



## **SISTEMATIK REVIEW : FIT ORANG DAN LINGKUNGAN TERHADAP KESUKSESAN KARIR**

Wiwik Priyatin

Politeknik Yakpermas Banyumas

Email : [wiwikaura428@gmail.com](mailto:wiwikaura428@gmail.com)

### **ABSTRACT**

Tinjauan sistematis ini adalah bertujuan untuk mengkaji literatur yang relevan tentang kesuksesan karir. Fit (kecocokan) orang dan lingkungan merupakan contoh penting dalam kesuksesan karir. Hanya ada sedikit penelitian tentang bagaimana fit (kecocokan) orang dan lingkungan terhadap kesuksesan karir. Metode dalam penelitian ini dilakukan dengan pencarian pustaka yang melibatkan beberapa data base elektronik. Proses pencarian melibatkan *science direct*, *scopus*, *emeraldinsight*, *wileyonlinelibrary*, *Elsevier science*, *SAGE journal*, *google scholar*. Beberapa artikel terbit antara tahun 1998 – 2017 dengan menggunakan kata kunci kesuksesan karir dan karir Hasil : 7 artikel yang membahas tentang kesuksesan karir, tiga diantaranya paling sering mengungkapkan kesuksesan karir yang mempunyai hubungan dengan kepribadian individu Hasil penelitian menunjukkan bahwa fit (kecocokan) orang dan lingkungan adalah contoh penting dalam kesuksesan karir.

**Kata Kunci :** Karir, Kesuksesan Karir

### **ABSTRACT**

*This systematic review is aimed at reviewing the relevant literature on career success. The fit of people and the environment is an important example of career success. There is very little research on how fit people and environments are to career success.*

*The method in this research is done by searching the library which involves several electronic data bases. The search process involved science direct, scopus, emeraldinsight, wileyonlinelibrary, Elsevier science, SAGE journal, google scholar. Several articles were published between 1998 – 2017 using the keywords career and career success Results: 7 articles that discuss career success, three of which most often reveal career success which has a relationship with individual personality*

*The results show that the fit of people and the environment is an important example of career success.*

**Keywords:** Career, Career Success

## PENDAHULUAN

Menurut Song dan Day (2016), Karir berkaitan dengan pekerjaan atau urutan posisi yang terkait dengan jabatan pekerjaan yang sedang dan pernah diduduki seseorang selama bekerja.

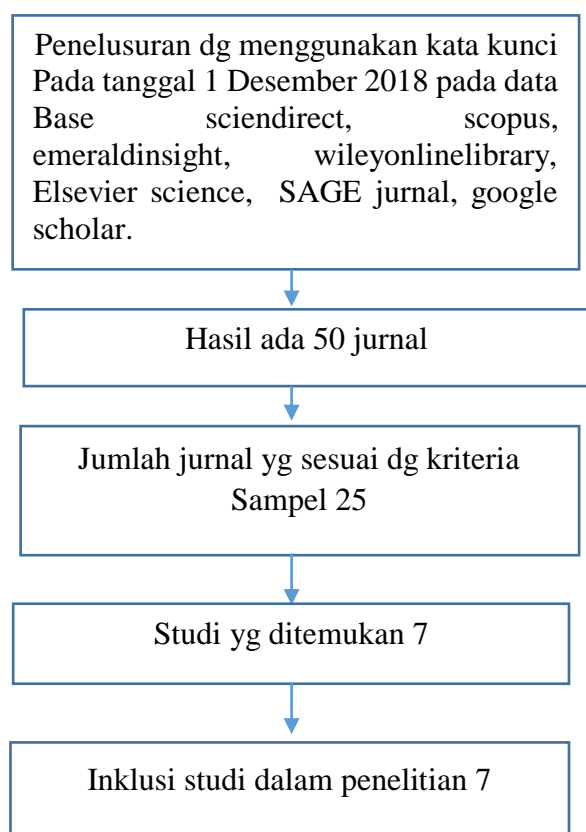
Kesuksesan karir merupakan bidang utama dalam studi manajemen sumber daya manusia. Kesuksesan karir adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan dan menjadi hal yang penting bagi setiap individu, karena pencapaian tersebut merupakan bentuk keberhasilan dalam pekerjaannya dan mencerminkan kepuasan pribadi (Steyrer *et al.*, 2001). Sukses dalam berkarir juga menjadi impian setiap orang, karena karir adalah sesuatu yang ingin dicapai seseorang dimasa depan sebagai tolok ukur kesuksesannya. Penelitian ini mengambil judul : Sistematik Review Fit Orang dan Lingkungan terhadap Kesuksesan Karir.

