Pengaruh Kepribadian, Keluarga, *Human Capital* terhadap Karier dan Kinerja Manajer (Studi pada Perbankan di Makassar)

Idayanti
Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin

Abstract: *This research was conducted based on the fact that individual behavior plays an important role to determining the career success of male and female managers. The Career success departs from the personality because the individual remains under the effect of personality. In addition, family responsibility also affects the individual opportunity to progress. The working individuals need special skill and knowledge other than family and personality, as expected by human capital theory.Respondent involves 102 managers.Results of research indicate that first, the personality, family and human capital have significant positive effect on objective career but not for subjective career; second, objective career brings the significant positive effect on subjective career; third, personality, family and human capital have indirect effect on subjective career through objective career; and have significant positive on performance managers.*

Keywords: *personality, family, human capital, objective career, subjective career, performance managers*

Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Manusia merupakan sumber daya yang umum bagi setiap organisasi. Satu prinsip psikologi yang penting mengatakan bahwa masing-masing manusia berbeda. Mempunyai keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang etnis, kemampuan belajar, dan dalam menangani stress, serta sikap, kepercayaan, dan tingkat aspirasi yang berbeda Perilaku individu merupakan tolak pangkal untuk dapat memahami bagaimana organisasi itu berfungsi. Oleh sebab itu, kita harus memahami lebih dulu bagaimana orang-orang dalam organisasi itu berfungsi (Schein, 1992). Pimpinan yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan perilaku individual bawahannya, kemudian mengelolanya ke arah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia memegang peran utama dalam perusahaan atau organisasi dan menjadi kekuatan internal dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitornya. Pfeffer dalam Herlina (1998) menyatakan bahwa pada sejumlah perusahaan, untuk mencapai keunggulan kompetitif tidak lagi hanya bergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategis, tetapi lebih menekankan pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya (SDM). Dalam pengelolaan SDM terjadi heterogenisasi (perbedaan tenaga kerja) dalam karakteristik tim organisasi (Hambrick, *et al.*, 1996)

Kajian tentang manajer tidak terlepas dari kepribadian manajer tersebut, baik itu manajer laki-laki maupun manajer perempuan. Penelitian tentang kepribadian merupakan hal yang menarik. Setiap orang

Alamat Korespondensi:
Idayanti, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar Sulawesi Selatan

mempunyai pola kepribadian masing-masing dan cenderung berbeda dalam soal kualitas daripada kuantitas. Parkinson (2004) menyatakan kepribadian adalah suatu dorongan yang mengatur perilaku atau memberi petunjuk ke arah tertentu. Sebuah cara yang dilakukan seseorang dalam merespon suatu situasi atau cara bertindak yang disukai seseorang terhadap keadaan maupun orang tertentu. Kepribadian mengakar pada diri sebagai seorang individu, menggambarkan perilaku dalam menghadapi beragam situasi, tidak mungkin berubah secara drastis dalam waktu singkat, serta dapat membedakan diri sendiri dengan orang lain.

Tanggung jawab keluarga juga akan memberi dampak pada peluang kemajuan individu, khususnya perempuan. Tanggung jawab keluarga yang berdampak pada kemajuan perempuan dan bagaimana dapat menerima perempuan di Bank diteliti oleh Liff dan Ward (2001) dan Still (1997), dan industri-industri lainnya (Greenhaus dan Parasuraman, 1999, Griffith dan Mac Bridge King, 1998, Ragins dan Sundstrom, 1989; Swiss, 1996). Tanggung jawab terhadap keluarga tetap eksis dan mendominasi perempuan (Greenhaus dan Parasuraman,1999; Hochschild, 1997). Tanggung jawab tergantung pada jumlah waktu yang dibutuhkan dan bagaimana menyisakan waktu (Greenhaus dan Parasuraman,1999). Didukung pula oleh Korabik dan Rosin (1995) menemukan bahwa perempuan yang mempunyai anak dan bekerja lebih sedikit dibandingkan dengan perempuan yang tidak mempunyai anak. Beberapa perempuan dalam posisi senior manajemen telah menikah dan mempunyai anak (Griffifth dan Mac Bride King, 1998; Wirth, 2001). Kemungkinan perempuan dapat mencapai sukses dengan mengkombinasikan antara keluarga dan karier (Wolcott dan Glezer, 1995).

