

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
SUBJECTIVE CAREER SUCCESS DENGAN *CAREER ADAPTABILITY*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DEPARTEMEN
KEUANGAN DAN DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PT SEMEN PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Departemen
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



OLEH:

TAUFIK WIRMAN HIDAYAT

NIM: 21059131

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap
Subjective Career Success Dengan *Career Adaptability*
Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Departemen
Keuangan Dan Departemen Sumber Daya Manusia
PT. Semen Padang

Nama : Taufik Wirman Hidayat

NIM : 21059131

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

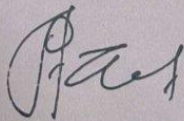
Padang, Oktober 2025

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Yuki Fitria, S.E., M.M.
NIP. 198207222010122002

Diketahui Oleh :
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

SURAT PERNYATAAN

Surat yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufik Wirman Hidayat
NIM/TM : 21059131/2021
Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi/23 September 2002
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jorong Simpang Tiga Kenanga, Nagari Sungai Antuan,
Kecamatan Mungka, Kabupaten Limapuluh Kota, Provinsi
Sumatera Barat
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* di Mediasi oleh *Career Adaptability* pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, ... Oktober 2025

Penulis,



Taufik Wirman Hidayat

Nim: 21059131

ABSTRAK

Taufik Wirman Hidayat : Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* di Mediasi oleh *Career Adaptability* pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Padang

Dosen Pembimbing : Yuki Fitria, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya dukungan organisasi dalam membentuk *subjective career success* karyawan, serta peran kemampuan *career adaptability* sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* berdasarkan *grand theory Career Construction Theory (CCT)* yang menjelaskan pentingnya kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan karier.. Sampel penelitian ini berjumlah sembilan karyawan yang diperoleh dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan indikator variabel *perceived organizational support*, *career adaptability*, dan *subjective career success* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective career success*. Selain itu, *perceived organizational support* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*, dan *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective career success*. Lebih lanjut, hasil uji mediasi membuktikan bahwa *career adaptability* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*.

Kata kunci : *Subjective Career Success, Perceived Organizational Support, Career Adaptability*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur sertam alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya, karena dengan Rahmat, Karunia dan inspirasinya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* di Mediasi oleh *Career Adaptability* pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Padang”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Krismadinata, Ph. D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Nia Ariyani Erlin, S.E., M.Sc selaku dosen terfavorit penulis selama perkuliahan yang telah memberikan ilmu, pemahaman, pengarahan dan waktunya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan serta skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah berbagi ilmu dalam proses penulisan skripsi ini, serta kepada seluruh karyawan/i dan warga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dalam hal administrasi.
7. Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Administrasi Departemen Manajemen telah mengarahkan dan membantu penulis dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Bapak Kasda Wilman dan Ibu Afrini Yanti yang sangat penulis sayangi, skripsi ini seutuhnya dipersembahkan kepada mereka yang sangat berharga bagi penulis, terimakasih sebesar-besarnya untuk selalu berjuang untuk kehidupan penulis, mendidik penulis, memotivasi dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga mampu menjadi seorang sarjana.
9. Teristimewa juga kepada Anisa Fauziah dan Harlan Fadillah adik tersayang, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan perhatian adik menjadi sumber motivasi yang berarti bagi penulis untuk tetap berusaha dan menyelesaikan masa perkuliahan ini dengan sebaik-baiknya.

10. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Ade Eka Putri. Mulai dari awal semester hingga akhir semester yang selalu senantiasa mendampingi penulis ketika senang maupun susah. Terimakasih telah menjadi bagian teristimewa dalam perjalanan menyelesaikan studi ini.
11. Keluarga Besar Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia FEB UNP, yang menjadi wadah belajar, bertumbuh, dan berproses bagi penulis. Semua dukungan, kebersamaan, pengalaman serta kenangan berharga yang diberikan selama menjadi bagian dari Galeri Investasi Bursa Efek Indonesia FEB UNP sangat membantu dalam membentuk karakter kepemimpinan, tanggung jawab, kekeluargaan serta memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan masa perkuliahan.
12. Keluarga Tadika Mwsra yang penulis banggakan, tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Mereka adalah teman seperjuangan satu kelas dari awal semester hingga akhir semester yang selalu berbagi suka dan duka selama menyelesaikan masa perkuliahan.
13. *Roommate's* penulis Abdul Hamid Gusri, Arif Septiawan, Fadley Setiawan dan Kurnia Shandi serta teman dekat satu asrama Diky Muktar, Lukas Edwin, Muhammad Abdul Latif, Ihsan Ramadhana Putra, Ravi Kurnia dan Rendy Andryan. Mereka adalah teman seperjuangan yang selalu memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan masa perkuliahan.
14. Seluruh teman-teman satu angkatan Departemen Manajemen 2021, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

15. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for, for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i recieve, i wanna thank me for tryna do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times*

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sitematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis megharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermafaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Oktober 2025

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I _PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II _TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Kajian Teori.....	17
B. Hubungan Antar Variabel	32
C. Penelitian Terdahulu	37
D. Kerangka Konseptual.....	42
E. Hipotesis	44
BAB III _METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	50
E. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Analisis Data.....	76
D. Pembahasan.....	92
BAB V _PENUTUP	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1. Penelitian Terdahulu</i>	<i>37</i>
<i>Tabel 2. Definisi Operasional</i>	<i>47</i>
<i>Tabel 3. Rekapitulasi Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Departmen Keuangan PT Semen Padang</i>	<i>49</i>
<i>Tabel 4. Skala Likert</i>	<i>52</i>
<i>Table 5. Skala Tingkat Capaian Responden (TCR)</i>	<i>55</i>
<i>Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</i>	<i>65</i>
<i>Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur</i>	<i>65</i>
<i>Table 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan</i>	<i>66</i>
<i>Table 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja</i>	<i>66</i>
<i>Table 10. Distribusi Frekuensi Variabel Subjective Career Success</i>	<i>67</i>
<i>Table 11. Distribusi frekuensi variabel perceived organizational support</i>	<i>71</i>
<i>Table 12. Distribusi frekuensi variabel career adaptability</i>	<i>74</i>
<i>Table 13. Outer Loadings.....</i>	<i>79</i>
<i>Table 14. Outer Loadings Setelah Dievaluasi</i>	<i>80</i>
<i>Table 15. Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>82</i>
<i>Table 16. Outer Loadings Setelah Dievaluasi</i>	<i>82</i>
<i>Table 17. Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>83</i>
<i>Table 18. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	<i>85</i>
<i>Table 19. R-Square dan R-Square Adjusted</i>	<i>85</i>
<i>Table 20. Path Coefficients Pengujian Hipotesis.....</i>	<i>87</i>
<i>Table 21. Specific Indirect Effects</i>	<i>91</i>

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 1. Kerangka Konseptual.....</i>	<i>43</i>
<i>Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Semen Padang</i>	<i>64</i>
<i>Gambar 3. Model Struktural Penelitian</i>	<i>78</i>
<i>Gambar 4. Model Struktural Penelitian Akhir</i>	<i>80</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek krusial dalam organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penelitian dari Eroğlu et al., (2020) menyatakan bahwa keberhasilan karyawan mengenai karir mereka juga efektif pada keberhasilan organisasi karena mereka adalah pekerja organisasi.

Menurut Ng et al., (2005) kesuksesan karir adalah perhatian tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi organisasi karena kesuksesan pribadi karyawan dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Menurut Takawira, (2020) mendefinisikan keberhasilan karir sebagai pencapaian pencapaian dan hasil positif yang terkait dengan pekerjaan dan bertambah sebagai hasil dari pengalaman yang diperoleh sepanjang kehidupan kerja individu. Menurut Steindórsdóttir et al., (2024) kesuksesan karir sangat penting baik bagi individu maupun organisasi, karena memegang kunci motivasi, kinerja, harga diri, dan kepuasan hidup.

Menurut Al-Ghazali, (2020) ada dua cara untuk mengukur kesuksesan karir (*subjective career success* dan *objective career success*). Menurut Eroğlu et al., (2020) juga menyatakan bahwa kesuksesan karir dibagi menjadi dua, yaitu *objective career success* dan *subjective career success*. *Objective career success* diukur sesuai dengan kriteria objektif seperti pendapatan, area kontrol dan kemajuan hierarkis karir seseorang; Sedangkan *subjective career success* dihasilkan dari mengevaluasi karir seseorang sesuai dengan kriteria pribadi.

