

**KARYAWAN YANG AMBISIUS: MENGAPA DAN KAPAN AMBISI  
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI**

**Nur Afifah<sup>1</sup>, Vernika Anjani<sup>2</sup>, Hafidah Jihan Ks<sup>3</sup>, Franciska Ap<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: [nur11071999@gmail.com](mailto:nur11071999@gmail.com)

**Abstrak :** *Ambisi adalah disposisi pribadi yang relatif stabil, didefinisikan sebagai "perjuangan yang gigih dan umum untuk sukses, pencapaian, dan pencapaian" (Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012, P. 759). Sering diasumsikan bahwa ambisi adalah karakteristik kepribadian yang sangat relevan dalam banyak konteks sosial (Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012; Pettigrove, 2007) dan bahwa itu harus memberikan efek yang signifikan pada berbagai pekerjaan dan perilaku karir dan hasil (misalnya, Jones, Sherman, & Hogan, 2017; Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012), seperti prestasi kerja (Huang dkk., 2014). Namun, meskipun ambisi mungkin menjadi variabel kunci untuk lebih memahami banyak pekerjaan dan hasil organisasi, ada penelitian yang relatif sedikit dan terfragmentasi yang berfokus pada ambisi (Jones dkk., 2017; Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012). Sebagian besar studi yang ada tentang ambisi berfokus pada pencapaian pekerjaan (misalnya, status, gaji, promosi) dan jarang pada hasil terkait pekerjaan penting lainnya, seperti kinerja pekerjaan atau komitmen organisasi (TWH Ng & Feldman, 2014a; Otto, Roe, Sobiraj, Baluku, & Garrido Vásquez, 2017). Selain itu, penelitian biasanya menyelidiki ambisi hanya secara tidak langsung sebagai komponen dari konstruksi lain yang berbeda tetapi terkait, misalnya, sebagai bentuk penetapan tujuan, nilai peningkatan diri, atau segi kesadaran atau ekstrasversi (Huang dkk., 2014; Jones dkk., 2017). Pendekatan semacam itu memasuki konstruksi yang terkait erat dengan ambisi.*

**Kata kunci:** *Ambisi, hubungan kinerja, komitmen organisasi*

**Abstract :** *Ambition is a relatively stable personal disposition, defined as "a persistent and general struggle for success, achievement, and achievement" (TA Judge & Kammeyer-Mueller, 2012, p. 759). It is often assumed that ambition is a personality characteristic that is highly relevant in many social contexts (Judge TA & Kammeyer-Mueller, 2012; Pettigrove, 2007) and that it should exert a significant effect on a variety of work and career behaviors and outcomes (e.g., Jones, Sherman, & Hogan, 2017; Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012), such as work performance (Huang et al., 2014). However, although ambition may be a key variable for better understanding many work and organizational outcomes, there is relatively little and fragmented research focusing on ambition (Jones et al., 2017; Judge TA & Kammeyer-Mueller, 2012). Most of the existing studies on ambition focus on job attainment (e.g., status, salary, promotion) and rarely on other important work-related outcomes, such as job performance or organizational commitment (TWH Ng & Feldman, 2014a; Otto, Roe, Sobiraj, Baluku, & Garrido Vasquez, 2017). Moreover, research typically investigates ambition only indirectly as a component of other distinct but related constructs, for example, as a form of goal setting, self-enhancement values, or aspects of conscientiousness or extraversion (Huang et al., 2014; Jones et al., 2017). Such an approach enters into a construct that is closely related to ambition.*

**Keywords:** *ambition, performance, organizational commitment*

## **PENDAHULUAN**

Untuk mengatasi masalah ini, kami melakukan dua studi di antara beragam kelompok karyawan (termasuk supervisor dan pasangan/pasangan hidup) dengan ukuran ambisi yang lebih baik sebagai disposisi umum untuk mengeksplorasi hubungannya dengan hasil di tempat kerja. Studi 1 meneliti triad karyawan-supervisor-pasangan/mitra hidup untuk mengeksplorasi bagaimana dan mengapa ambisi berhubungan dengan peringkat kinerja pekerjaan oleh supervisor. Berdasarkan teori kepribadian sosioanalitik (Hogan & Belanda, 2003), penelitian ini menunjukkan bahwa ambisi memberikan efek reputasi yang penting dan dengan demikian menghubungkan ambisi yang dinilai sendiri dengan peringkat ambisi oleh penyelia dan pasangan/ pasangan hidup. Selain itu, kami menunjukkan bahwa ambisi yang dinilai oleh supervisor dari seorang karyawan terkait dengan kinerja tugas yang dinilai oleh supervisor dan promosi dari karyawan tersebut, di luar aktivitas karyawan dan efikasi diri yang digeneralisasikan.