Para manajer dalam tim top manajemen membutuhkan pengetahuan dan keahlian khusus di mana hal ini tertuang dalam teori tentang *human capital*, yang menjelaskan bahwa investasi terhadap pengetahuan dan keahlian akan memperoleh keuntungan (Becker, 1993). Pendidikan, *training* dan pengembangan merupakan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas. Semua faktor yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian individu merupakan *human capital* termasuk akumulasi investasi meliputi aktivitas pendidikan, *job training* dan migrasi.

Beberapa studi tentang *human capital* membahas tentang umur, gender dan ras (Cooper, *et al.*, 1994: Cressy, 1999). Selain itu, Kiker (1996) memperkenalkan tentang keahlian yang diperoleh dari pengalaman. Faktor yang dapat meningkatkan *human capital*, yaitu pendidikan formal dan pengalaman sebagai dasar latar untuk dapat mengatasi situasi manajerial. Honig (1998), juga berpendapat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap *human capital* adalah pendidikan dan pengalaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas, aktivitas *entrepreneurship* dan kesuksesan bisnis.

Pendidikan, keahlian dan pengalaman selain dapat meningkatkan aktivitas dan produktivitas juga dapat mensukseskan karier para manajer tersebut. Karier merupakan rangkaian perasaan individual dari sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan aktivitas selama rentang waktu yang menciptakan sikap-sikap serta perilaku tertentu di dalam diri individu. Karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan. Tetapi, dari sudut pandang organisasi, karier melibatkan proses di mana organisasi memperbarui dirinya sendiri. Proses karier organisasi berbeda-beda bergantung pada apakah organisasi mendapatkan suplai individu dari sumber internal atau eksternal (Gibson,1997).

Penelitian tentang keberhasilan karier berfokus pada variabel-variabel relevan terhadap pengembangan karier atau kesuksesannya, misalnya dapat dilihat dari sisi demografi (Greenhaus and Parasuraman, 1993; Tharenou, *et al.*, 1994), *human capital* (*Aryee, et al.*, 1994, Tharenou, *et al.*, 1994), dan *Social Capital* (Burt, 1997). Penelitian lebih lanjut juga meneliti kombinasi *human capital* dan *social capital* yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan karier. Peluang karier adalah suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi, setiap orang mempunyai hak (tidak dibedakan karena gender) untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut. Namun, kenyataannya telah menunjukkan bahwa masih terdapat diskriminasi dalam kesempatan untuk meraih promosi jabatan. Seringkali perusahaan lebih mengutamakan laki-laki daripada perempuan. Hal ini ditegaskan oleh Acker dan Houten (1992) bahwa perempuan lebih sulit untuk menduduki posisi kunci yang memiliki kewenangan yang luas disebabkan oleh

adanya perbedaan jenis kelamin dalam jabatan struktural organisasi.

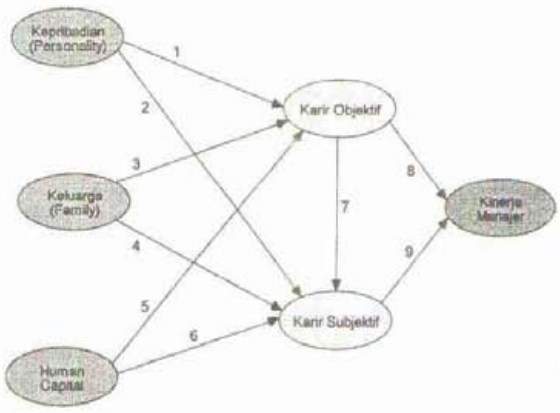
Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan), dan aktivitas selama masa kerja individu. Definisi ini menekankan bahwa karier tidak berhubungan dengan kesuksesan atau kegagalan, namun lebih pada sikap dan tingkah laku, dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Tujuan karier adalah posisi di masa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Jadi, keberhasilan karier tidak lagi diartikan sebagai penghargaan institusional dengan meningkatnya kedudukan dalam suatu hierarki formal. Apalagi pada saat ini karier telah mengalami pergeseran menuju karier tanpa batas *(the boundaryless career)*. Kunci keberhasilan karier di masa yang akan datang lebih dicerminkan dari pengalaman hidup seseorang daripada posisi yang dimiliki. Oleh karena itu, perencanaan karier harus dibuat secara sadar dan suka rela, dan kesuksesan yang diraih harus dijabarkan dengan baik oleh diri karyawan sendiri. Bagi perusahaan, proses dan pengembangan karier tersebut diupayakan melalui pembinaan karyawan ke arah *"the right man on the right place"*.

