaningful work, authenticity, growth and development, dan satisfaction*. Dimensi *continuance professional commitment* dengan *influence dan growth and development*. Serta dimensi *normative professional commitment* dengan seluruh dimensi *subjective career success* kecuali *growth & development dan satisfaction*

Tabel 5.

Analisis Regresi Linear Per dimensi

Peran Variabel	R Square	ANOVA Sig.	Coefficient		Keterangan
			Beta	p.	
APC → R	0,118	0,000	0,112	0,089	Tidak Signifikan
CPC → R	0,118	0,000	0,086	0,138	Tidak Signifikan
NPC → R	0,118	0,000	0,223	0,002	Signifikan
APC → QW	0,124	0,000	0,179	0,007	Signifikan
CPC → QW	0,124	0,000	0,088	0,129	Tidak Signifikan
NPC → QW	0,124	0,000	0,174	0,014	Signifikan
APC → MW	0,165	0,000	0,213	0,001	Signifikan
CPC → MW	0,165	0,000	0,035	0,532	Tidak Signifikan
NPC → MW	0,165	0,000	0,228	0,001	Signifikan
APC → I	0,100	0,000	0,078	0,241	Tidak Signifikan
CPC → I	0,100	0,000	0,134	0,022	Signifikan
NPC → I	0,100	0,000	0,187	0,009	Signifikan
APC → A	0,209	0,000	0,298	0,000	Signifikan
CPC → A	0,209	0,000	0,074	0,179	Tidak Signifikan
NPC → A	0,209	0,000	0,181	0,007	Signifikan
APC → PL	0,063	0,000	0,110	0,106	Tidak Signifikan
CPC → PL	0,063	0,000	0,023	0,698	Tidak Signifikan
NPC → PL	0,063	0,000	0,160	0,029	Signifikan
APC → GD	0,159	0,000	0,308	0,000	Signifikan
CPC → GD	0,159	0,000	0,122	0,031	Signifikan
NPC → GD	0,159	0,000	0,070	0,310	Tidak Signifikan
APC → S	0,118	0,000	0,264	0,000	Signifikan
CPC → S	0,118	0,000	0,077	0,181	Tidak Signifikan
NPC → S	0,118	0,000	0,079	0,268	Tidak Signifikan

Keterangan: APC = Affective Professional Commitment; CPC = Continuance Professional Commitment; NPC = Normative Professional Commitment; R = Recognition; QW = Quality Work; MW = Meaningful Work; I = Influence; A = Authenticity; PL = Personal Life; GD = Growth and Development; S = Satisfaction.

Diskusi

Penelitian ini menguji peran *professional commitment* terhadap *subjective career success*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis statistik pada penelitian *professional commitment* yang melibatkan 320 guru di Indonesia, peneliti membagi pembahasan menjadi dua hasil yaitu secara keseluruhan dan per dimensi. Kemudian, dari hasil uji regresi sederhana menunjukkan angka signifikansi $p < 0,000$ yang dapat dikatakan adanya peran *professional commitment* terhadap *subjective career success*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian penelitian ini membuktikan adanya peran *professional commitment* terhadap *subjective career success* guru.

Professional commitment menunjukkan suatu daya seseorang mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian profesi. Oleh karena itu, *professional commitment* mampu menimbulkan rasa memiliki bagi pekerja terhadap profesinya. *Professional commitment* mendasari perilaku, sikap, dan orientasi profesional guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Norma dan kode

etik profesi yang berfungsi sebagai mekanisme pengendalian akan mampu menentukan kualitas pekerjaan guru. Idealisme diperlukan oleh guru dalam menjalankan profesinya. Kemudian dorongan untuk menjadi guru yang ideal akan memunculkan komitmen pada profesinya. Seorang guru yang memiliki loyalitas pada profesinya cenderung merasa puas dalam kariernya.

