

Merajut Dukungan, Meraih Kesuksesan: Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* pada Guru Honorer

(Building Support, Achieving Success: The Influence of Perceived Organizational Support on Subjective Career Success in Honorary Teachers)

HAMZAH ZUYUINA RAHMAT¹, RAISA SALSABILA GHAIANI¹, PRADIPTYA SEPTYANTI PUTRI¹

¹Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Jl. Soekarno No. 643, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

Email : hamzahzuyyinarahmat23@student.unibi.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Subjective Career Success* (SCS) pada guru honorer di Indonesia. Kesuksesan karir tidak hanya dilihat dari aspek objektif seperti jabatan atau penghasilan, tetapi juga dari sisi subjektif berupa kepuasan, makna, dan perasaan pencapaian yang dirasakan individu dalam pekerjaannya. Guru honorer sebagai bagian penting dari sistem pendidikan nasional sering kali menghadapi keterbatasan kesejahteraan, kurangnya pengakuan, serta keterbatasan kesempatan untuk berkembang, sehingga dukungan organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan dalam membentuk persepsi terhadap kesuksesan karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form yang diisi oleh 206 responden guru honorer, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap SCS dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491 menunjukkan bahwa POS memengaruhi SCS sebesar 49,1%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa keterbatasan waktu, biaya, serta distribusi responden yang belum merata, tetapi tetap memberikan kontribusi penting dengan menegaskan bahwa POS berperan besar dalam membentuk SCS guru honorer. Temuan ini juga menjadi masukan praktis bagi pihak sekolah maupun pembuat kebijakan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih suportif. Selain itu, penelitian terkait guru honorer masih tergolong terbatas sehingga studi ini memberikan tambahan literatur dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, maupun kesejahteraan psikologis.

Kata Kunci: guru honorer; kuantitatif; *perceived organizational support*; *subjective career success*

Abstract: This study aims to examine the effect of *Perceived Organizational Support* (POS) on *Subjective Career Success* (SCS) among honorary teachers in Indonesia. Career success is not only measured objectively through positions or income, but also subjectively through satisfaction, meaning, and the sense of achievement perceived by individuals in their work. Honorary teachers, as an essential part of the national education system, often face limitations in welfare, lack of recognition, and restricted opportunities for development, making organizational support a crucial factor in shaping perceptions of career success. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. Data were collected through an online questionnaire distributed via Google Form to 206 honorary teachers and analyzed using simple linear regression with IBM SPSS version 25. The findings revealed that POS significantly affects SCS, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.491, indicating that POS influences SCS by 49.1%, while the remaining variance is explained by other factors beyond this study. Despite certain limitations such as time, cost, and uneven respondent distribution, this study provides important contributions by emphasizing the significant role of POS in shaping honorary teachers' SCS. The results also serve as practical input for schools and policymakers to establish a more supportive work climate. Furthermore, research focusing on honorary teachers remains limited, so this study enriches the literature and may

serve as a reference for future research by incorporating other relevant variables such as job satisfaction, motivation, or psychological well-being.

Keywords: *honorary teacher; perceived organizational support; subjective career success; quantitative*

PENDAHULUAN

Guru merupakan aktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan karena mereka berhubungan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Namun, kondisi guru di Indonesia masih menghadapi banyak tantangan, terutama bagi mereka yang berstatus honorer. Dilansir dari Portal Informasi Indonesia (2020), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud) mencatat pada tahun 2020 terdapat 937.228 guru non-PNS dan sekitar 728.461 orang di antaranya (77%) berstatus guru honorer sekolah. Hingga 2022, jumlah guru honorer masih sangat besar, yaitu lebih dari 700 ribu orang, dengan gaji rata-rata yang sering kali di bawah upah minimum regional (Tempo, 2022). Bahkan survei IDEAS menemukan 74% guru honorer menerima gaji di bawah Rp2 juta per bulan, dan sekitar 20,5% memperoleh gaji di bawah Rp500 ribu (Tim SINDOnews, 2024). Kondisi ini diperkuat oleh temuan di lapangan, seperti di Kotawaringin Timur, masih ada guru honorer SD yang mendapatkan gaji sebesar Rp500 ribu per bulan (Junus, 2025). Beberapa guru honorer bahkan menerima gaji sekitar Rp150 ribu per bulan (Cahyani, 2021). Selain persoalan kesejahteraan finansial, guru honorer juga menghadapi berbagai tantangan lain yang tidak kalah serius, seperti status kerja yang