Menurut Wickramaratne, (2021) *subjective career success* secara operasional didefinisikan sebagai sejauh mana individu percaya bahwa kemajuan karir mereka konsisten dengan tujuan, nilai, dan preferensi mereka sendiri. Menurut Sultana et al., (2016) *subjective career success* terkait dengan penilaian individu sendiri tentang pencapaian karirnya dan juga secara bergantian disebut sebagai kepuasan karir. Menurut Wickramaratne, (2021) dengan kata lain hal tersebut menangkap penilaian subjektif individu tentang pencapaian karir mereka, seperti kepuasan kerja dan karir.

Menurut Linz, (2003) menyatakan bahwa penting untuk menyelidiki *subjective career success* karena telah ditekankan bahwa hal itu memiliki implikasi bagi kesejahteraan psikologis dan kualitas kehidupan kerja. Menurut Rossenkhan et al., (2021) juga menyatakan pentingnya memahami *subjective career success* di tingkat individu. Demikian pula, di tingkat organisasi, menyadari dan memahami persepsi karyawan terhadap

kesuksesan karir mereka dalam suatu organisasi sangat penting dalam menjaga pergantian karyawan tetap rendah.

Menurut Lee & Lee, (2019) beberapa orang berpendapat pentingnya definisi *subjective career success*, bukan objektif, karena individu mungkin merasa tidak bahagia atau stres meskipun mereka telah mencapai *objective career success*. Menurut Nabi, (1999) manfaat *subjective career success* yang tinggi maka, individu akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses dalam karir mereka dibandingkan dengan standar internal mereka sendiri

Banyak faktor yang mempengaruhi *subjective career success*, dalam berbagai penelitian yang mempengaruhinya adalah *career commitment*, *career prospects*, *job security* and *networking*. Menurut Sultana et al., (2016) pengaruh komitmen karir dan komitmen organisasi pada hasil yang berhubungan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa tingkat komitmen karir yang tinggi maka memiliki kepuasan karir yang lebih tinggi daripada mereka yang rendah pada komitmen karir. Menurut Linz, (2003) *career prospects* harus sangat penting untuk *subjective career success* karena mereka memberikan individu dengan evaluasi yang menguntungkan dari karir mereka dalam hal prospek masa depan dan pencapaian masa lalu.

Menurut Linz, (2003) *job security* juga penting untuk perasaan kesuksesan karir. Karena keamanan kerja ditandai dengan rasa stabilitas tentang kelangsungan kerja seseorang, itu mewakili kekhawatiran dominan di antara karyawan yang cenderung mempengaruhi perasaan harga diri dan kualitas pengalaman kerja dan hidup seseorang. Menurut Linz, (2003)

networking mencerminkan strategi "mengetahui siapa" yang dapat membantu meningkatkan karir seseorang. Dengan demikian, *networking* adalah prediktor yang signifikan dan positif dari *subjective career success*.

Salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan *subjective career success* menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, atau yang dikenal sebagai *perceived organizational support*. Menurut Takawira, (2020) *perceived organizational support* menciptakan struktur dan mekanisme dukungan yang memungkinkan individu untuk terlibat dalam berbagai jalur karir dan peluang untuk pengembangan karir.

Menurut Andriany et al., (2023) ketika organisasi menyediakan program bimbingan dan sumber daya organisasi akan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap *subjective career success* sehingga dikatakan kualitas hubungan antara karyawan dan supervisor sangat penting untuk menghasilkan kepuasan karier. Menurut Andriany et al., (2023) Supervisor yang mengapresiasi hasil kerja karyawan akan membuat karyawan merasakan kesuksesan dalam kariernya.

Menurut Abuzaid, (2023) berdasarkan *theory of perceived organizational support*, yang menyatakan bahwa karyawan menciptakan harapan umum tentang penilaian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang dipersepsikan menjelaskan bagaimana individu menganggap bahwa organisasi menghargai usaha, kontribusi, dan kesejahteraan mereka.

Menurut Andriany et al., (2023) dukungan organisasi adalah sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggotanya, mendengarkan keluhan, dan membantu ketika karyawan mendapat masalah. Menurut Ibrahim & Amari, (2018) *perceived organizational support* dianggap sebagai dukungan yang diterima baik dari supervisor maupun rekan kerja dan mengacu pada bagaimana individu mengevaluasi bantuan yang diberikan oleh rombongan profesionalnya.