Secara umum karier dapat dibagi atas dua, yaitu karir objektif dan karier subjektif. Karier objektif lebih merujuk kepada pencapaian terhadap pandangan sosial dan diukur dari sisi gaji, promosi dan status. Karir secara teoritikal lebih kompleks. Dapat dilihat dari sisi individu itu sendiri terhadap kesuksesan kariernya dengan melihat definisi standar terhadap diri sendiri, usia/tahapan karier, aspirasi dan opini yang signifikan terhadap yang lainnya (Betz dan Fitzgerald, 1987; Gattiker dan Larword, 1986). Lebih spesifik lagi mengenai persepsi intrinsik (peran kerja, kesuksesan antar pribadi) dan ekstrinsik dan kumpulan yang ada di dalam organisasi (Gattiker dan Larwood, 1986).

Peningkatan kinerja individu tenaga kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungannya dalam organisasi. Kinerja *(performance)* mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dalam organisasi secara lebih baik (Simamora, 2004).

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian yang dilakukan oleh Metz (2003) yang menguji peran penting individu, interpersonal, organisasi terhadap kesuksesan karier manajer perempuan pada bank di Australia. Selanjutnya Metz (2004) memperdalam kajian keberhasilan karier manajer perempuan dengan mengangkat variabel kepribadian *(personality)* sebagai variabel penelitian dengan menggunakan tiga indikator kepribadian. Penelusuran pusataka menunjukkan bahwa umumnya penelitian tentang kesuksesan karier berpangkal dari kepribadian (Monson, 2000), keluarga dan *human capital* (Van Der Zee dan Van Oudenhoven, 2000).

Dalam kerangka konseptual ini, pokok bahasan yang diutamakan adalah kepribadian, keluarga dan *human capital* berpengaruh langsung terhadap karier objektif dan karier subjektif. Karier objektif dan karier subjektif berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Di samping itu, kepribadian, keluarga dan *human capital* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui karier objektif dan karier subjektif. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pikir yang diuraikan di atas, berikut ini akan dijelaskan secara skematis dalam Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Bank Umum Pemerintah dan Bank Sulawesi Selatan di Makassar. Pemilihan lokasi ini diharapkan dapat menggambarkan persoalan penelitian yang dirumuskan dalam kerangka konseptual. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan masih kurangnya penelitian mengenai topik ini, khususnya dalam lingkungan perbankan di Makassar. Serta, pertimbangan lainnya, yaitu Kota Makassar merupakan kota terbesar keempat di Indonesia dengan luas kota 175,77 km^2 dengan tingkat kepadatan penduduk 6.330 km^2 yang didukung oleh sektor perbankan dalam memajukan laju pertumbuhan ekonomi pada kota tersebut. Selanjutnya, didukung oleh 61 bank yang terdiri dari Bank Umum Pemerintah (4 buah), Bank Pembangunan Daerah (1 buah), Bank Umum Swasta Nasional (20 buah), Bank Umum Syariah(6 buah), Bank Perkreditan Rakyat Konvensional (23 buah), serta Bank Perkreditan Rakyat Syariah (7 buah).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang berupa keterangan tentang suatu fakta yang ditemui di lokasi penelitian adalah data nominal, yaitu data yang digolongkan secara terpisah menurut kategori dan data interval. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup serta observasi langsung.