Studi 2 mengacu pada teori perilaku kerja yang bertujuan (MR Barrick, Mount, & Li, 2013) untuk memeriksa hasil komitmen organisasi dari ambisi. Kami menunjukkan dengan studi timelagged tiga bulan bahwa ambisi berhubungan dengan komitmen organisasi afektif dan niat turnover organisasi di luar pencapaian berjuang dan bahwa hubungan dengan komitmen dimoderasi oleh peluang karir organisasi yang dirasakan. Gabungan, studi ini membuat beberapa kontribusi terhadap pemahaman teoritis, empiris, dan praktis yang lebih baik tentang sifat dan hasil kerja ambisi. Pertama, kami memberikan wawasan baru tentang fungsi ambisi dengan menyoroti peran reputasinya untuk evaluasi kinerja.

Dengan demikian, kami berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang mengapa ambisi sebagai karakteristik pribadi umum dikaitkan dengan peringkat kinerja. Kedua, kami memberikan wawasan baru tentang hubungan ambisi dengan komitmen organisasi afektif dan niat berpindah, termasuk menyelidiki kondisi batas yang penting. Dengan demikian, kami berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang kapan ambisi berkaitan dengan hasil komitmen organisasi, termasuk potensi kerugian dari memiliki karyawan yang ambisius. Ambisi sebagai disposisi pribadi umum harus bermakna terkait dengan hasil kinerja karena disposisi umum mengarah pada pengembangan dan pengejaran tujuan tertentu yang sesuai dengan disposisi masing-masing (MR Barrick dkk., 2013; MR Barrick, Stewart, & Piotrowski, 2002). Karena ambisi adalah "perjuangan yang gigih dan umum untuk sukses, pencapaian, dan pencapaian" (Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012, P. 759), kita dapat secara khusus mengharapkan bahwa ambisi sebagai disposisi umum mendorong orang untuk mengejar tujuan yang terkait dengan pencapaian (misalnya, menerima pengakuan) dan perjuangan status (misalnya, pengaruh, posisi tingkat tinggi). Tujuan ini akan membutuhkan kerja keras, memenuhi persyaratan pekerjaan, dan menunjukkan kinerja pekerjaan yang tinggi karena ini adalah sarana penting untuk mencapai tujuan pencapaian dan status (misalnya, pengakuan dan promosi). Ambisi sebagai disposisi umum dengan demikian dapat mengarah pada keadaan motivasi (misalnya, investasi energi dan memiliki tingkat komitmen terkait pekerjaan dan tujuan ambisius yang lebih tinggi) yang mendorong perilaku terkait pekerjaan dan kinerja pekerjaan (MR Barrick dkk., 2002).

**Tabel 1. Alpha Croarboach, mean, standar devisiasi, dan korelasi pearson antara variable penelitian**

Inter-Item Correlation Matrix

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
B1	1.000	.296	.333	.222	.314	.314	.281	.271	.293	.247	.298	.360	.315
B2	.296	1.000	.187	.271	.301	.215	.295	.171	.250	.208	.365	.296	.184
B3	.333	.187	1.000	.275	.290	.252	.171	.242	.266	.196	.260	.390	.368
B4	.222	.271	.275	1.000	.496	.371	.323	.278	.151	.285	.235	.270	.319
B5	.314	.301	.290	.496	1.000	.572	.419	.337	.295	.259	.269	.461	.422
B6	.314	.215	.252	.371	.572	1.000	.506	.352	.323	.321	.353	.471	.407
B7	.281	.295	.171	.323	.419	.506	1.000	.351	.347	.334	.338	.332	.315
B8	.271	.171	.242	.278	.337	.352	.351	1.000	.465	.330	.269	.410	.279
B9	.293	.250	.266	.151	.295	.323	.347	.465	1.000	.347	.430	.439	.281
B10	.247	.208	.196	.285	.259	.321	.334	.330	.347	1.000	.478	.394	.333
B11	.298	.365	.260	.235	.269	.353	.338	.269	.430	.478	1.000	.439	.229
B12	.360	.296	.390	.270	.461	.471	.332	.410	.439	.394	.439	1.000	.380
B13	.315	.184	.368	.319	.422	.407	.315	.279	.281	.333	.229	.380	1.000

