

Peran Persepsi Dukungan Atasan sebagai Moderator dalam Hubungan antara Komitmen Karier dan Kesuksesan Karier

Shafira Harsanti¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstrak

Pada masa kini milenial mengutamakan kepuasan terhadap pengembangan kariernya. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kondisi karier karyawannya maka milenial akan mengundurkan diri dan berpindah perusahaan agar bisa mewujudkan karier yang sukses. Kehilangan karyawan milenial dapat membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk proses rekrutmen dan pengembangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat menunjang tercapainya kesuksesan karier bagi karyawan milenial. Dalam hal ini, komitmen karier dapat mewujudkan kesuksesan karier dengan adanya dukungan dari atasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan partisipan sebanyak 145 milenial yang bekerja di bidang industri manufaktur. Hasilnya hipotesis diterima, yaitu persepsi dukungan atasan memoderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier ($f=114,734$; $p<0,05$) dengan kontribusi sebesar 70,9%. Karyawan dengan dukungan atasan yang rendah harus memiliki komitmen karier yang kuat agar kesuksesan karier dapat tercapai. Atasan berperan sebagai *coach* untuk membimbing karyawan dalam pengembangan karier.

Kata kunci: *komitmen karier, kesuksesan karier, persepsi dukungan atasan*

Abstract

Millennials prioritize satisfaction with their career development. If the company does not pay attention to the career conditions of its employees, millennials will resign and change companies in order to realize a successful career. Losing millennial employees can cost companies more for the recruitment and development process. Therefore, companies need to pay attention to factors that can support the achievement of career success for millennial employees. In this case, career commitment can realize career success with the support from supervisor. This study uses a non-experimental quantitative approach with 145 millennial participants working in the manufacturing industry. The hypothesis is accepted, the perception of supervisor support moderates the relationship between career commitment and career success ($f=114,734$; $p<0,05$) with a contribution of 70,9%. Employees with low supervisor support must have a strong career commitment so that career success can be achieved. The supervisor acts as a coach to guide employees in career development.

Key words: *career commitment, career success, perception of supervisor support*