Istilah *subjective career success* juga dapat diganti dengan kepuasan karier atau *career satisfaction* (Greenhaus dkk, 1990; Judge dkk, 1995). Sehubungan dengan itu, pengakuan sebagai profesional akan mendorong timbulnya kepuasan terhadap kariernya. Kepuasan terhadap karier akan timbul apabila harapan yang menjadi motivasi kerja dapat terpenuhi. *Professional commitment* yang tinggi pada diri seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat mendorong adanya iklim kerja sehingga mendukung guru untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan pada kariernya dan memunculkan *subjective career success*. Kondisi tersebut terjadi karena dengan *professional commitment* guru

dapat merasa lebih senang dalam mengasosiasikan diri mereka dengan profesinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi sehingga memunculkan *subjective career success*.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan adanya peran dimensi *affective professional commitment* dan *normative professional commitment* terhadap dimensi *quality work*. Keinginan individu agar tetap pada profesi untuk membantu mewujudkan tujuan profesi serta memberikan sesuatu kembali kepada profesi mampu mempengaruhi kualitas pekerjaan guru. Guru dengan *affective* dan *normative professional commitment* tinggi dalam bekerja akan memberikan kualitas pekerjaan yang tinggi juga terhadap profesi, serta penurunan minat untuk meninggalkan pekerjaan. *Quality work* berpengaruh secara positif pada *professional commitment* dan negatif pada niat untuk berpindah profesi. Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Zhao, dkk (2013) mengemukakan seseorang yang memiliki *professional commitment* tinggi maka *quality work* juga akan meningkat, begitu sebaliknya apabila *professional commitment* guru rendah maka *quality work* akan menurun juga.

Selain itu, dimensi *affective professional commitment* dan *normative professional commitment* juga memiliki peran terhadap dimensi *meaningful work*. Ketika seseorang guru membantu profesi dalam mencapai tujuannya, serta memiliki keinginan untuk memberikan sesuatu kembali kepada profesi tersebut, maka ia secara langsung akan merasakan keterlibatan secara positif terhadap pekerjaan tersebut. *Professional commitment* berhubungan dengan keterlibatan individu dalam pekerjaan yang kemudian mampu mempengaruhi kepuasan karier. Dengan demikian, guru lebih fokus pada pekerjaan mereka untuk mencari kebermanaan dan keterikatan emosional terhadap profesi maupun organisasi mereka. Hubungan baik antara karyawan dengan atasan juga memberikan otonomi serta kebebasan dalam tugas yang diberikan, kemudian menciptakan *meaningful work* dan secara substansial meningkatkan tingkat *professional commitment* guru. Penelitian yang mendukung data di atas dilakukan oleh Khan & Nemati (2011) di mana mereka mengemukakan pandangannya bahwa *affective* dan *normative professional commitment* memiliki hubungan yang lebih kuat, dibandingkan dengan *continuance professional commitment* terhadap *meaningful work*.

Kemudian, dimensi *continuance professional commitment* dan *normative professional commitment* memiliki peran terhadap dimensi *influence* pada *subjective career success*. Guru yang telah merasakan biaya tinggi ketika menjalani profesinya akan memberikan kontribusi serta dampak yang positif terhadap pekerjaannya dan mengurungkan perasaan untuk meninggalkan profesinya. Kontribusi guru tersebut memberikan rasa puas karena telah membantu rekan kerja maupun profesi dalam mencapai tujuan yang kemudian menciptakan rasa kepuasan terhadap karier dan memunculkan *subjective career success* guru. Partisipasi guru dalam berbagai keterampilan profesional memainkan peran penting dalam memberikan kontribusi terhadap profesi. Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap *professional commitment* adalah menjaga hubungan baik antar rekan kerja sehingga mampu membuahkan hasil yang baik serta mencapai tujuan profesi. *Professional commitment* mewakili kesediaan individu untuk berkontribusi dan mengabdikan diri terhadap profesi (Shoaib & Khalid, 2017). Sehingga guru dapat dikatakan memiliki *subjective career success* tinggi apabila mampu berkontribusi secara positif terhadap orang lain maupun profesinya.

Seorang guru yang memiliki komitmen tinggi dalam mewujudkan tujuan profesi serta memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan sesuatu yang berarti pada profesi akan mampu membentuk suatu jalur kariernya sesuai dengan kebutuhan individu itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji regresi berganda pada penelitian di atas, di mana *affective professional commitment* dan *normative professional commitment* memiliki peran terhadap dimensi *authenticity*. Karier merupakan suatu aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, dan cita-cita (Murray, 1983). Pembentukan suatu karier bukanlah hal yang singkat, seorang individu harus membutuhkan masa kerja bertahun-tahun untuk benar-benar membentuk karier profesional sesuai kebutuhannya (Super, 1976). Guru yang telah berkomitmen terhadap profesinya akan memperoleh dukungan tinggi dari orang lain sehingga mampu membangun jalur kariernya sendiri. Di mana hal tersebut mampu berpengaruh terhadap kepuasan karier subjektifnya dan kemudian mentransfernya ke perasaan keterikatan psikologis terhadap profesi, serta dapat merespons organisasi dengan baik melalui nilai-nilai profesional atau perilaku

