

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di sesuatu organisasi, manajemen kerap mempunyai andil penting, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena sebegus apapun perusahaan yang mempunyai fasilitas dan peralatan yang lengkap, jika tidak ada SDM, penggunaan dan pemeliharaan personil perusahaan, semuanya tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karen itu, karyawan berkontribusi besar bagi kemajuan perusahaan. Perusahaan akan berkembang seiring dengan baik buruknya karyawan. Maka, karyawan harus selalu meningkatkan kualitas dan kinerjanya, selain untuk kemajuan perusahaan dalam jangka panjang, juga akan berpengaruh pada kesuksesan karir karyawan.

Karir satu orang berbeda dengan karir orang lain, ada yang jalur kariernya lambat, sedangkan yang lain cepat. Pengujian Gatic dan Ralwood dalam Poon (2004) mengenai keberhasilan karir, terungkap bahwa terdapat hal-hal yang dapat memengaruhi keberhasilan karir, antara lain unsur demografi, jenis pekerjaan, pengaruh perilaku politik, movitasi, kecerdasan teoritis, tingkat pendidikan dan lama kerja.

Tidak semua orang bisa mencapai kesuksesan karir. Kesuksesan karir memiliki dua arti, kesuksesan objektif dan subjektif (Poon, 2004). Kesuksesan karir mudah untuk diukur secara obyektif seperti jabatan pada pekerjaan dan upah, namun kesuksesan karir subjektif lebih sulit untuk diukur (Fridaynti, 2018). Indikator kesuksesan karir subjektif adalah tingkat

kepuasan karyawan terhadap karir yang telah dicapainya. Kesuksesan karir subjektif dapat pula diukur melalui pemahaman karyawan mengenai kesuksesan karir dan kepuasan karir (Adabi & Muchtar, 2018).

Orang yang mementingkan perkembangan karirnya akan lebih berkomitmen terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen karir adalah loyalitas individu dalam pekerjaan yang dia pilih, dan kemauan untuk terus bekerja. Individu yang memiliki komitmen karir tinggi akan berdampak positif terhadap apa yang ia kerjakan, sehingga individu tersebut akhirnya dapat mencapai kesuksesan karirnya. Tidak sedikit juga penelitian yang mengemukakan pentingnya komitmen karir terhadap kesuksesan karir.

Komitmen pada karir mempengaruhi perilaku pribadi. Individu dengan komitmen tinggi pada karirnya memperlihatkan bahwa mereka menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengembangkan keterampilan mereka dan menunjukkan kemampuan yang maksimal pada tugas dan pekerjaan mereka (Mahendra, 2017). Individu dengan komitmen karir tinggi akan menentukan tujuan karir yang tinggi bagi dirinya, berusaha keras dan berpegang pada tujuan mereka sambil mengejanya, bahkan walaupun ada banyak rintangan di depan mereka (Theresia, 2010).

Banyak ahli organisasi telah menyebutkan bahwa unsur penting lainnya dari kesuksesan karir adalah efikasi diri. Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian pribadi seseorang tentang seberapa baik seseorang melakukan tindakan baik yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang

diharapkan (Ballout, 2009). Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas (Kreitner, 2010). Orang yang dengan efikasi tinggi akan tetap menjalankan, menyelesaikan tugas-tugasnya dan menerima tanggung jawab tanpa membatasi diri meskipun mengalami konflik dalam pekerjaannya, Namun orang dengan efikasi diri yang rendah akan gagal karena perselisihan antar ekspektasi terkait peran yang ada.

Ada banyak penelitian tentang pengaruh efikasi diri dan tujuan pribadi pada tugas dan prestasi kerja (Lutnans, 2015). Ada juga temuan tentang efikasi diri dan komitmen karir yang secara langsung mempengaruhi kesuksesan karir (Day & Allen, 2004). Day dan Allen menyebutkan “Efikasi diri terkait dengan indikator kesuksesan karir dan efektivitas kinerja. Mereka juga memeriksa efikasi diri dan motivasi karir sebagai mediator dan mentoring kesuksesan karir. Efikasi diri pada kesuksesan karir tidak perlu langsung, efikasi diri misalnya dapat meningkatkan dampak faktor penentu lain dari kesuksesan karir dengan cara yang tidak berlebihan.”

