

Peran efikasi diri okupasional, boundaryless mindset, dan organizational mobility preference pada kepuasan karier = The role of occupational self-efficacy, boundaryless mindset, and organizational mobility preference towards career satisfaction

Kezia Sabrina Novel, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20473391&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran efikasi diri okupasional, boundaryless mindset, dan organizational mobility preference pada kepuasan karier sebagai indikator kesuksesan karier subjektif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan alat ukur skala kepuasan karier untuk mengukur kepuasan karier, alat ukur Occupational Self-Efficacy Scale untuk mengukur efikasi diri okupasional, serta alat ukur Boundaryless Career Attitude Scale untuk mengukur boundaryless mindset dan organizational mobility preference yang merupakan dua aspek orientasi karier tanpa batas. Penelitian ini dilakukan pada 229 karyawan yang bekerja dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peran signifikan dari efikasi diri okupasional = 0,182, $p < 0,01$ dan organizational mobility preference = 0,514, $p < 0,01$ pada kepuasan karier, namun boundaryless mindset tidak memiliki peran yang signifikan = 0,053, $p > 0,05$. Artinya, efikasi diri okupasional dapat menjelaskan skor tinggi pada kepuasan karier, sementara organizational mobility preference dapat menjelaskan skor rendah pada kepuasan karier. Pembahasan serta saran untuk penelitian selanjutnya didiskusikan.

ABSTRACT

The present research aims to examine the role of occupational self efficacy, boundaryless mindset, and organizational mobility preference towards career satisfaction. This is a quantitative study using Career Satisfaction Scale to measure career satisfaction, Occupational Self Efficacy Scale to measure occupational self efficacy, and Boundaryless Career Attitude Scale to measure boundaryless mindset and organizational mobility preference, the two aspects of boundaryless career orientation. This research was conducted on 229 working employees in the organizational context. Results indicated that occupational self efficacy 0,182, $p < 0,01$ and organizational mobility preference 0,514, $p < 0,01$ had significant roles on career satisfaction, while the role of boundaryless mindset was not significant 0,053, $p > 0,05$. In other words, occupational self efficacy may have explained the high score obtained in career satisfaction, while organizational mobility preference may have explained the low score obtained in career satisfaction. Discussion and suggestion for further research are discussed.