Menurut Andriany et al., (2023) dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan dapat berupa elemen yang tidak berfisik seperti rasa hormat, penghargaan, keadilan, keamanan kerja, dan otonomi maupun elemen yang berfisik seperti gaji, bonus dan juga reward. Menurut Zhang et al., (2023) *perceived organizational support* merupakan sumber daya penting dalam lingkungan kerja. Ini dapat mengurangi biaya fisik dan psikologis individu; merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan mereka; dan meningkatkan keterlibatan kerja mereka

Menurut Abuzaid, (2023) intinya, dukungan organisasi adalah dasar bagi pengembangan dan motivasi karyawan, yang secara signifikan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Melalui alat dan bantuan yang penting, organisasi dapat mendorong lingkungan yang mendukung yang meningkatkan kinerja karyawan dan secara efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Namun, hubungan antara *perceived organizational support* dan *subjective career success* tidak selalu bersifat langsung. Salah satu variabel

yang berpotensi menjadi mediator dalam hubungan ini adalah *career adaptability*. Menurut Ocampo et al., (2018) *perceived organizational support* secara tidak langsung memengaruhi kesuksesan karir melalui *career adaptability* karena persepsi umum karyawan bahwa organisasi mereka menghargai mereka memperkuat motivasi dan kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dalam peran pekerjaan, tugas, dan lingkungan tugas.

Peningkatan motivasi dan kapasitas dapat mengarahkan karyawan untuk memperoleh sikap, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan, sehingga meningkatkan peluang untuk mencapai *subjective career success*. Setiap pekerja seharusnya memiliki sumber daya *career adaptability* yang dibutuhkan untuk mengelola sejumlah tantangan dan kesulitan dan mencapai *subjective career success*.

Menurut Ibrahim & Amari, (2018) menunjukkan *career adaptability* berdampak positif pada *subjective career success* dianggap sebagai hasil dari *career adaptability*. Akibatnya, *career adaptability* memainkan peran mediasi antara *perceived organizational support* dan *subjective career success*. Berawal dari ide ini, *career adaptability* dianggap sebagai sekumpulan kemampuan yang akan membantu individu yang sudah didukung oleh hierarki dan kolega untuk beradaptasi dengan situasi kerja baru guna menjamin kesuksesan. Tetapi pengaruh ini bersifat parsial karena pengertian *career adaptability* sangat kompleks.

Menurut Takawira, (2020) *career adaptability* adalah kompetensi yang diperlukan untuk berpartisipasi dan berkontribusi pada lanskap karir saat ini. Menurut Al-Ghazali, (2020) berpendapat bahwa kemampuan *career adaptability* sebagai sekumpulan sumber daya tingkat individu yang terdiri dari kepercayaan diri, kepedulian, keingintahuan, dan kontrol dapat secara positif dan signifikan terkait dengan penanaman pekerjaan.

Menurut Zacher, (2014) kemampuan *career adaptability* adalah kompetensi transaksional yang terletak di persimpangan orang-lingkungan dan harus membantu karyawan untuk berhasil mengelola pengembangan dan penyesuaian karir mereka, sehingga meningkatkan *subjective career success*. Dengan kata lain, sama seperti *subjective career success*, *career adaptability* terkait erat dengan peran kerja karyawan dan konteks karir mereka. Menurut Al-Ghazali, (2020), kemampuan *career adaptability* merupakan pengaruh sosial yang penting pada keterikatan pekerjaan dan, mempromosikan *subjective career success*.

Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan *career adaptability* yang tinggi agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ekonomi yang bergejolak yang telah menandai organisasi selama dua dekade terakhir, seperti peningkatan tingkat pengangguran, penggunaan besar-besaran pekerjaan genting dan pengangguran, telah menyebabkan gangguan besar pada pekerjaan. Di sisi lain menurut Ibrahim & Amari, (2018) pendekatan baru untuk penilaian karir harus menantang konsepsi tradisional tentang pekerjaan yang ditandai

dengan stabilitas kondisi kerja di mana individu tidak terlalu peduli dengan karir dan masa depan mereka selama pekerjaan dijamin semu. Oleh karena itu, penting untuk berkonsentrasi pada *career adaptability*, yang memungkinkan adaptasi dengan fleksibilitas yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja yang berubah.

Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi yang baik cenderung lebih mampu menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap kesuksesan karier. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *perceived organizational support* dapat berkontribusi pada *subjective career success* melalui *career adaptability*.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

PT Semen Padang sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri semen di Indonesia memiliki lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana *perceived organizational support* dapat meningkatkan *subjective career success* melalui *career adaptability* menjadi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Banyak karyawan di Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya

Manusia PT Semen Padang mungkin telah mencapai *objective career success*, tetapi belum tentu merasa puas atau mencapai *subjective career success*. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *subjective career success*, termasuk *perceived organizational support* dan kemampuan adaptasi karir. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif.

Berdasarkan hasil pra-survey dengan kuesioner melalui kuesioner *google form*, terdapat indikasi bahwa karyawan masih ada yang merasa belum sepenuhnya didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugas mereka, dengan responden menyatakan bahwa kebijakan dan prosedur diterapkan secara adil serta atasan langsung memberikan dukungan saat menghadapi kesulitan. Selain itu, responden merasakan bahwa kondisi kerja, termasuk fasilitas dan lingkungan, mendukung efektivitas tugas mereka. Meskipun demikian, sebagian responden menunjukkan kurangnya perhatian terhadap perencanaan langkah-langkah karir mereka untuk masa depan, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kesadaran akan pentingnya pengembangan karir.

Sementara itu, belum sepenuhnya responden merasa puas dengan perkembangan dan pencapaian karir mereka, serta merasa bahwa karir mereka sejalan dengan nilai-nilai dan minat pribadi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana *perceived organizational support* dari organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan karir subjektif, dengan

kemampuan beradaptasi karir sebagai variabel mediasi, sehingga penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dinamika ini dan implikasinya bagi Departemen Sumber Daya Manusia dan Departemen Keuangan PT Semen Padang.

Berdasarkan penelitian Andriany et al., (2023) ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya jika ingin mengkaji *subjective career success* lebih lanjut terutama jika dilakukan terhadap profesi lain. Salah satu keterbatasan yang penting bagi penulis adalah menurut Erogluer et al., (2020) ini adalah hanya dilakukan pada akademisi. Sama halnya dengan penelitian Ma et al., (2020) juga melakukan penelitian di sebuah universitas sains dan teknologi. Karena itu, hasil yang berbeda dapat diperoleh jika penelitian diterapkan di sektor lain. Hal ini menjadi alasan yang sejalan dengan tujuan penulis untuk mengkaji *subjective career success* pada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia dan Departemen Keuangan PT Semen Padang.

Ada beberapa alasan memilih karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang. Pertama, menurut Chen et al., (2021) karyawan di departemen keuangan sering menghadapi tuntutan pekerjaan dan stres tingkat tinggi karena sifat industri yang dinamis, termasuk perubahan peraturan yang cepat dan kemajuan teknologi. *Perceived organizational support* yang dirasakan dan *career adaptability* sangat penting untuk membantu karyawan ini mengelola stres dan mencapai kesuksesan karier.

Menurut Rudolph et al., (2018) departemen sumber daya manusia sering berada di garis depan perubahan organisasi, membutuhkan *career adaptability* yang tinggi untuk menavigasi transisi ini secara efektif. Peran mereka dalam membina lingkungan kerja yang mendukung bagi orang lain juga mengharuskan mereka sendiri menerima *perceived organizational support* yang memadai untuk mempertahankan kepuasan dan kesuksesan karir mereka sendiri.

Kedua, menurut Hirschi et al., (2018) departemen keuangan dan departemen keuangan memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi, karena mereka mengelola sumber daya utama seperti aset keuangan dan sumber daya manusia. Karyawan di departemen ini membutuhkan *perceived organizational support* yang tinggi dan *career adaptability* untuk memenuhi peran mereka secara efektif dan mencapai *subjective career success*.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara dukungan yang dirasakan dari organisasi *perceived organizational support* dan berbagai aspek kesuksesan karyawan, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang secara spesifik mengeksplorasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*, terutama dalam konteks industri semen di Indonesia. Sebagian besar studi sebelumnya lebih fokus pada hubungan antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja atau komitmen organisasi, tanpa mempertimbangkan bagaimana

persepsi individu terhadap kesuksesan karier mereka dipengaruhi oleh dukungan tersebut.