PT INTI Persero resmi berdiri pada 30 Desember 1974. Bidang usaha PT INTI Persero meliputi produk-produk radio sonde, *radio High Frequency* (HF), *radio Very High Frequency* (VHF), pesawat telepon, dan stasiun bumi untuk Sistem Komunikasi Satelit Domestik (SKSD) Palapa. Untuk mendukung bisnisnya, PT INTI Persero juga mengoperasikan INTI *Smart Industrial Park*, fasilitas produksi seluas delapan hektar di Jalan Moch Toha No 225 yang memproduksi perangkat telekomunikasi dan elektronik.

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia**

| Rentang Usia | 2019 |        |       | 2018 |        |       |
|--------------|------|--------|-------|------|--------|-------|
|              | Pria | Wanita | Total | Pria | Wanita | Total |
| 21-25        | 4    | 8      | 12    | 23   | 19     | 42    |
| 26-30        | 35   | 23     | 58    | 55   | 37     | 92    |
| 31-35        | 35   | 30     | 65    | 37   | 28     | 65    |
| 36-40        | 14   | 3      | 17    | 15   | 1      | 16    |
| 41-45        | 2    | -      | 2     | 7    | 2      | 9     |
| 46-50        | 36   | 7      | 43    | 69   | 13     | 82    |
| >50          | 185  | 33     | 218   | 219  | 42     | 261   |
| Total        | 311  | 104    | 415   | 425  | 142    | 567   |

*Sumber: Annual Report PT INTI Persero Bandung 2019*

Berdasarkan gambar diatas, pada tahun 2019 terdapat pengurangan jumlah karyawan pada rentang usia di bawah 30 tahun dari tahun sebelumnya, yang memiliki komitmen kerja tinggi, inovatif dan produktif. Dengan jumlah tersebut, perusahaan harus terus melakukan pengembangan karyawan sejalan dengan program regenerasi agar segera dilakukan transfer of knowledge dari karyawan yang akan menginjak masa persiapan pensiun.

**Tabel 1.2**  
**Produktivitas Karyawan**

| Produktivitas Pegawai (Dalam Juta Rp) | 2019  | 2018    | YoY       |
|---------------------------------------|-------|---------|-----------|
| Pria                                  | 1.292 | 955     | -26,07%   |
| Wanita                                | 10    | (205)   | -2213,32% |
| Total                                 | (185) | (1.050) | -468,71%  |

*Sumber: Annual Report PT INTI Persero Bandung 2019*

Perusahaan melakukan perhitungan produktivitas karyawan secara berkala dengan menggunakan indikator Revenue, EBITDA dan Net Income yang salah satunya diukur melalui perhitungan rasio Revenue/Employee.

Walaupun jumlah pegawai mengalami penurunan setiap tahunnya, seiring dengan waktu pensiun, namun seiring dengan upaya perusahaan melakukan penyehatan, yang tercermin pada penurunan kinerja keuangan perusahaan, maka pada tahun 2019 terjadi penurunan produktivitas, dan merupakan implikasi yang disadari oleh perusahaan.

Berdasarkan upaya penyediaan sumber daya manusia terhadap kebutuhan bisnis dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2019, perusahaan terus melakukan program pengembangan sumber daya manusia secara efektif untuk peningkatan *hard competence* maupun *soft competence* yang dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas setiap karyawan. Pengembangan ini didorong dengan adanya implementasi sistem remunerasi berbasis kinerja atau *pay for performances* yang mana satu komponen remunerasi karyawan di samping *pay for person* dan *pay for position*.