tidak pasti, tanpa jaminan akan diangkat menjadi ASN maupun mendapatkan perlindungan hukum yang kuat (Ningsih & Wahyuni, 2018), serta minimnya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri maupun penghargaan formal, terutama di daerah terpencil (Sari, 2022). Di sisi lain, beban kerja yang berat tidak diimbangi dengan fasilitas dan dukungan administratif yang memadai, seperti keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional atau sarana belajar yang layak (Aisyah, 2023). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa guru honorer memiliki gaji yang sangat kecil, kesulitan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, tidak ada kepastian diangkat menjadi ASN, dan kurangnya penghargaan serta pengakuan atas kontribusinya.

Kondisi yang dialami oleh guru honorer menimbulkan perasaan jerih payah mereka tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Hal ini menimbulkan perasaan kurangnya dukungan dari lembaga tempat mereka bekerja (Marwan, Masriadi, & Ibrahim, 2021, p. 7), sehingga guru honorer merasa kurang dihargai. Dalam psikologi organisasi, kondisi seperti ini disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS). *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai bagaimana individu percaya bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger dkk.,

1986). Dukungan organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk perhatian emosional, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, maupun kepastian status kerja (Kurtessis dkk., 2017). Dukungan ini berperan penting karena dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen guru, yang pada akhirnya berdampak pada bagaimana mereka menilai kariernya (Kang & Sung, 2019). Fenomena yang terjadi pada guru honorer di Indonesia menunjukkan bahwa peran mereka sangat penting dalam menjaga keberlangsungan sistem pendidikan, terutama di daerah yang masih kekurangan tenaga pendidik (Huang dkk., 2020). Meskipun kontribusi mereka signifikan, ketidakselarasan antara kontribusi yang diberikan dengan dukungan yang diterima dari institusi tetap menjadi tantangan utama bagi guru honorer.

Keberhasilan karier sendiri tidak hanya diukur secara objektif melalui gaji, jabatan, atau promosi, melainkan juga secara subjektif. Konsep *Subjective Career Success* merujuk pada penilaian individu terhadap keberhasilan karirnya berdasarkan kepuasan pribadi, rasa bermakna, pengakuan, dan pencapaian diri (Ng & Feldman, 2014; Akkermans & Kubasch, 2017). Menurut Shockley dan Rodopman (2015) *Subjective Career Success* memiliki 8 dimensi diantaranya *Authenticity* mengacu pada kemampuan individu dalam mengarahkan karir sesuai kebutuhan dan preferensi pribadi. *Growth and development* mengacu pada pertumbuhan karier yang tercapai melalui pengembangan pengetahuan dan

keterampilan baru. *Influence* mengacu pada kemampuan memberikan dampak, baik terhadap individu lain dalam organisasi maupun terhadap organisasi itu sendiri. *Meaningful work* mengacu pada keterlibatan individu dalam pekerjaan yang bernilai secara pribadi maupun sosial. *Personal life* mengacu pada karier yang dimiliki individu memberikan dampak positif di luar pekerjaan. *Quality of work* mengacu pada kemampuan individu dalam menghasilkan kinerja yang memberikan kepuasan dalam pekerjaannya. *Recognition* mengacu pada pengakuan dan penghargaan yang diterima individu atas hasil kerjanya, baik dari atasan maupun rekan kerja. *Satisfaction* mengacu pada dampak atau perasaan positif terhadap karier secara keseluruhan. Dengan kata lain, meskipun guru honorer secara objektif menghadapi keterbatasan, mereka tetap dapat merasa sukses apabila memperoleh pengakuan, kesempatan berkembang, dan merasakan makna dalam pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dan *Subjective Career Success*. Studi di Arab Saudi membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat meningkatkan *Subjective Career Success* dengan *career adaptability* sebagai mediator (Al-Momani dkk., 2021). Di Indonesia, penelitian oleh Andriany, Devicasary, dan Ingarianti (2023) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Subjective Career Success* dengan kontribusi sebesar 26,2%. Selain itu, pekerja