Populasi dan Sampel

Dalam riset survei organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi. Target populasi adalah sebagian dari manajer bank yang memenuhi karakteristik untuk diteliti. Target Populasi pada penelitian ini adalah manajer pada Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk, Bank Mandiri Tbk, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk, dan Bank Tabungan Negara (BTN), dan Bank Sulawesi Selatan di Kota Makassar.

Sampel pada penelitian ini adalah manajer bank tersebar dari tingkat unit, manajer kas, manajer kantor cabang pembantu, manajer divisi, dan manajer cabang pada Bank Umum Pemerintah dan Bank Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Secara lebih lengkap dipilih manajer pada lima bank yang tersebar di Kota Makassar. Bank- bank tersebut meliputi Bank Negara Indonesia (BNI) Tbk, Bank Mandiri Tbk, Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk, dan Bank Tabungan Negara (BTN), dan Bank Sulawesi Selatan. Langkah selanjutnya, yaitu jumlah populasi manajer pada kelima sektor perbankan yang terpilih adalah berjumlah 227 orang. Dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi diketahui, maka sampel yang akan digunakan dapat dirujuk dari rumus slovin. Rumus Slovin dikutip dari Umar (2004) tersebut adalah sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 102 orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan skala *likert.*
- Wawancara, pedoman wawancara ini dibuat untuk memudahkan peneliti berkomunikasi dengan karyawan. Sehingga dapat digunakan untuk melengkapi pengetahuan dan pemahaman peneliti terhadap sampel yang sedang diteliti. Dengan wawancara ini diharapkan adanya konsistensi jawaban karyawan terhadap kuesioner yang diisi.

Teknik Analisa Data

Analisis statistik dengan menggunakan statistik inferensial untuk menguji pengaruh antara variabel indenpenden dan variabel dependen. Adapun analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktur *(Struktur Equation Model* atau SEM) dengan menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS Versi 15.0 Menurut Ferdinand (2002), SEM cocok untuk: (1) Untuk mengkonfirmasi unidimensional dari berbagai indikator sebuah dimensi/kontruk/konsep/faktor; (2) menguji kesesuaian/ketepatan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; (3) menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antara faktor yang dibangun/diamati dalam model tersebut. Sebelum melakukan analisis menggunakan SEM, hendaknya harus diperhatikan beberapa asumsi-asumsi SEM.

HASIL

Uji *Structural Equation Modeling* (SEM)

Uji model akhir keterkaitan antara kepribadian (X1), keluarga (X2), *human capital* (X3), karier objektif (Y1), karier subjektif (Y2) terhadap kinerja manajer secara lengkap disajikan pada Tabel 1 secara ringkas disajikan hasil uji model yang disajikan dievaluasi berdasarkan kriteria *goodness of fit indices* dengan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 2 merupakan pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Pada *degree of freedom* (df) = 384 (Model akhir), nilai t tabel (α =5%) sebesar 1.96, dan (=10%) sebesar 1.65. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Analisis pengaruh langsung *(direct effect)*, pengaruh tidak langsung *(Indirect Effects)*, dan pengaruh total *(Total Effects)* antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (intervening variabel) sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2000:139). Hasil uji pengaruh disajikan pada Tabel.3

Tabel 1 Evaluasi *Goodness of Fit Indices* Model Secara Keseluruhan

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model*	Keterangan
χ^2 – Chi-square	Diharapkan kecil	385.618	Baik
Sign.Probability	≥ 0.05	0.467	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.004	Baik
GFI	≥ 0.90	0.822	Cukup Baik
AGFI	≥ 0.90	0.769	Cukup Baik
TLI	≥ 0.95	0.998	Baik
CFI	≥ 0.95	0.998	Baik
RMSEA	≤ 0.07	0.006	Baik