Selain itu, meskipun ada penelitian yang menunjukkan pentingnya *career adaptability* dalam konteks pengembangan karier, masih sedikit yang meneliti peran mediasi dari variabel ini dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *subjective career success*. Penelitian yang ada sering kali tidak mempertimbangkan konteks spesifik departemen, seperti keuangan dan sumber daya manusia, yang memiliki dinamika dan tantangan unik dalam pengembangan karier.

Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk mengisi celah penelitian ini dengan mengeksplorasi bagaimana *perceived organizational support* dapat memengaruhi *subjective career success* melalui *career adaptability* di kalangan karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan karier individu dalam konteks organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan dukungan terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Subjective Career Success* dengan *Career Adaptability* sebagai Variabel Mediasi**

pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Perceived organizational support* yang dirasakan pada karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang masih belum optimal
2. Karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang belum merasa puas dengan *subjective career success*
3. Kemampuan *career adaptability* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang masih rendah

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan yang perlu ditetapkan untuk memperjelas ruang lingkup dan fokus dari penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *subjective career success*, namun dibatasi dengan fokus tiga variabel utama, yaitu

1. *Perceived career success* sebagai variabel independen
2. *Subjective career success* sebagai variabel dependen
3. *Career adaptability* sebagai variabel mediasi

Penelitian ini hanya akan melibatkan karyawan yang bekerja di Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk karyawan di departemen lain atau perusahaan lain. *Subjective career success* yang diukur dalam penelitian ini akan didasarkan pada persepsi individu karyawan terhadap kesuksesan karir mereka sendiri, yang dapat bervariasi antar individu. Penelitian ini tidak akan mengukur kesuksesan karir secara objektif, seperti promosi atau peningkatan gaji.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *subjective career success* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang?
2. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang?
3. *Career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap *subjective career success* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang?
4. *Career adaptability* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *subjective career success* karyawan

Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT
Semen Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *career adaptability* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang.
3. Pengaruh *career adaptability* terhadap *subjective career success* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang.
4. Peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *subjective career success* karyawan Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Menambah wawasan dan literatur mengenai hubungan antara *perceived organizational support*, *career adaptability*, dan *subjective career success*.
- b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karier.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi kepada Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang mengenai strategi untuk meningkatkan dukungan organisasi guna meningkatkan *subjective career success* karyawan.
- b. Membantu karyawan dalam memahami pentingnya *career adaptability* dalam mengembangkan karier mereka.

3. Manfaat bagi Peneliti Lain

- a. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karier subjektif di berbagai industri dan organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective career success*. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat secara langsung meningkatkan *subjective career success* mereka.
2. *Perceived organizational support* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* karyawan.
3. *Career adaptability* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective career success*. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan *career adaptability* yang dimiliki karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk mencapai *subjective career success*.
4. Terakhir, hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *career adaptability* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya

berpengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kemampuan *career adaptability* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *subjective career success* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, bagi pihak perusahaan, khususnya pada Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Semen Padang, diharapkan dapat terus meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan, baik dari aspek keadilan (*fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), maupun penghargaan dan kondisi kerja (*organizational reward and job condition*), terkhususnya aspek penghargaan dan kondisi kerja (*organizational reward and job condition*). Karena dalam penelitian ini aspek tersebut mendapatkan nilai TCR yang rendah, yaitu sebesar 81,56% dibandingkan aspek yang lain seperti keadilan (*fairness*) dan dukungan atasan (*supervisor support*). Hal ini penting karena semakin tinggi *perceived organizational support*, maka semakin baik pula *career adaptability* mereka dalam beradaptasi terhadap perubahan karier, yang pada akhirnya akan meningkatkan *subjective career success*.