**Tabel 1.3**  
**Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan**

| No | Jenis Pelatihan   | Jumlah Peserta (Orang) |
|----|---|------------------------|
| 1  | In house training (iknow, knoeledge sharing & learning) | 22                     |
| 2  | Publick Training  | 300                    |
| 3  | Sertifikasi   | 54                     |
|    | Jumlah  | 376                    |

*Sumber: Annual Report PT INTI Persero Bandung 2019*

Perkembangan teknologi dan persaingan bisnis menuntut peningkatan kompetensi secara berkelanjutan sehingga karyawan harus selalu dikembangkan agar memiliki kompetensi yang unggul sesuai tugas dan

tanggung jawabnya masing-masing. Untuk itu, perusahaan melakukan berbagai bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara *in-house* maupun di lembaga pendidikan/pelatihan luar. Jenis pelatihan tersebut diantaranya *in-house training (iknow, knowledge sharing & Learning)* yang diikuti oleh 22 karyawan, *Public Training* yang diikuti 300 karyawan, dan Sertifikasi yang diikuti oleh 54 karyawan.

PT INTI Persero terus berupaya melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis *Pay For Performances*. Melihat adanya beberapa permasalahan seperti mengalami penurunan produktivitas karyawan, yang mana penurunan produktivitas tersebut dapat terjadi karena rendahnya komitmen dan efikasi diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Juga faktor berkurangnya jumlah karyawan di bawah 30 tahun yang mana di usia tersebut karyawan memiliki komitmen kerja tinggi, inovatif dan produktif. Karena itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT INTI Persero dengan judul “PENGARUH KOMITMEN KARIR TERHADAP KESUKSESAN KARIR DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN PT INTI PERSERO BANDUNG)”

## **B. Identifikasi Masalah**

Melihat dari permasalahan yang ada di PT INTI Persero, peneliti menemukan identifikasi masalah, yaitu diantaranya:

1. Adanya penurunan produktivitas karyawan PT INTI Persero di tahun 2019 yang mana penurunan produktivitas tersebut dapat disebabkan karena

kurangnya komitmen dan efikasi diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

2. Adanya pengurangan karyawan di bawah umur 30 tahun dari tahun sebelumnya, yang memiliki komitmen karir yang tinggi, inovatif, dan produktif.
3. Banyaknya karyawan yang menginjak masa persiapan pensiun sehingga perlu dilakukan *transfer of knowledge* kepada karyawan usia produktif agar menambah efikasi diri mereka terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
4. Perkembangan teknologi dan persaingan bisnis menuntut peningkatan kompetensi secara berkelanjutan sehingga perusahaan melakukan pelatihan karyawan baik secara *in house* maupun di lembaga pelatihan/pendidikan luar.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari fenomena-fenomena dan permasalahan yang timbul pada karyawan di PT INTI Persero Bandung, maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen karir terhadap kesuksesan karir karyawan PT INTI Persero Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesuksesan Karir karyawan PT INTI Persero Bandung?
3. Bagaimana Komitmen Karir berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir yang dimoderasi oleh Efikasi Diri karyawan PT INTI Persero Bandung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen karir terhadap kesuksesan karir karyawan PT INTI Persero Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesuksesan Karir karyawan PT INTI Persero Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Karir terhadap Kesuksesan Karir yang dimoderasi oleh Efikasi Diri karyawan PT INTI Persero Bandung.

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat menjadi referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mereka yang ingin mengetahui dampak komitmen karir terhadap kesuksesan karir dengan efikasi diri sebagai variabel moderasi.

2. Secara Praktisi

Dapat dijadikan pertimbangan oleh manajer dan pemilik perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan program pengembangan sumber daya manusia.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

1. Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kesuksesan Karir

Menurut Karavandar (2014), menyatakan bahwa “karyawan dengan komitmen karir yang tinggi lebih produktif pada pekerjaannya karena mereka cenderung untuk memberikan kinerjanya secara total apa yang bisa mereka berikan kepada perusahaan”. Srikanth & Israel (2012) mengemukakan bahwa

“Karyawan dengan komitmen karir yang tinggi untuk tinggal pada organisasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengembangan karir yang baik untuk meraih kesuksesan karir di dalam organisasi tersebut.” Komitmen karir sangat penting untuk perkembangan karir seseorang. Jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam karirnya di perusahaan, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Karena itu, karyawan tersebut akan lebih dinilai kinerjanya oleh atasan sehingga besar kemungkinan untuk masuk ke posisi yang lebih baik dan diberikan promosi. Selain itu dengan komitmen yang tinggi karyawan mampu bersinergi dengan perusahaan dalam mewujudkan visi misi yang telah dibangun.