kontrak atau non-permanen terbukti lebih rentan kehilangan kepuasan karir subjektif ketika merasa tidak mendapat dukungan organisasi (Cakir & Adiguzel, 2020). Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui *Organizational Support Theory* (Eisenberger dkk., 1986), yang menyatakan bahwa ketika individu merasa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, mereka akan mengembangkan rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab timbal balik terhadap organisasi. Dukungan yang diberikan organisasi menumbuhkan perasaan berharga dan diakui, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, komitmen, serta rasa puas terhadap pekerjaan. Kondisi psikologis positif ini membuat individu lebih mampu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan selaras dengan tujuan pribadinya, sehingga mendorong tercapainya *Subjective Career Success* (Shockley dkk., 2016).

Situasi ini menjadikan penelitian tentang hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Subjective Career Success* (SCS) pada guru honorer menjadi sangat relevan dan mendesak, karena dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana dukungan organisasi mempengaruhi persepsi mereka terhadap kesuksesan karir serta membantu merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan guru honorer.

METODE

Partisipan penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah guru honorer di Indonesia. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 206 orang. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling*. Teknik ini berarti setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil temuan bersifat keterbatasan generalisasi. Secara spesifik, penelitian ini menerapkan *Convenience Sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi, mengingat pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang diambil adalah 206 guru honorer yang paling mudah dijangkau dan merespon penyebaran kuesioner tersebut. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* pada kelompok guru honorer.

Desain penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* yang mana memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data sekali saja pada satu waktu tertentu dengan tujuan mendeskripsikan atau melihat hubungan antar variabel secara statistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* melalui media Google Form.

Instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan dua instrumen yaitu *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) dan

Subjective Career Success Inventory (SCSI). Untuk mengukur *Perceived Organizational Support* (POS), peneliti menggunakan alat ukur *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Mughanniyah (2025) berdasarkan alat ukur yang disusun oleh Eisenberger (1986). Skala ini terdiri dari 10 item pertanyaan yang mengukur bagaimana individu merasa bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Setiap aitem dijawab menggunakan skala Likert dengan tujuh pilihan jawaban, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 7 (*sangat setuju*). Skor total yang diperoleh dari seluruh aitem mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap dukungan organisasi yang mereka terima. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden merasa organisasinya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, menghargai usaha, serta menunjukkan kepedulian terhadap kondisi kerja mereka. Sebaliknya, skor yang rendah mengindikasikan adanya perasaan kurang dihargai atau tidak diperhatikan oleh organisasi. Dalam konteks penelitian ini, POS dipahami sebagai bagaimana guru honorer merasa bahwa sekolah atau lembaga tempat mereka bekerja memberikan pengakuan, kesempatan berkembang, serta perlakuan yang adil atas kontribusi mereka dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Selanjutnya, untuk mengukur *Subjective Career Success* (SCS), peneliti menggunakan alat ukur *Subjective Career Success Inventory* (SCSI) yang diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Ingrianti dkk. (2022) berdasarkan alat ukur yang disusun oleh Shockley dan Rodopman (2015). Skala ini

terdiri dari 24 aitem pernyataan yang mengukur sejauh mana individu menilai keberhasilan karirnya berdasarkan aspek psikologis seperti kepuasan terhadap pekerjaan, perasaan bermakna, pengakuan yang diterima, keseimbangan kehidupan pribadi, serta pencapaian diri. Setiap aitem dijawab menggunakan skala Likert dengan tujuh pilihan jawaban, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

Skor total mencerminkan tingkat keberhasilan karier yang dirasakan secara subjektif oleh responden. Skor yang tinggi menggambarkan bahwa individu merasa puas dan berhasil dalam kariernya, baik dari sisi perkembangan pribadi maupun makna pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan bahwa individu mungkin belum merasakan kepuasan, penghargaan, atau pencapaian yang diharapkan dari kariernya. Dalam penelitian ini, SCS menggambarkan sejauh mana guru honorer menilai keberhasilan karirnya berdasarkan kepuasan pribadi, pengakuan, dan rasa bermakna dalam menjalankan profesinya, terlepas dari keterbatasan objektif seperti gaji atau status kepegawaian.