Hal ini di karenakan Sampel direkrut oleh asisten mahasiswa yang bekerja di universitas berbahasa Jerman di Swiss. Asisten mahasiswa menghubungi calon peserta untuk survei online melalui email melalui jaringan pribadi mereka. Tidak ada insentif moneter yang diberikan untuk partisipasi dalam penelitian ini. Bukti meta-analitik (Wheeler, Shanine, Leon, & Whitman, 2014) menunjukkan bahwa sampel yang direkrut siswa beragam seperti sampel yang direkrut melalui cara lain dan bahwa strategi pengambilan sampel ini tidak memiliki dampak yang berarti pada hasil dibandingkan dengan menggunakan metode pengambilan sampel lainnya. Pra-kondisi yang ditentukan secara apriori untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai peserta utama/fokus adalah: (a) berusia lebih dari 18 tahun, (b) bekerja setidaknya 40% dari posisi penuh waktu, (c) memiliki supervisor, dan (d) memiliki pasangan atau hidup dalam persekutuan tetap. Tautan ke survei online (termasuk ukuran studi self-rated pusat seperti ambisi self-rated, proaktif, dan self-efficacy umum) dikirim ke 206 peserta utama yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tingkat respons adalah 76%,  $n = 157$ .

Kami mengecualikan sebelas (7%) peserta karena mereka tidak memiliki supervisor/pasangan/pasangan hidup atau tidak memberikan kode yang diperlukan untuk mencocokkan data antara partisipan utama dan supervisor/pasangan/pasangan hidup. Data dari pasangan/pasangan hidup dan supervisor dikumpulkan melalui kuesioner online terpisah (undangan melalui email dan termasuk ukuran ambisi peringkat lain, promotabilitas peringkat supervisor, dan kinerja pekerjaan peringkat supervisor). Data dari sumber yang berbeda dicocokkan dengan kode yang dihasilkan yang merupakan pengidentifikasi yang jelas untuk dimiliki oleh angka dua dan triad tertentu. Semua peserta memberikan izin mereka untuk mencocokkan data. Dari 146 peserta utama yang tersisa, tersedia 108 (74%) pasangan utama-pengawas, dan 123 (84%) pasangan utama-pasangan/pasangan hidup. Dari 100 peserta (68%), triad lengkap tersedia. Untuk alasan hemat, kami akan menjelaskan sampel dengan triad lengkap di sini. Peserta dengan data triad lengkap tidak berbeda secara signifikan dalam

ambisi diri atau variabel sosiodemografi dibandingkan dengan peserta dengan hanya data ambisi yang dinilai sendiri atau hanya data ambisi yang dinilai oleh supervisor atau pasangan/pasangan hidup.

Table 2. mengkategorikan hasil pengukuran menjadi tiga kategori



Alpha Cronbach dan mean, standar deviasi, dan korelasi Pearson antara variabel penelitian, studi 2. M SD 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 34 56 78 91 01 11 Jenis kelamin 1 Usia Masa jabatan organisasi (dalam bulan) Pendidikan 2 Ukuran organisasi 3 Jam kerja kontraktual Prestasi berjuang T1 Ambisi T1 Peluang karir organisasi yang dirasakan T1 Komitmen organisasi afektif T2 Niat berpindah T2

## METODE

Efek ambisi yang diduga pada berbagai hasil pekerjaan dan karir mendapat perhatian luas, tetapi penelitian ilmiah tentang masalah ini jarang dan tidak meyakinkan serta terhambat oleh konseptualisasi dan pengukuran ambisi yang tidak konsisten. Dalam studi kami, kami secara khusus memberikan klarifikasi tambahan tentang dua masalah utama. Pertama, kami mengklarifikasi bagaimana dan mengapa ambisi terkait dengan hasil evaluasi kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ambisi berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan adaptif (Huang dkk., 2014). Namun, penelitian ini didasarkan pada ambisi yang dinilai hanya secara tidak langsung sebagai aspek ekstraversi.