Kesuksesan karir merupakan fokus utama bagi seseorang dan pemangku kepentingan dalam organisasi. Organisasi perlu memilih dan mengembangkan karyawan yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan cocok dengan karir yang sesuai dengan lingkungan kerja mereka (Ballout, 2007). Disarankan bahwa fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta dukungan organisasi adalah contoh penting dari kesuksesan karir. Seiring waktu

penelitian diperluas untuk menangani masalah yang lebih luas seperti pilihan karir dan kesuksesan karir.

## METODE

Pencarian pustaka dilakukan mulai tanggal 1 Desember 2018 dengan melibatkan data base elektronik. Proses pencarian dengan melibatkan *science direct, scopus, emeraldinsight, wileyonline library, Elsevier science, SAGE jurnal, google scholar*. Untuk literatur yang menggunakan bahasa inggris menggunakan kata kunci karir dan kesuksesan karir. 7 (tujuh) artikel yang membahas tentang kesuksesan karir, tiga diantaranya paling sering mengungkapkan kesuksesan karir yang mempunyai hubungan dengan kepribadian individu. Waktu publikasi artikel antara tahun 1998 – 2017. Tiga dari tujuh artikel menggunakan analisis korelasi regresi, satu artikel dengan menggunakan meta analisis, satu artikel dengan pendekatan empiris, satu artikel dengan analisis review dan satu artikel lagi dengan menggunakan survei. Literatur yang menguraikan pendekatan untuk kesuksesan karir diringkas dan penelitian terkait fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta dukungan organisasi atau kesuksesan karir ditinjau.



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

## HASIL dan PEMBAHASAN

Sebagian besar penelitian menggambarkan hubungan kesuksesan karir dengan kepribadian individu. Kepribadian merupakan hal yang penting ditempat kerja karena dapat memfasilitasi karir seseorang. Kepribadian seseorang dapat dilihat dan dinilai melalui suatu pendekatan yang konsisten yaitu melalui model lima faktor personaliti (five factor model of personality). Five factor model of personality merupakan personality traits, dimana struktur kepribadian yang paling banyak diterima diantara para ilmuwan dan

peneliti. Melalui model ini kepribadian seseorang dapat dilihat dan dinilai kepribadiannya melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness dan neuroticism.

Guthrie; at al (1998), mengungkapkan bahwa kepribadian lima faktor berhubungan dengan ukuran dimensi dari strategi manajemen karir. Shockley; at al (2016), menggambarkan tentang kesuksesan karir subjektif melalui 8 (delapan) dimensi yang dikembangkan dan divalidasi melalui 4 (empat) tahap pengumpulan data yang dimulai dengan wawancara dan diskusi kelompok, kemudian dilanjutkan dengan tugas pemilahan item dan penyempurnaan item melalui analisis konfirmatori dan terakhir analisis kuantitatif validitas konvergen dan diskriminan, dengan hasil 2 (dua) dari 8 (delapan) dimensi relatif signifikan dengan hasil. Quigley dan Tymon Jr (2006), menemukan tentang enam proposisi penelitian yang dapat diuji yang menghubungkan komponen motivasi intrinsik untuk manajemen diri karir dan kesuksesan karir. Ballout (2007), mengkaji literatur yang relevan tentang kesuksesan karir dan mengembangkan kerangka teoritis dan proposisi yang dapat diuji tentang bagaimana modal manusia, orang dan

lingkungan yang cocok serta dukungan organisasi terkait dengan kesuksesan karir.

Temuan dari penelitian ini adalah disarankan fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta dukungan organisasi adalah contoh penting dari kesuksesan karir. Pengetahuan tentang perubahan karir, merupakan contoh yang membantu individu dan organisasi mengelola kesuksesan karir. Thomas; *at al* (2005), mengungkapkan hasil penelitiannya yaitu kesuksesan karir objektif dan subjektif terkait dengan berbagai prediktor. Sebagai sebuah kelompok, sumber daya manusia dan prediktor sosiodemografi umumnya menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan kesuksesan karif subjektif. Sullivan (1999), mengungkapkan bagaimana perubahan sifat karir dapat dikonseptualisasikan dengan memeriksa dua kategori utama penelitian karir. Teori tahap perkembangan menurut Super (1937), Lavinson (1978, 1986, 1996) dan konsep karir tanpa batas menurut Arthur dan Rousseau (1996), digunakan untuk menilai pemahaman kita tentang karir dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini. Wang dan wanberg (2017), mensurvei 100 tahun penelitian tentang manajemen karir dan pensiun dengan fokus utama pada pekerjaan. Temuan dari hasil penelitian tersebut adalah tentang manajemen karir dan pensiun.