Berdasarkan hasil Penelitian Ballout (2009), menemukan bahwa “komitmen karir mempengaruhi kesuksesan karir seseorang. Seseorang dengan komitmen karir yang tinggi akan berpengaruh terhadap perkembangan karirnya. Individu yang tekun dan mau berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan karirnya dapat dikatakan sebagai individu dengan komitmen karir yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi pencapaian karirnya.” Selain itu, dari hasil penelitian Mahendra (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada komitmen karir terhadap kesuksesan karir karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja secara maksimal dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi dengan potensi yang dimilikinya.

## 2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesuksesan Karir

Efikasi diri berkaitan dengan kehidupan manusia berdasarkan prinsip kepribadian, seperti integritas, pengembangan diri, pengetahuan, ketekunan, dan keberanian. Hal tersebut terus dikembangkan dari dalam, yang akan meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan masalah atau pekerjaan. Menurut Engko (2008) “efikasi diri atau kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik”. Menurut Bandura (2010), “efikasi diri merupakan model intervensi untuk pencapaian kesuksesan”. Model intervensi pelatihan efikasi diri kreatif dapat meningkatkan kesuksesan dan performa kelompok karyawan ( Mathisen & Bronnick, 2009).

Efikasi diri berdampak positif yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian akan berpengaruh pula terhadap kesuksesan karir seseorang. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu mengelola situasi, mempersiapkan segala sesuatu dengan baik sehingga mampu memperoleh kesuksesan karir.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Day & Allen (2004) “menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kesuksesan karir subjektif”. Menurut hasil penelitian Hayati (2015), efikasi diri berperan terhadap peningkatan kesuksesan karir, semakin tinggi efikasi diri, maka sukses karir akan semakin tinggi pula.

3. Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kesuksesan Karir dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi

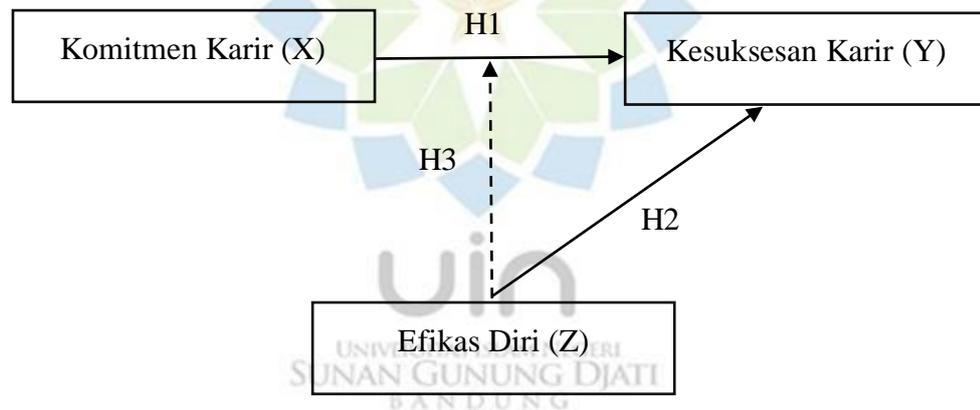
Menurut Ballout (2009) dalam penelitiannya menemukan bahwa “komitmen karir mempengaruhi kesuksesan karir seseorang. Komitmen karir dapat memprediksi keberhasilan karir obyektif (tingkat gaji) dan kesuksesan karir subjektif (kepuasan karir) individu dengan tingkat self-efficacy sedang hingga tinggi”. Menurut King (2004) “Efikasi diri dan niat mereka untuk melakukan kontrol atas hasil karir akan memungkinkan mereka untuk menunjukkan manajemen perilaku diri, dan perilaku karir tersebut dapat menyebabkan pencapaian tujuan karir yang diinginkan dan pada akhirnya mencapai kesuksesan karir.”