### Tiga asisten mahasiswa menghubungi 695 orang dari jaringan pribadi

mereka di Swiss yang berbahasa Jerman. Tidak ada insentif moneter yang diberikan untuk partisipasi dalam penelitian ini. Lima puluh tiga persen menanggapi email dengan membuka situs web kuesioner online. Di antaranya, 70% menyelesaikan kuesioner. Dua belas orang dikeluarkan karena mereka tidak sesuai dengan kriteria bekerja minimal 40% dari yang setara penuh waktu. Ini menghasilkan sampel 248 peserta di T1, dengan tingkat respons 36%. Peserta yang berpartisipasi di T1 diundang untuk mengisi kuesioner lain tiga bulan kemudian, dengan tingkat respons 78% dann = 194 sebagai sampel akhir yang akan digunakan dalam semua analisis berikutnya (yaitu, penghapusan daftar). Tidak ada data yang hilang pada item tunggal atau skala dalam setiap titik pengukuran. Kami memilih untuk memisahkan variabel prediktor dan hasil dari waktu ke waktu untuk mengurangi bias metode umum dalam hasil selanjutnya (MacKenzie & Podsakoff, 2012).1 Usia rata-rata dalam sampel adalah 38,37 tahun (SD = 12,27), 99 (51%) adalah laki-laki, rata-rata jam kerja adalah 39,65 per minggu (SD = 12,91), dan rata-rata masa kerja organisasi adalah 90,33 bulan (SD = 108,73, Median = 49,00 bulan).

### **Ambisi diukur dengan skala yang sama yang digunakan dalam Studi**

1. Peluang karir organisasi yang dirasakan diukur dengan skala 3 item (misalnya, "Ada peluang kerja yang tersedia di perusahaan saya yang menarik bagi saya") yang dikembangkan oleh Kraimer, Seibert, Wayne, Liden, dan Bravo (2011) pada skala respons tipe Likert 7 poin. Penulis skala mendukung validitas ukuran dengan menunjukkan hubungan yang signifikan dengan partisipasi dalam rotasi pekerjaan dan program berpotensi tinggi, menerima bimbingan karir, atau pertukaran pemimpin-anggota yang lebih tinggi. Komitmen organisasi afektif diukur dengan versi Jerman (Schmidt, Hollmann, & Sodenkamp, 1998) dari 8-item (misalnya, "Organisasi ini memiliki makna pribadi yang besar bagi saya") dengan skala: NJ Allen dan Meyer (1990) pada skala respons tipe Likert 5 poin. Skala telah banyak digunakan dalam penelitian dan menunjukkan, antara lain, hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja atau keterlibatan kerja (NJ Allen & Meyer, 1996). niat omset diukur dengan skala 3-item (misalnya, "Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam tahun depan") oleh Leiter, Laschinger, Day, dan Oore (2011) pada skala respons tipe Likert 5 poin. Penulis skala menunjukkan hubungan yang signifikan dari ukuran ini untuk kepuasan kerja, ketidaksopanan rekan kerja dan supervisor, atau kelelahan, antara lain. Semua skala diberikan dalam bahasa Jerman dan di mana item yang diperlukan diterjemahkan dalam proses terjemahan paralel buta.

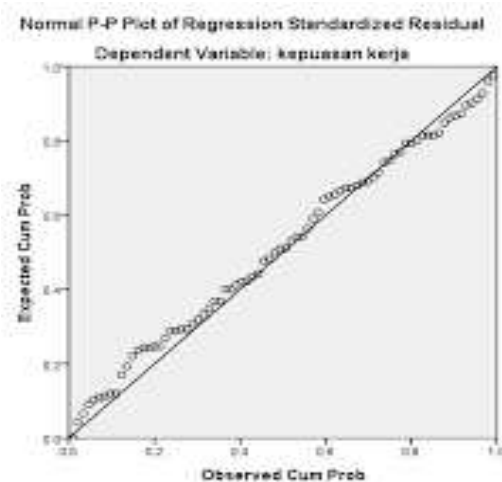
### **Menunjukkan rata-rata, deviasi standar, alpha Cronbach, dan korelasi bivariante**