Dari hasil penelitian diatas menggambarkan bahwa karir berkaitan dengan pekerjaan dan lebih sering dihubungkan dengan kepribadian seseorang. Karir merupakan hal yang penting bagi setiap orang, sehingga kecocokan orang dan lingkungan terhadap kesuksesan karir yang dicapai seseorang menjadi fokus utama dalam kehidupannya.

Song dan Day (2016), menyatakan bahwa kesuksesan karir adalah hasil dari pengalaman pribadi yang dapat dilihat sebagai pencapaian nyata atau yang dirasakan. Kesuksesan karir merupakan fokus utama bagi seseorang dan pemangku kepentingan dalam sebuah organisasi. Kesuksesan karir telah dikonseptualisasikan dan diukur secara objektif, terutama sebagai gaji, pangkat atau jumlah promosi. Namun, sifat pekerjaan yang berubah memerlukan perubahan dalam banyak cara bagi seorang karyawan dalam memandang kesuksesan, dan menambahkan komponen yang lebih subjektif. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa terdapat dua aspek kesuksesan karir yaitu aspek subjektif dan aspek obyektif. Kesuksesan karir subjektif merupakan kesuksesan yang hanya bisa dirasakan langsung oleh individu (internal). Kesuksesan karir obyektif menggambarkan status atau jabatan yang dipegang individu di tempat kerjanya,

banyaknya promosi yang diperoleh, jumlah gaji yang diterimanya setiap bulannya.

Kerangka teoritis dan proposisi yang dapat diuji tentang bagaimana modal manusia; fit (kecocokan) orang dan lingkungan terhadap kesuksesan karir. Sementara itu literatur mengakui substansi yang telah terakumulasi mengenai berbagai contoh dan operasionalisasi yang terlibat dalam kesuksesan karir karyawan. Pemberi kerja ataupun organisasi dan juga karyawan dapat memperoleh manfaat dari pengintegrasian berbagai jenis fit (kecocokan) kedalam kontrak psikologis karena setiap kecocokan akan berdampak pada aspek kesuksesan karir. Oleh karena itu, organisasi perlu memilih dan mengembangkan karyawan yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan

Ada sedikit penelitian tentang bagaimana fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta kesuksesan karir terkait.

Temuan menyarankan bahwa fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta dukungan organisasi adalah contoh penting dari kesuksesan karir. Pengetahuan tentang perubahan karir merupakan contoh yang dapat membantu individu dan organisasi mengelola kesuksesan karir.

cocok dengan karir yang sesuai dengan lingkungan kerja mereka.

Perlu diadakan penelitian lebih lanjut secara empiris terkait hubungan yang disarankan dalam hasil temuan tersebut dengan hubungan lain yang ditegaskan oleh fit (kecocokan) orang dan lingkungan serta studi literatur kesuksesan karir seperti yang disebutkan dalam jurnal.

**Tabel 1. Daftar studi tentang kesuksesan karir**

No	Judul	Penulis	Tahun publis	Lokasi	Tujuan	Metode	Kriteria inkluai	Kriteria eksklusi	Hasil konklusi
	<i>Career management strategies : the role of personality</i>	James P Guthrie, Charles Joseph Coate, Catherine E.Schwoerer	1998	USA	mengeksplorasi Apakah kepribadaian lima faktor berhubungan dengan ukuran dimensi dan strategi manajemen karir	Analisis korelasi dan regresi	Akuntan profesional (Auditor, spesialis tax, konsultan)	-	Ada hubungan relatif Antara kesedikit Pribadian yang Dan stratrgi dikethui Karir ttg perbedaan individu yang mempengaruhi indivd utk menggnkan strategi karir tertentu
2	<i>development of a new scale to measure subjective career succes :A mixed-methods study</i>	Kristen M. Shockley, Heather Ureksoy,Ozgun Burcu Rodopman, Laura F Poteat, Timothy Ryan Dullaghan	2016	USA	Membuat dan memvalidasi ukuran kesuksesan karir subjektif	Analisis Faktor Konfirmatori Anlisis kuantitatif validitas konvergen dan diskriminan	Perawat, Asisten administrasi,Profesor dalam sebuah universitas,CEO, rata-rata berusia 39 tahun	- Indek Kesuksesan karir subjektif berhubungan secara negatif dengan karir, kemampuan kognitif dan depresi berhubungan secara positif dengan komitmen karir, karir <i>self efficacy</i> dan kepuasan hidup	Kesuksesan karir merupakan fokus utama bagi seseorang dan pemangku kepentingan dalam organisasi.
3	<i>Toward an Integrated Model of Intrinsic Motivation And career self management</i>	Narda R Quigley,Walter G, Tymon Jr	2006	USA	Mengembangkan model proses integratif yang menjelaskan mekanisme melalui motivasi instrinsik terhadap kesuksesan karir subjektif dan objektif yang dapat mempengaruhi manajemen diri karir	Metode kualitatif : semi struktur interview dan observasi individu	Interpretasi style, Global Assessments	Enam proposisi penelitian dapat diuji yg menghubungkan Komponen motivasi intrinsik Terhadap manajemen diri karir dan kesuksesan karir	Bagaimana Model dapat diterapkan untuk membantu individu mengarahkan secara realistik dan tantangan mereka dalam berkarir