Efikasi diri dapat berinteraksi dengan komitmen karir untuk mempengaruhi kesuksesan karir karena ketika karyawan menjadi lebih berkomitmen pada tujuan karir mereka, mereka lebih mungkin mengembangkan rencana pencapaian kinerja atau kesuksesan dalam karir mereka, dan untuk memperkuat kepercayaan dan keyakinan pada kemampuan mereka untuk memperoleh kualitas pribadi seperti keterampilan kompetensi. Karyawan yang sangat berkomitmen pada karir, mereka termotivasi untuk menetapkan tujuan karir yang ditentukan dan kemudian mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut dengan diperkuat adanya efikasi diri yang mempengaruhi tingkat kinerja mereka.

Menurut penelitian Ballout (2009) Efikasi diri akan memoderasi hubungan antara komitmen karir dengan kesuksesan karir. ini didukung oleh

penelitian terdahulu dari Day & Allen (2004); Poon (2004) yang menunjukkan bahwa efikasi diri memoderasi efek positif dari komitmen karir pada kesuksesan karir objektif dan subjektif karyawan. Maka dari itu, selain komitmen yang tinggi faktor efikasi diri pun dapat memperkuat atau memperlemah kesuksesan karir seseorang. Apabila komitmen karir individu tinggi dan semangat efikasi dirinya pun tinggi, maka individu tersebut akan mudah meraih kesuksesan karir. Untuk itu, kerangka pemikiran yang bisa digambarkan yaitu, sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.4**  
**Penelitian Terdahulu**

| NO | Nama Peneliti            | Judul Penelitian   | Variabel   | Hasil   |
|----|--------------------------|--|--|---|
| 1  | Hassan I. Ballout (2009) | Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy | Komitmen karir (X), kesuksesan karir (Y), efikasi diri (Z) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memprediksi keberhasilan karir baik objektif (tingkat gaji) dan subjektif (kepuasan karir) hanya untuk karyawan dengan efikasi diri rata-rata hingga tinggi, tetapi tidak untuk mereka yang memiliki efikasi diri rendah. |
| 2  | Imelda Theresia (2010)   | “Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kesuksesan Karir Dengan              | Komitmen karir (X), kesuksesan karir (Y), emosi (Z).       | Komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan  |

| NO | Nama Peneliti            | Judul Penelitian   | Variabel                          | Hasil  |
|----|--------------------------|--|-----------------------------------|--|
|    |                          | Emosi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Mahasiswa MM UNS” |                                   | karir objektif (tingkat gaji) dan subjektif (kepuasan karir) didukung secara signifikan dan positif. Selain itu, Komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir objektif (tingkat gaji) dan subjektif (kepuasan karir) dengan persepsi emosi sebagai variabel pemoderasi tidak didukung secara signifikan. |
| 3. | Rocky Valentino & Fathul | Efikasi Diri Untuk Meningkatkan                          | Efikasi diri ( $X_1$ ), optimisme | Pelatihan efikasi diri dapat   |

| NO | Nama Peneliti                     | Judul Penelitian  | Variabel  | Hasil   |
|----|-----------------------------------|---|---|---|
|    | Haimam (2014)                     | Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Kayawan PKWT Perusahaan X | pencapaian (Y).                                     | membantu meningkatkan sikap optimis seseorang dalam pencapaian karir yang akan dicapai di suatu perusahaan. Karyawan menjadi yakin dengan tujuan pencapaian karir di masa depan. Ia juga menjadi yakin dengan potensi besar yang dimilikinya dalam usaha-usaha pencapaian kesuksesan karir. |
| 4  | Vitus Putut Surya Mahendra (2017) | Pengaruh Komitmen Karir dan Motivasi Karir Terhadap           | Komitmen karir ( $X_1$ ), motivasi karir ( $X_2$ ), | Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komitmen karir  |