*(Sumber: * Data Primer diolah (2007))*

Tabel 2 Pengujian Keterkaitan antara Kepribadian (X1), Keluarga (X2), *Human Capital* (X3), Karier Objektif (Y1), Karier Subjektif (Y2) terhadap Kinerja Manajer (Y3)

Jenis Pengaruh			Loading Faktor	t hitung	Prob	ket
Karir Objektif	<--	Kepribadian_(Personality)	0.318	3.023	0.003	Signifikan
Karir Subjektif	<--	Kepribadian_(Personality)	0.511	3.254	0.001	Signifikan
Karir Objektif	<--	Keluarga_(Family)	0.679	3.772	0.045	Signifikan
Karir Subjektif	<--	Keluarga_(Family)	0.131	0.734	0.216	Tidak Signifikan
Karir Objektif	<--	Human_Capital	0.193	2.005	***	Signifikan
Karir Subjektif	<--	Human_Capital	0.124	1.237	0.463	Tidak Signifikan
Karir Subjektif	<--	Karir Objektif	0.669	2.559	0.010	Signifikan
Kinerja_Manajer	<--	Karir Objektif	0.376	2.431	0.015	Signifikan
Kinerja_Manajer	<--	Karir Subjektif	0.629	Fix	***	Signifikan

(Sumber: Data Primer diolah (2007))

Keterangan:

** Signifikan pada level 5 %, Nilai t_{tabel} (α =5%) = 1.96

* Signifikan pada level 10 %, Nilai t_{tabel} (=10%) = 1.65

Tabel 3 Pengujian Pengaruh langsung-tidak langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef Path Efek			(p value)	Keputusan
		Direct	Indirect	Total		
Kepribadian_(Personality)	Karir Objektif	0,318	0,000	0,318	.003	**Diterima**
Kepribadian_(Personality)	Karir Subjektif	0,511	0,171	0,682	.001	**Diterima**
Keluarga_(Family)	Karir Objektif	0,193	0,000	0,193	.045	**Diterima**
Keluarga_(Family)	Karir Subjektif	0,124	0,088	0,212	.216	**Ditolak**
Human_Capital	Karir Objektif	0,679	0,000	0,679	***	**Diterima**
Human_Capital	Karir Subjektif	0,131	0,416	0,547	.463	**Ditolak**
Karir Objektif	Karir Subjektif	0,669	0,000	0,669	.010	**Diterima**
Karir Objektif	Kinerja_Manajer	0,376	0,622	0,998	.015	**Diterima**
Karir Subjektif	Kinerja_Manajer	0,629	0,000	0,629	***	**Diterima**

(Sumber: Lampiran 7 diolah (2007))

Tabel 3 menunjukkan besarnya pengaruh langsung, tidak langsung serta pengaruh total antar variabel. Dari perbandingan pengaruh total dan pengaruh langsung terlihat bahwa ada empat jalur yang pengaruh antar variabel mempunyai pengaruh total yang sama dengan pengaruh langsungnya, yaitu pengaruh kepribadian terhadap karier objektif, pengaruh keluarga terhadap karier objektif, *human capital* terhadap karier objektif dan pengaruh karier subjektif terhadap kinerja manajer. Artinya, keempat jalur ini tidak mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Dari sembilan jalur yang diteliti ternyata ada dua jalur yang ditolak, yaitu pengaruh keluarga terhadap karier subjektif dan pengaruh *human capital* terhadap karier subjektif.

PEMBAHASAN

Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Karier Objektif dan Karier Subjektif

Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap karier objektif pada perbankan di Makassar serta kepribadian berpengaruh positif dan signifikan pula terhadap karier subjektif. Variabel kepribadian yang terdiri dari lima indikator, yaitu kepribadian ekstraversi, kepribadian mampu bersepakat, kepribadian mendengarkan kata hati, kemantapan emosional, keterbukaan pada pengalaman. Hal ini menggambarkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier objektif dan karier subjektif manajer bank. Secara umum kepribadian seorang manajer bank adalah baik, sehingga pada umumnya mampu bertahan dan bekerja dengan masa kerja yang lama.