Nilai *Cronbach's alpha* dalam penelitian ini sebesar 0,879 yang menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Prosedur penelitian. Penelitian ini diawali dengan identifikasi fenomena berupa adanya perlakuan yang tidak adil terhadap guru honorer di Indonesia, misalnya rendahnya apresiasi serta pernyataan dari salah satu pejabat publik yang menganggap guru sebagai beban negara.

Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam dukungan institusional dan pengakuan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih variabel *Perceived Organizational Support* (POS) untuk menggambarkan sejauh mana dukungan organisasi dirasakan oleh guru, serta *Subjective Career Success* (SCS) untuk menilai keberhasilan karir dari perspektif individu.

Tahap selanjutnya adalah menentukan alat ukur. Instrumen penelitian berupa skala POS dan SCS yang kemudian diadaptasi melalui proses alih bahasa dan divalidasi melalui *expert judgement*. Setelah itu dilakukan uji coba instrumen (*pilot test*) kepada 50 responden. Hasil uji coba menunjukkan bahwa pada variabel POS diperoleh reliabilitas sebesar 0,917 dengan 1 item dari 10 item yang dinyatakan tidak valid. Sedangkan pada variabel SCS diperoleh reliabilitas sebesar 0,879, dan dari 24 item terdapat 2 item yang dinyatakan tidak valid berdasarkan perbandingan nilai *r hitung* dengan *r tabel*.

Setelah instrumen dinyatakan layak, peneliti melanjutkan ke tahap pengambilan data utama. Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner *Google Form* yang disebarakan via media sosial serta dengan bantuan beberapa lembaga. Proses pengambilan data berlangsung selama 5 hari hingga kuota responden terpenuhi.

Analisis data. Pada penelitian ini, untuk menganalisis pengaruh antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Subjective Career Success* (SCS), digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25. Analisis regresi

linier sederhana dipilih karena digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional atau pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Sebelum melakukan analisis regresi, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal, karena analisis parametrik seperti regresi mensyaratkan distribusi data yang normal (Azwar, 2012). Sementara itu, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara tepat (Arikunto, 2013).

Setelah kedua uji asumsi terpenuhi, peneliti melanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar atau apakah terhadap pengaruh antara variabel POS dan SCS. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta distribusi skor pada masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sebagaimana adanya, tanpa melakukan generalisasi atau inferensi terhadap populasi (Sugiyono, 2019).

HASIL

Tabel 1.1 Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
POS	206	15	63	44.72	8.53

SCS	206	35	110	84.07	11.02
-----	-----	----	-----	-------	-------

Hasil analisis deskriptif dari 206 responden, Variabel *Perceived Organizational Support* memiliki rata-rata 44.72 (SD = 8.53) dengan nilai minimum 15 dan nilai maximum 63, sedangkan variabel *Subjective Career Success* memiliki rata rata 84.07 (SD = 11.02) dengan nilai minimum 35 dan nilai maximum 110.

Tabel 1.2 Kategorisasi POS

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 39$	41	25.3%
Tinggi	$X \geq 39$	121	74.7%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 206 responden, diperoleh bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki skor minimum sebesar 15 dan maksimum 63 dengan nilai rata-rata 44,72 (SD = 8,53). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden (25,3%) berada pada kategori rendah ($X < 39$), sedangkan 121 responden (74,7%) berada pada kategori tinggi ($X \geq 39$). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru honorer merasa telah memperoleh dukungan organisasi yang cukup tinggi dari lembaga tempat mereka bekerja.

Tabel 1.3 Kategorisasi SCS

Kategori	Skor	Jumlah	Presentase
Rendah	$X < 72.5$	22	13.6%
Tinggi	$X \geq 72.5$	140	86.4%

Sementara itu, variabel *Subjective Career Success* (SCS) memiliki skor minimum sebesar 35 dan maksimum 110 dengan nilai rata-rata 84,07 (SD = 11,02). Berdasarkan kategorisasi, sebanyak 22 responden (13,6%) berada pada kategori rendah ($X < 72,5$), dan 140 responden (86,4%) berada pada kategori tinggi ($X \geq 72,5$). Artinya, sebagian besar guru honorer menilai bahwa mereka telah mencapai keberhasilan karier secara subjektif, ditandai dengan rasa puas, bermakna, dan diakui dalam pekerjaan mereka.