yang positif. Penelitian pendukung dari Cho dan Huang (2012) menemukan bahwa apabila *affective professional commitment* seseorang tinggi maka *authenticity* yang merupakan salah satu dimensi *subjective career success* guru akan berjalan searah.

Kemudian dimensi *affective professional commitment* dan *continuance professional commitment* mampu berperan terhadap dimensi *subjective career* yaitu *subjective growth & development*. Seorang guru yang memiliki rasa ingin membantu profesinya dalam mewujudkan tujuannya akan peduli dalam pengembangan kariernya dengan mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru. Selain itu, ketika guru merasakan biaya yang tinggi ketika meninggalkan profesi yang telah dijalankan, maka ia secara terpaksa atau tidak akan memperdulikan pertumbuhan kariernya. Di dalam sebuah pekerjaan, karyawan yang memiliki lebih banyak kesempatan dalam membangun pertumbuhan karier adalah mereka yang memiliki *professional commitment* lebih tinggi juga. *Professional commitment* meningkatkan kemampuan guru karena jika mereka terlibat dan puas dengan pekerjaan, maka mereka akan melakukan yang terbaik untuk pengembangan profesi dan kariernya. Karyawan menyelesaikan semua tugas dengan penuh tanggung jawab

karena menganggap nilai individu dan nilai profesi sama. Mereka merasa bangga untuk menyelesaikan tanggung jawab profesi. Penelitian yang sejalan yaitu dari Chow (2011), seorang karyawan dituntut untuk meningkatkan profesionalisme mereka melalui pengembangan profesional berkelanjutan atau *continuance professional commitment*.

Adapun kelebihan dan keterbaruan dalam penelitian ini adalah masih jarangnyanya penelitian yang membahas tentang variabel *professional commitment* yang dihubungkan dengan *subjective career success* pada profesi guru, baik dari penelitian luar maupun dalam negeri. Sedangkan, kelebihan penelitian ini yaitu dalam penelitian ini variabel dihitung dalam skor per dimensi sehingga mampu dilihat secara detail hubungan dan peranan antar dimensi dari setiap variabel. Di lain sisi, keterbatasan dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian yaitu hanya berasal dari pulau Jawa dan Kalimantan sehingga tidak dapat merepresentasikan profesi guru di Indonesia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas melalui uji regresi sederhana dan berganda, dapat disimpulkan bahwa *professional commitment* melalui dimensi *affective*, *continuance*, dan *normative professional*

commitment memiliki peran terhadap *subjective career success*, sehingga hipotesis dari penelitian ini diterima. Sementara itu, untuk hasil per dimensi *affective professional commitment* memiliki peran terhadap *quality work, meaningful work, authenticity, growth & development*, dan *satisfaction*. *Continuance professional commitment* terhadap dimensi *influence* dan *growth & development*, serta *normative professional commitment* terhadap seluruh dimensi *subjective career success* kecuali *growth & development* dan *satisfaction*. Penelitian di atas membuktikan jika guru yang memiliki *professional commitment* tinggi, maka guru akan mampu mencapai *subjective career success*.

Saran :

Adapun implikasi dari penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dalam peningkatan komitmen guru terhadap profesinya dengan cara lebih mengasosiasikan diri mereka dengan profesinya, lebih mentaati norma, aturan, dan kode etik profesi serta bertanggung jawab terhadap profesi guru guna mendorong semangat dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan karier dan memunculkan *subjective career success*. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan

mampu melanjutkan atau melakukan penelitian baru dengan memperluas jangkauan subjek dan jenjang yang lebih spesifik, karena profesi guru merupakan profesi yang memiliki dampak besar terhadap negara khususnya untuk menumbuhkan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi terkait bidang psikologi khususnya yang berkaitan dengan *subjective career success* dan *professional commitment*.