Indikator kepribadian keterbukaan pada pengalaman yang dipersepsikan paling tinggi merupakan suatu dimensi kepribadian yang perlu ditingkatkan. Dengan adanya kepribadian keterbukaan pada pengalaman, maka dibutuhkan kualifikasi manajer bank yang kreatif dan artistik dalam bekerja, berpikiran intelektual dan terampil dalam hal pengambilan keputusan. Berdasarkan hal tersebut, maka hal ini menjadi salah satu faktor penting terhadap keberhasilan kinerja perbankan. Organisasi perbankan seyogianya dapat menciptakan ide-ide baru dan produk imajinatif yang sifatnya memberi kemudahan dan kepuasan nasabahnya, sehingga nasabah perbankan tetap bersikap loyal terhadap bank yang telah dipilihnya. Kepribadian kemampuan bersepakat menempati skor terendah. Dengan demikian, maka yang dibutuhkan adalah manajer bank yang mampu bersikap kooperatif dan fleksibel dalam bekerja, dapat dipercaya, bersikap hangat, ramah, jujur dan mempunyai toleransi yang tinggi dalam bekerja.

Keluarga Berpengaruh Signifikan terhadap Karir Objektif dan Karier Subjektif

Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap karier objektif pada perbankan di Makassar, tetapi keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap karier subjektif. Adanya faktor keluarga, maka akan berdampak signifikan terhadap pencapaian karier manajer bank maka menghantarkan seorang manajer bank ke arah karier yang lebih baik. Faktor dukungan pasangan masing-masing sangat berperan terhadap keberhasilan karier manajer bank.

Keluarga tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan para manajer bank terhadap karier subjektifnya selama ini. Dengan adanya keluarga, maka para manajer bank tidak cepat puas dengan jenjang karier yang telah dicapainya. Para manajer bank akan berupaya untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Hal ini bisa saja terkait perasaan terhadap karier yang dicapainya tidak sesuai dengan yang diharapkannya, peran pekerjaannya yang dibatasi, kualitas hidup yang dirasakannya masih dalam taraf yang relatif lebih rendah, adanya ketidaknyamanan dalam berkarier, prospek karier yang dirasakan tidak jelas jalur yang bisa ditempuhnya serta masih kurangnya bimbingan dan arahan dari atasannya.

Human Capital berpengaruh Signifikan terhadap Karier objektif dan Karier subjektif

Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap karier objektif pada perbankan di Makassar. Dengan adanya faktor *human capital*, maka akan berdampak signifikan terhadap pencapaian karier manajer bank. Hal ini terkait dengan semakin mampu para manajer bank dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada. Hal disebabkan oleh adanya pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para manajer bank, pelatihan-pelatihan yang telah dijalani oleh para manajer, dengan masa kerja yang lumayan tinggi menyebabkan para manajer semakin berpengalaman dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta semakin mampunya para manajer bank dalam mengembangkan ide-ide yang semakin baik ke arah pencapaian tujuan loyalitas nasabahnya. Terkait dengan hal tersebut, maka dipandang perlu untuk lebih mencermati dan meningkatkan human capital seorang manajer bank.

Selanjutnya, adalah pengaruh *human capital* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier subjektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *human capital* (X3) tidak memberi peran langsung terhadap karier subjektif. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakpuasan para manajer bank terhadap karier subjektifnya selama ini. Dengan adanya *human capital* yang dimilikinya, maka para manajer bank tidak cepat puas dengan jenjang karier yang telah dicapainya. Para manajer bank akan berupaya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Hal ini bisa saja terkait perasaan terhadap karier yang dicapainya tidak sesuai dengan yang diharapkannya, faktor pendidikan yang dirasakan masih perlu ditingkatkan ataukah tidak sesuainya pekerjaan dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya, masih perlunya perlunya peningkatan pelatihan yang dimiliki oleh para manajer, masih perlunya pengembangan diri yang dimiliki oleh seorang manajer, serta masih perlunya peningkatan pengalaman yang harus dimiliki oleh seorang manajer bank.