Tabel 1.4 Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig.
POS	0.062	206	0.054
SCS	0.048	206	0.200

Uji Normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi *Perceived Organizational Support* 0.054 dan *Subjective Career Success* 0.200. keduanya lebih dari 0.05 dengan demikian data tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 1.5 Uji Linearitas

			Sig.
SCS*POS	Between Groups	(Combined)	0.000
		Linearity	0.000
		Deviation from Linearity	0.028

Hasil uji linearitas antara variabel *Perceived Organizational Support* dan *Subjective Career Success* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada baris Linearity 0.000 (<0,05), yang berarti terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 1.6 Uji Regresi Linear

Model	R	R.Square
1	0.716	0.491

Model	F	Sig.
1 Regression	168.579	0.000

Nilai R = 0.716 menunjukkan hubungan yang positif antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Subjective Career Success* dalam kategori tinggi. Nilai R Square = 0.491 yang berarti bahwa variabel *Perceived Organizational Support* mampu memberikan pengaruh kepada *Subjective Career Success* sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian kami.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Subjective Career Success* pada guru honorer di Indonesia. Yang artinya, Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan, baik melalui pengakuan, penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan, maupun kesempatan pengembangan diri, semakin tinggi pula

persepsi keberhasilan karier yang dimiliki oleh guru honorer. Dengan nilai R² sebesar 0,491. Artinya, variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh sebesar 49,1% terhadap *Subjective Career Success*. Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* dan *Subjective Career Support* yang tinggi. Sebanyak 74% guru honorer berada pada kategori tinggi untuk *Perceived Organizational Support* (POS), dan 86% berada pada kategori tinggi untuk *Subjective Career Success* (SCS). Temuan ini memperkuat hasil regresi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan karir subjektif yang dialami oleh guru honorer.

Temuan ini menekankan pentingnya bagi lembaga pendidikan untuk membangun iklim kerja yang suportif melalui dukungan nyata, seperti penghargaan terhadap kinerja, pelatihan pengembangan diri, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kesejahteraan guru. Dukungan yang konsisten akan membantu guru honorer mempertahankan motivasi dan makna dalam pekerjaannya, sehingga persepsi keberhasilan karier dapat terus berkembang secara positif.

Meskipun menunjukkan hasil yang signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang digunakan masih terbatas dan belum merata dalam distribusi wilayah, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mewakili seluruh guru honorer di Indonesia. Kedua, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga

belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam antara POS dan SCS. Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dengan distribusi yang lebih merata di berbagai daerah. Penggunaan desain longitudinal juga perlu dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih kuat mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel. Selain itu, penambahan variabel lain seperti *psychological well-being*, *job satisfaction*, atau *organizational commitment* akan membantu memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Subjective Career Success* pada guru honorer.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Subjective Career Success* (SCS) pada guru honorer di Indonesia, dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ dan koefisien beta (β) sebesar 0,716. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan, yaitu semakin tinggi POS, semakin tinggi SCS, begitu pula sebaliknya. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,491 menunjukkan bahwa POS mempengaruhi SCS sebesar 49,1 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan guru honorer secara positif mempengaruhi persepsi keberhasilan karier mereka secara subjektif.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan *Perceived Organizational Support Theory* yang dikemukakan oleh Eisenberger dkk., (1986). Teori ini menjelaskan bahwa individu membentuk keyakinan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Ketika keyakinan ini kuat, individu akan membalasnya dengan meningkatkan komitmen, motivasi, dan persepsi positif terhadap kariernya. Rhoades and Eisenberger (2002) menekankan bahwa persepsi dukungan organisasi sangat penting dalam membentuk keseimbangan psikologis dan rasa memiliki, yang menjadi dasar bagi kepuasan dan keberhasilan karir subjektif.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini secara rinci. Andriany, Devicasary, dan Ingrianti (2023) menemukan bahwa tenaga kerja non-permanen di Indonesia yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, baik berupa perhatian, pengakuan, maupun bantuan profesional, melaporkan tingkat SCS yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa POS tidak hanya memberikan efek motivasional jangka pendek, tetapi juga membentuk persepsi keberhasilan karier secara subjektif yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, Kurtessis dkk., (2017) melakukan meta-analisis yang menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berhubungan positif dengan berbagai hasil psikologis dan karier, termasuk kepuasan kerja, loyalitas, dan persepsi keberhasilan karier. Mereka menjelaskan secara rinci bahwa perhatian emosional, pengakuan kontribusi, kesempatan pengembangan diri, dan kepastian status kerja