Kedua, perusahaan juga perlu meningkatkan aspek *career adaptability*, seperti perhatian (*concern*), kontrol (*control*), keingintahuan (*curious*), dan kepercayaan (*confident*). Terkhususnya pada aspek keingintahuan (*curious*), karena dalam penelitian ini aspek tersebut

mendapatkan nilai TCR yang rendah, yaitu sebesar 85,78% dibandingkan aspek lain seperti perhatian (*concern*), kontrol (*control*), dan kepercayaan (*confident*). Hal ini juga penting karena semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan karier, maka semakin tinggi pula tingkat *subjective career succes* yang mereka rasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A. N. (2023). Examining the Influence of Perceived Organizational Support on Career Success: An Analysis of the Mediating Role of Work Engagement. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 1871–1884. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.164>
- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0455>
- Andriany, D., Lembang, A. D. D., & Ingarianti, T. M. (2023). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Subjective Career Success pada Guru. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 2(2), 1–14.
- Chen, C., Qin, X., Johnson, R. E., Huang, M., Yang, M., & Liu, S. (2021). Entering an upward spiral: Investigating how and when supervisors' talking about abuse leads to subsequent abusive supervision. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 407–428. <https://doi.org/10.1002/job.2501>
- Chen, Y. (2010). The impact of perceived organizational support on Salesman's career satisfaction. *2010 7th International Conference on Service Systems and Service Management, Proceedings of ICSSSM' 10*, 766–770. <https://doi.org/10.1109/ICSSSM.2010.5530139>
- Dose, E., Desrumaux, P., & Bernaud, J. L. (2019). Effects of Perceived Organizational Support on Objective and Subjective Career Success via Need Satisfaction: A Study Among French Psychologists. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 144–163. <https://doi.org/10.1002/joec.12130>
- Eroğlu, K., Bekmezci, M., & Orçanlı, K. (2020). The Mediating Effect of Subjective Career Success in the Impact of Perceived Organizational Support on the Intention to Remain. *Open Journal of Business and Management*, 08(05), 2205–2225. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.85135>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an

- applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 1–16.
<https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hamid, R. S. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. In *PT Inkubator Penulis Indonesia* (Vol. 11, Issue 1). PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358.
<https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Ibrahim, M. M. S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9), 189.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n9p189>
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2019). Mediating effects of the meaningfulness of work between organizational support and subjective career success. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 151–172.
<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9373-6>
- Linz, S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6), 626–652. <https://doi.org/10.1108/01437720310496139>
- Ma, Y., Chen, S., & Ruangkanjanases, A. (2020). Perceived Organizational Support and Career Adaptability as Predictors of Self and Environmental-career Exploration: An Empirical Investigation in China. *Preprints*, July.
<https://doi.org/10.20944/preprints202007.0592.v1>
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*,

- 4(4), 212–225. <https://doi.org/10.1108/13620439910270599>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rossenkhani, Z., Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2021). Unbundling subjective career success: a sequential mediation analysis. *European Business Review*, 33(1). <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2019-0197>
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *Leadership Quarterly*, 29(1), 44–57. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.004>
- Savickas, M. L. (2013). *Praise for Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, Second Edition* (Vol. 2).
- 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>
- Steindórsdóttir, B. D., Arnulf, J. K., & Norbom, H. M. (2024). Does grade point average have a long-lasting impact on career success later in life? A resource caravans' perspective from adolescence to mid-career. *Journal of Vocational Behavior*, 155(November), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104063>
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.

- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. *Personnel Review*, 45(4), 724–742. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0265>
- Takawira, N. (2020). Mediation effect of perceived organisational and social support in the relationship between career adaptability and career satisfaction among professional women. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 23–29. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1716550>
- Wickramaratne, W. P. R. (2021). Role of Career Oriented Perceived Organizational Support in Determining Subjective Career Success of Supervisory Level Managers in Manufacturing Firms. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 11(1), 21–28. <https://doi.org/10.5195/emaj.2021.214>
- Ye-ji, K., Soo-yeon, L., Jin-hee, M., & Ji-hyun, J. (2016). The Effect of Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Effect of Career Planning. *Journal of Distribution Science*, 14(2), 83–92.
- Yuchen. (2009). Career success of service personnel: The effects of perceived organizational support and career commitment. *Proceedings of the 2009 6th International Conference on Service Systems and Service Management, ICSSSM '09*, 624–629. <https://doi.org/10.1109/ICSSSM.2009.5174958>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhang, S., Huang, W., & Li, H. (2023). Perceived organizational support and occupational commitment: A study among male kindergarten teachers. *Heliyon*, 9(9), e20369. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20369>