Karier Objektif (Y_1) Berpengaruh Signifikan terhadap Karier Subjektif (Y_2)

Karier objektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap karier subjektif pada perbankan di Makassar. Dengan adanya faktor karier objektif, maka akan berdampak signifikan terhadap pencapaian karier subjektif manajer bank. Hal ini terkait dengan semakin terpenuhinya karier objektif seorang manajer bank, maka akan meningkatkan kepuasan dalam pencapaian karier subjektif. Hal ini bisa ditempuh dengan cara adanya pemberian gaji yang memadai, adanya kejelasan jalur promosi yang dapat ditempuh, pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, adanya status terhadap karier yang dimilikinya, serta semakin terbuka kesempatan karier yang dapat dimilikinya.

Karier Objektif (Y_1) dan Karier Subjektif (Y_2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajer (Y_3)

Karier objektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer pada perbankan di Makassar. Dengan adanya faktor karir objektif, maka akan berdampak signifikan terhadap pencapaian kinerja manajer bank. Hal ini terkait dengan semakin terpenuhinya karier objektif seorang manajer bank, maka akan meningkatkan kinerja manajer bank. Hal ini dengan adanya pemberian gaji yang memadai,

adanya kejelasan jalur promosi yang dapat ditempuh, pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, adanya status terhadap karier yang dimilikinya, serta semakin terbuka kesempatan karier yang dapat dimilikinya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka akan mendorong dan memotivasi manajer bank untuk bekerja mencapai kinerja yang terbaik.

Karier subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer pada perbankan di Makassar. Dengan adanya faktor karier subjektif , maka akan berdampak signifikan terhadap pencapaian kinerja manajer bank. Hal ini terkait dengan semakin terpenuhinya karier subjektif seorang manajer bank, maka akan meningkatkan kinerja manajer bank. Hal ini dengan adanya peran pekerjaan, perasaan terhadap karier, kualitas hidup, keamanan dan prospek karier, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka akan mendorong dan memotivasi manajer bank untuk bekerja mencapai kinerja yang terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menjawab persoalan penelitian sebagaimana telah dirumuskan dalam bab I dan dengan memperhatikan hasil-hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier objektif dan karier subjektif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian para manajer dapat mempengaruhi karier objektif dan karier subjektif manajer yang bekerja pada sektor perbankan. Kontribusi terbesar dari indikator kepribadian manajer, yaitu pada kepribadian keterbukaan pada pengalaman, sehingga perlunya manajer yang mampu menciptakan ide-ide inovatif, jujur dan mampu bekerja sama dengan baik.

Keluarga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier objektif. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya keluarga, individu cenderung menunjukkan sikap untuk memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Kontribusi yang terbesar dari faktor keluarga adalah dukungan pasangan serta tanggung jawab terhadap anak. Tetapi faktor juga keluarga tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier subjektif.

Human capital mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier objektif. Temuan ini menunjukkan bahwa masih perlunya dicermati pendidikan formal dan pengalaman yang dimiliki individu dapat meningkatkan karier objektif individu tersebut, karena *human capital* merupakan dasar untuk dapat mengatasi situasi manajerial. Kontribusi yang paling besar adalah faktor pengalaman. Tetapi *human capital* tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karir subjektif.

Karier objektif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karier subjektif. Temuan ini menunjukkan bahwa gaji, promosi, penghargaan, status dan kesempatan karier yang diperoleh manajer akan berdampak pada karier subjektifnya. Kontribusi yang memberikan nilai tertinggi adalah status dan perasaan terhadap karier, sehingga dengan kepuasan karier objektifnya akan tercipta kepuasan karir subjektif seorang manajer.

Kepribadian, keluarga dan *human capital* berpengaruh tidak langsung terhadap karier subjektif melalui karir objektif. Temuan ini menunjukkan bahwa jika manajer ingin mencapai jenjang kariernya maka manajer tersebut harus termotivasi untuk mencapai karir objektifnya terlebih dahulu.