menjadi faktor utama yang membentuk POS. Temuan ini mendukung hasil penelitian saat ini, bahwa guru honorer yang merasakan POS tinggi akan mengalami peningkatan persepsi terhadap kesuksesan karir mereka.

Di samping itu, Cakir dan Adiguzel (2020) meneliti karyawan di sektor kesehatan dan menemukan bahwa individu yang mengalami POS rendah melaporkan penurunan signifikan dalam kepuasan karir subjektif mereka. Temuan ini menjadi pembanding penting: jika ketidakhadiran dukungan menyebabkan penurunan persepsi karier, maka sebaliknya, dukungan organisasi yang tinggi secara logis akan menciptakan penilaian positif terhadap karier, sebagaimana terlihat pada guru honorer dalam penelitian ini.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan Shockley dkk., (2016), yang menegaskan bahwa SCS lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman psikologis seperti kepuasan, makna, dan perasaan berhasil dibandingkan indikator objektif seperti jabatan atau pendapatan. Hasil ini relevan dengan kondisi guru honorer di Indonesia yang, meskipun menghadapi keterbatasan jabatan dan finansial, dapat merasakan keberhasilan karier subjektif melalui dukungan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan Ng dan Feldman (2014), yang menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kondisi psikologisnya, bukan semata-mata pencapaian objektif.

Analisis deskriptif memberikan gambaran tambahan mengenai kondisi masing-masing variabel. Pertama, mayoritas guru honorer melaporkan tingkat *Perceived Organizational*

Support (POS) yang tinggi, yaitu 74%. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer merasa organisasi menghargai kontribusinya, peduli terhadap kesejahteraannya, serta memberikan perhatian dan pengakuan yang memadai (Eisenberger dkk., 1986). Tingginya POS ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Kurtessis dkk., 2017). Dalam konteks guru honorer, hal ini berarti mereka merasa sekolah atau lembaga tempat bekerja memberikan pengakuan, kesempatan berkembang, dan perlakuan yang adil atas peran mereka sebagai pendidik. Selanjutnya, untuk variabel *Subjective Career Success* (SCS), 86% guru honorer melaporkan tingkat yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer menilai keberhasilan karier mereka secara positif dari aspek kepuasan, makna pekerjaan, pengakuan yang diterima, keseimbangan kehidupan pribadi, dan pencapaian diri (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016; Ng & Feldman, 2014). Dengan kata lain, persepsi keberhasilan karier guru honorer lebih dipengaruhi oleh pengalaman psikologis dan evaluasi subjektif mereka terhadap pekerjaan, dibandingkan indikator objektif seperti gaji atau status kepegawaian.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi memegang peran penting dalam membentuk persepsi keberhasilan karier guru honorer. Tingginya *Perceived Organizational Support* tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja sehari-hari, tetapi juga membantu guru honorer merasakan makna,