| NO | Nama Peneliti                                 | Judul Penelitian  | Variabel   | Hasil   |
|----|---|---|--|---|
|    |   | Kesuksesan Karir Karyawan Pada PT Bank BTN Bekasi   | kesuksesan karir (Y).  | dan motivasi karir karyawan berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir subjektif. Jika karyawan memiliki komitmen karir yang tinggi maka akan mendapatkan pengembangan karir yang baik untuk meraih kesuksesan karirnya. |
| 5  | Khairul Adabi dan Desi Yustari Muchtar (2017) | <i>Effect Of Self Efficacy and Organizational Culture on Subjective Career Success In Hight School Teachers</i> | <i>Self efficacy (X<sub>1</sub>), organizational culture (X<sub>2</sub>), subjective career (Y).</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari Self efficacy dan budaya organisasi  |

| NO | Nama Peneliti              | Judul Penelitian                               | Variabel  | Hasil   |
|----|----------------------------|--|---|---|
|    |                            |  |   | terhadap kesuksesan karir.  |
| 6  | Tri Muji Ingarianti (2017) | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karir | Faktor internal ( $X_1$ ), faktor internal ( $X_2$ ), komitmen karir (Y). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal saja (komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, self efficacy), juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (situasi kerja, kondisi kerja, persepsi pensiun, |

| NO | Nama Peneliti            | Judul Penelitian  | Variabel  | Hasil  |
|----|--------------------------|---|---|--|
|    |                          |   |   | persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, dorongan organisasi, kontribusi, peluang promosi, reward) |
| 7  | Mohamad Amiruddin (2019) | Pengaruh Kepuasan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Komitmen Karir Studi Pada PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo | Kepuasan karir (X), kesuksesan karir (Y), komitmen karir (Z). | Kepuasan karir mempengaruhi kesuksesan karir, baik secara langsung atau melalui komitmen karir.    |

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir dengan dimoderasi oleh efikasi diri. Seperti penelitian Ballout (2009) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen karir memprediksi keberhasilan karir, baik objektif (tingkat gaji), dan subjektif (kepuasan karir) hanya untuk karyawan dengan efikasi diri rata-rata hingga tinggi. Tetapi tidak dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah.

Namun, banyak juga faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir, seperti pada penelitian Theresia (2010) yang menambahkan emosi sebagai variabel pemoderasi antara komitmen karir terhadap kesuksesan karir. Menurut Valentino & Himam (2014), pelatihan efikasi diri dapat membantu meningkatkan sikap optimis seseorang dalam pencapaian karir yang akan dicapai di suatu perusahaan. Karyawan menjadi yakin dengan tujuan pencapaian karir di masa depan. Ia juga menjadi yakin dengan potensi besar yang dimilikinya dalam usaha-usaha pencapaian kesuksesan karir. Mahendra (2017) menambahkan variabel motivasi karir yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir. Adabi & Muchtar (2017) mengatakan “budaya organisasi dapat mempengaruhi kesuksesan karir”. Ingarianti (2017) mengemukakan bahwa “kesuksesan karir tidak hanya dapat dipengaruhi oleh faktor internal (komitmen karir dan efikasi diri, dll) juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (situasi kerja, ancaman dalam bekerja, promosi, reward, dll)”. Amiruddin (2019) mengemukakan bahwa Kepuasan karir mempengaruhi kesuksesan karir, baik secara langsung atau melalui komitmen karir.

## **G. Hipotesis**

Hipotesis atau dugaan sementara pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

H<sub>1</sub>= Terdapat pengaruh positif antara Komitmen Karir terhadap Kesuksesan Karir pada karyawan PT INTI Persero Bandung.

H<sub>2</sub>= Terdapat pengaruh positif antara Efikasi diri terhadap Kesuksesan Karir pada karyawan PT INTI Persero Bandung.

H<sub>3</sub>= Terdapat pengaruh positif antara komitmen karir terhadap kesuksesan karir yang dimoderasi oleh efikasi diri pada karyawan PT INTI Persero Bandung.