DAFTAR RUJUKAN

Aryee, *et al.* 1994. "*An Examination of The Antecedents Of Subjective Career Success Among A Managerial Sample In Singapore*". Human Relation. Vol 47,pp 487–509.

Becker, G.S. 1975. "*Human Capital*". National Bureau of Economic Research. New York. NY.

Burke, R. 1999. "Are Families A Career Liability? *Women in Management Review*. Vol 14. No.5,, pp 159–163.

Becker, G.S. 1993. "*Human Capital*". The University of Chicago Press, Chicago, IL.

Bestari, Mitra Tim. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tim UPFE.

Betz, N., and Fitzgerald, L. 1987. "*Career Psychology for Women*", Academic, San Diego, CA.

Devenport, T.H., and Prusak, L. 1998. *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know.* Boston. Harvard Business School Press, Massachusetts.

Echrenberg, R.G., and Smith, R.S. 1994. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy.* 5 ed. New York. Harper Collins College Publishers.

Engel, James, F., Blackwell, Roger, D., and Miniard, P.W. 1994. "*Perilaku Konsumen.* Jilid 1. Edisi Keenam. Cetakan Pertama. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Gambardella, *et al.* 2006. *Comparative Performance of Managerial Firm Clusters and Innovation Clusters: Learning Process And The Distribution of Managers Returns.*

Gattiker, U., and Larwood, L. 1986."Subjective Career Success : A Study of Managers and Support Personnel". *Journal of Business and Psychology*, Vol 1,pp 78–94.

Gibson, *et al.* 1997. *Organisasi. Perilaku, Struktur, Proses.* Edisi Kedelapan. Jilid Kedua. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Gjerberg, E. 2003. Women Doctors In Norway: The Challenging Balance Between Career and Family Life. *Social Science and Medicine.* Elseiver Ltd.

Goldberg, L.R. 1993."The Structure of Phenotypic Personality Traits". *American Psychologist.* 48, 26–34.

Gratton, L., and Ghoshal, S. 2003."Managing Personal Human Capital: New Etos For The Volunteer Employee–10. Edisi Pebruari.

Greenhaus, J.H., and Parasuraman, S. 1999. "*Research on Work, Family and Gender*", in Powell, G(Ed), Handbook of Gender and Work, Sage Publications, Thousand Oaks, CA, pp 391–412.

Hambrick, D.C.,Cho TS, Chen, M.J. 1996."*The Influence of Top Management Team Heterogeneity on Firm's Competitive Moves*".Adm Sci Q,41:659–84.

Hogan, R., Hogan, J., and Roberts, B.W. 1996. "*Personality Measurement and Employment Decireer Development International* Vol 9. No. 6, pp 595–608.

Korabik, K., and Rosin, H.M. 1995."The Impact of Children on Women's Career Behavior and Organizational Comitment". *Human Resources Management*, Vol 34 No 4, pp 513–528.

Liff, S., and Ward, K. 2001."*Distorted Views Through The Glass Ceiling*", Gender, Work, and Organization, Vol 8. No.1,pp 19–36.

Mas'ud, F. 2004. "*Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*". Semarang: Universitas Diponegoro.

Parkinson, M. 2004. "*Personality Questionnaires*". Memahami Kuesioner Kepribadian. Solo: PT Tiga Serangkai.

Robbins, S.P. 2006. "*Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, Aplikasi*". Edisi Kesepuluh. Versi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.

Simamora, H. 2004."*Manajemen Sumber Daya Manusia.*" Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Still, L.V. 1997."*Glass Ceiling and Sticky Floors*", Human Right and Equal Opportunity Commission Report, Electric Press, Sidney.

Wirth, L. 2001. "*Breaking Through The Glass Ceiling,* International Labour Office, Geneva.

Wolcoot, I., and Glezer, H. 1995."*Work and Family Life*" Australian Institute of Family Studies, Melbourne.

Wolf, E. 2002. Lower Wage Rate for Fewer Hours? A Simultaneous Wage Hours Model For Germany. *Labour Economics*. Vol 9. No 5.pp 643–597.