kepuasan, dan pencapaian dalam karier mereka, meskipun menghadapi keterbatasan struktural. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karier subjektif guru lebih ditentukan oleh pengalaman psikologis yang dirasakan daripada pencapaian objektif semata. Oleh karena itu, instansi pendidikan dan pihak terkait perlu menciptakan iklim kerja yang suportif melalui perhatian emosional, pengakuan, serta kesempatan pengembangan profesional yang nyata, agar guru honorer dapat terus mempertahankan semangat, motivasi, dan makna dalam pekerjaan mereka. Temuan ini sekaligus memperkuat bukti empiris bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan sumber daya psikologis krusial yang mempengaruhi persepsi kesuksesan karir di kalangan tenaga kerja nonpermanen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, (Ed.). (2023, 12 Mei). Data Kemendikbud Ristek: Indonesia kekurangan 1.312.759 guru pada 2024. Detik Edu. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-6739311/data-kemendikbudristek-indonesia-kekurangan-1-312-759-guru-pada-2024>
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Al-Momani, M., Shamsudin, F. M., Alhabeeb, M. J., & Al-Momani, H. (2021). The mediating effect of career adaptability on the relationship between perceived organizational support, psychological capital, and subjective career success. *International Journal of Business and Management*, 16(2), 1–13. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n2p1>
- Andriany, D., Devicasary, A., & Ingarianti, T. M. (2023). Perceived organizational support and subjective career success pada guru. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 15(1), 29–39. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v15i1.36299>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Cahyani, D. (2021). Kesejahteraan guru honorer di Indonesia: Antara dedikasi dan realitas ekonomi. *Jurnal Pendidikan dan Masyarakat*, 12(3), 201–210.
- Cakir, F. S., & Adiguzel, O. (2020). The role of perceived organizational support in career success: A study on healthcare employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(2), 88–104. <https://doi.org/10.33844/ijol.2020.60473>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Huang, T., Zhang, H., & Lee, Y. (2020). The significance of temporary teachers in sustaining educational quality. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(2), 190–203.
- Indonesia.go.id. (2020, 9 Desember). Saatnya

- guru honorer naik kelas. [Indonesia.go.id](https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2200/saatnya-guru-honorer-naik-kelas).
<https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2200/saatnya-guru-honorer-naik-kelas>
- Infopublik. (2023, 5 Juni). Jumlah total guru honorer jadi ASN PPPK sudah 544.180 orang. [Infopublik.id](https://infopublik.id/kategori/nasional-sosial-budaya/725420/jumlah-total-guru-honorer-jadi-asn-pppk-sudah-544-180-orang).
<https://infopublik.id/kategori/nasional-sosial-budaya/725420/jumlah-total-guru-honorer-jadi-asn-pppk-sudah-544-180-orang>
- Junus, M. (Ed.). (2025, 29 Agustus). Gaji guru honorer di Mentaya Seberang hanya Rp500 ribu, DPRD desak Pemkab tingkatkan kesejahteraan. [Beritasampit.co.id](https://beritasampit.co.id).
<https://beritasampit.co.id/2025/08/29/gaji-guru-honorer-di-mentaya-seberang-hanya-rp500-ribu-dprd-desak-pemkab-tingkatkan-kesejahteraan>
- Kang, D. S., & Sung, S. Y. (2019). How does perceived organizational support impact career success? Exploring multiple mediators. *Career Development International*, 24(5), 476–495.
<https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0137>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mughanniya, H. (2025). *Pengaruh perceived organizational support terhadap thriving at work pada chef perhotelan di Kota Bandung*. [Skripsi tidak dipublikasi]. Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ningsih, R., & Wahyuni, E. (2018). Status kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer di sektor pendidikan. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 9(1), 55–66.
- Sari, M. (2022). Pengembangan profesional guru honorer di daerah terpencil: Tantangan dan solusi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(2), 134–145.
- 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>
- Sindonews. (2024, 20 Mei). Gaji guru honorer masih rendah, 74% dibayar di bawah Rp2 juta. [SindoNews.com](https://infografis.sindonews.com/photo/29043/gaji-guru-honorer-masih-rendah-74-dibayar-di-bawah-rp2-juta-1716237876).
<https://infografis.sindonews.com/photo/29043/gaji-guru-honorer-masih-rendah-74-dibayar-di-bawah-rp2-juta-1716237876>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tempo. (2022, 28 November). Masih ada 700 ribu guru honorer di Indonesia. [Tempo.co](https://nasional.tempo.co/read/1661802/masih-ada-700-ribu-guru-honorer-di-indonesia).
<https://nasional.tempo.co/read/1661802/masih-ada-700-ribu-guru-honorer-di-indonesia>