4	Career succses	Hassan I.Ballout	2007	Lebanon	Mengkaji literatur yang relevan tentang kesuksesan karir, mengembangkan kerangka teoritis dan proposisi yang dapat diuji tentang bagaimana modal manusia, orang-lingkungan yang cocok dan dukungan organisasi terkait dengan kesuksesan karir	Literatur review	Disarankan Bahwa kecocokan Orang-lingkungan Dan dukungan organisasi adalah anteseden penting dari kesuksesan karir	Organisasi perlu memilih dan mengembangkan karyawan yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan cocok dengan karir yang sesuai dengan lingkungan kerja mereka
5	<i>Predictors of objektive and subjective career success : A Meta - Analysis</i>	Thomas W.H.NG, Lilliant T.Eby, Kelly L.Sorensen, Daniel.C.Feldman	2005	Georgia	Menjelaskan 4 kategori prediktor kesuksesan karir objektif dan subjektif:modal manusia, sponsor organisasi, status sosiodemografi dan perbedaan individu yang stabil	Meta analisis	Kesuksesan karir objektif Dan subjektif terkait dg berbagai prediktor	Sebagai sebuah kelompok, sumber daya manusia dan sosiodemografi umumnya menunjukkan hubungan yang lebih kuat dg kesuksesan karir objektif, sponsor organisasi dan perbedaan individu umumnya lebih kuat terkait dengan kesuksesan karir subjektif
6	<i>The changing nature of careers : A review and research agenda</i>	Sherry E Sullivan	1999	Bowling Green State University	Menganalisis bagaimana perubahan sifat karir dapat dikonseptualisasikan dengan memeriksa dua kategori utama penelitian karir.	analisis review	Teori tahap perkembangan dan konsep karir tanpa batas digunakan untuk menilai pemahaman kita tentang karir dalam lingkungan kerja yang dinamis saat ini.	Arahan untuk penelitian masa depan tentang teori yang ada.
7	<i>100 years of applied Psychology research on individual careers : From career management to retirement</i>	Mo Wang, Connie R Wanberg	2017	Florida, minnesota	Mensurvei 100 tahun penelitian tentang manajemen karir dan pensiun dengan fokus utama pada pekerjaan	survei	Temuan tentang manajemen karir dan pensiun	Seiring waktu penelitian diperluas untuk menangani masalah yang lebih luas seperti pilihan karir, kesuksesan karir

## REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Ballout.I Hassan. (2007). *Carrer Success The Effects of Human Capital, Person-Environment Fit and Organizational Support.* *Journal of Managerial Psychology*.Vol.22, No.8, 741-765.
- Day, L., & Song, F. (2016). *Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect.* *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(03), 238–242. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>
- GuthrieP.James.(1998).*Career Management Strategies: The Role Of Personality.**Journal of Managerial Psychology*.Vol. 13 No.5/6, 371-386.
- 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(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Sullivan, S. E. (1999). *The changing nature of careers: A review and research agenda.* *Journal of Management*, 25(3), 457–484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (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>
- Steyrer, J., Strunk, G., Schiffinger, M., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2005). *Objective and subjective career success - empirical findings from the Vienna Career Panel Project based on the notion of "Career habitus."* *21st Colloquium of the European Group of Organizational Studies (EGOS)*, 1–28. [http://www.wu-wien.ac.at/inst/ivm/local.htm%0An:%5CIVM\\_Alle%5CViCaPP%5CFolgeantrag%5CDiv.Artikel%5Cegos\\_2005\\_Mayrhofer\\_objective\\_subjective\\_career](http://www.wu-wien.ac.at/inst/ivm/local.htm%0An:%5CIVM_Alle%5CViCaPP%5CFolgeantrag%5CDiv.Artikel%5Cegos_2005_Mayrhofer_objective_subjective_career)
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). *100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement.* *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546–563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Quigley, N. R., & Tymon, W. G. (2006). *Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management.* *Career Development International*, 11(6), 522–543. <https://doi.org/10.1108/13620430610692935>