Kepustakaan

- Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D. (2016). Does career success make you happy? The meditating role of multiple subjective success evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17, 1615-1633. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9662-4.akram>
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>.
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), pp.586-627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>.

- Alam, A., & Ahmad, M. (2018). The role of teachers emotional intelligence in enhancing student achievement. *Journal of Asia Business Studies*, 12(1), 31-43. <https://doi.org/10.1108/JABS-08-2015-0134>.
- Ali, M. R. (2020). Professional commitment of teacher educators in colleges of education in jammu district. *Palarchs Journal of Archeology of Egypt*, 17(6), 13730-13742.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organizational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arnon, S., & Reichel, N. (2007). Who is the ideal teacher? Am i? Similarity and difference in perception of students of education regarding the qualities of a good teacher and of their own qualities as teachers. *Teachers and Teaching*, 13(5), 441-464. <https://doi.org/10.1080/13540600701561653>.
- Arthur, J., Davison, J., & Lewis, M. (2005). *Professional Values and Practice Achieving the Standards for QTS* (1st ed). Routledge.
- Bashir, L. (2019). To study the influence of professional commitment on teaching effectiveness among secondary school teachers. *Online Journal of Multidisciplinary Subjects*, 12(4), 424-432.
- Briscoe, J. P., Kase, R., Dries, N., & Dysvik, A. (2021). Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>.
- Buettner, C. K., Jeon, L., & Hur, E. (2016). Teachers social-emotional capacity: Factors associated with teachers responsiveness and professional commitment. *Early Education and Development*, 27(7), 1018-1039. <https://doi.org/10.1080/10409289.2016.1168227>.
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Journal of Information Technology and People*, 25 (1), 31-54. <https://doi.org/10.1108/09593841211204335>.
- Chow. (2011). Medical doctors of the People's Republic of China : the profession, professionalization, professionalism and professional commitment. *Polyu Electronic Theses*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed. Methods Approaches* (4th ed.). California: SAGE Publication.
- Dessler. (2007). *Human Resources Management* (9th ed.). Upper Saddle River.
- Garrick, A., Mak, A. S., & Cathcart, S. (2018). Non-work time activities predicting teachers work-related fatigue and engagement: An effort-recovery approach. *Australian Psychologist*, 53(3), 243-252. <https://doi.org/10.1111/ap.12290>.

- Greenhaus, H. J., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal Organizational Behavior*, 26(2), 105-111. <https://www.jstor.org/stable/4093973>.
- Heslin, P. A. (2003). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>.
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F. & Fajrianti. (2022). Adaptasi Alat Ukur Kesuksesan Karier Subjektif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Malang*. Accepted.
- Judge, T. A., Cable, D. M., & Boudreau, J. W. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Khan, K., & Nemati, A. R. (2011). Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(6), 2241-2246. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.792>
- Kozikoglu, I. (2019). Investigating critical thinking in prospective teachers: Metacognitive skills, problem solving skills and academic self-efficacy. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 111-130.
- Lauermann, F., Karabenick, S. A., Carpenter, R., & Kuusinen, C. (2018). Teacher motivation and professional commitment in the United States: The role of motivations for teaching, teacher self-efficacy and sense of professional responsibility. *Global perspectives on teacher motivation*, 322-348. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316225202.011>.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>.
- Moon, J. S., & Choi, S. B. (2017). The impact of career management of organizational commitment and the mediating role of subjective career success: the case of Korean R&D employees. *Journal of Career Development*, 44 (3), 191-208.
- Murray, Mc. (1983). *Career Planing & Development in Industry*. The Fifth Average Conference: Jakarta.

- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2018): Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study, *The International Journal of Human Resource Management*. 10.1080/09585192.2018.1460858
- Rigotti, T., Cuyper, N. D., & Sekiguchi, T. (2020). The corona crisis: What can we learn from earlier studies in applied psychology?. *Applied Psychology*, 69(3), 1-6. <https://doi.org/10.1111/apps.12265>.
- Shockley, M. K., Ureksoy, H., Rodopman, B. O., Poteat, F. L., & Dullaghan, R. T. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*. 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>.
- Smith, D., & Hall, M. (2008). An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 20(1), 75-92. <https://doi.org/10.2308/bria.2008.20.1.75>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meaning Of Work*. Washington: US Government Printing.
- Zhao, X. W., & Sun, T. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22 (6), 780-788. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x>