Dari konstruksi yang dinilai. Kami melakukan analisis regresi hierarkis yang dimoderasi untuk menguji Hipotesis 3 (Tabel 3). Dalam langkah pertama jika analisis ini, ambisi, peluang karir organisasi yang dirasakan, dan perjuangan pencapaian dimasukkan sebagai prediktor ke dalam model regresi. Pada langkah kedua, istilah interaksi antara ambisi dan peluang karir organisasi yang dirasakan juga dimasukkan. Kami melakukan dua model regresi terpisah, satu untuk komitmen organisasi afektif sebagai hasil, dan yang lainnya untuk niat berpindah sebagai hasil. Ambisi berhubungan negatif dengan usia tetapi tidak dengan variabel kontrol lainnya (yaitu, jenis kelamin, masa kerja organisasi, pendidikan, ukuran organisasi, dan jam kerja kontrak). Memasukkan kontrol tidak mengubah signifikansi hasil dan dengan demikian kami melaporkan hasil tanpa kontrol untuk meningkatkan daya dan interpretasi. Namun, untuk menilai utilitas tambahan dari ambisi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Efek ambisi yang diduga pada berbagai hasil pekerjaan dan karir mendapat perhatian luas, tetapi penelitian ilmiah tentang masalah ini jarang dan tidak meyakinkan serta terhambat oleh konseptualisasi dan pengukuran ambisi yang tidak konsisten. Dalam studi kami, kami secara khusus memberikan klarifikasi tambahan tentang dua masalah utama. Pertama, kami mengklarifikasi bagaimana dan mengapa ambisi terkait dengan hasil evaluasi kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ambisi berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan adaptif (Huang dkk., 2014). Namun, penelitian ini didasarkan pada ambisi yang dinilai hanya secara tidak langsung sebagai aspek ekstraversi. Berdasarkan teori kepribadian sosioanalitik (Hogan & Belanda, 2003), kami berteori dan secara empiris menegaskan bahwa ambisi sebagai ciri umum spesifik yang dinilai oleh karyawan (yaitu, identitas mereka) secara positif berhubungan dengan hasil kinerja yang dinilai oleh supervisor yang lebih tinggi karena karyawan yang ambisius mengirimkan sinyal kepada orang penting lainnya yang membangun

reputasi sebagai orang yang ambisius. Sebaliknya, kami tidak menemukan hubungan langsung yang signifikan antara ambisi yang dinilai sendiri dengan kinerja tugas yang dinilai supervisor atau promotabilitas, yang mendukung teori kami bahwa ambisi memengaruhi peringkat kinerja terutama karena pembangunan reputasinya. Studi kami dengan demikian dapat membantu menjelaskan temuan meta-analitik yang menunjukkan korelasi rendah antara ciri-ciri kepribadian seperti lima besar (MR Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 2000) atau proaktif (Fuller & Marler, 2009) dengan kinerja pekerjaan, terutama jika kinerja tidak dinilai sendiri. Sesuai dengan teori kepribadian sosioanalitik (Hogan & Belanda, 2003), hasil kami menunjukkan bahwa berbagai perilaku yang ditunjukkan karyawan karena disposisi mereka tidak selalu mengarah ke tingkat evaluasi kinerja tugas yang lebih tinggi secara langsung tetapi mempengaruhi peringkat kinerja sebagian besar secara tidak langsung, karena membangun reputasi.



Gambar 1. Hasil analisis regresi moderasi ambisi dengan peluang karir organisasi yang dirasakan ketika memprediksi hasil yang relevan dengan organisasi

### **Keterbatasan dan penelitian masa depan**

Beberapa keterbatasan penelitian kami dan peluang untuk penelitian masa depan harus dipertimbangkan. Dalam Studi 2, kami menganggap peluang karir organisasi yang dirasakan sebagai kondisi batas kontekstual untuk hubungan ambisi dan komitmen organisasi. Namun, karakteristik kontekstual lainnya mungkin penting untuk dipertimbangkan dalam studi masa depan. Misalnya, iklim persaingan dan budaya organisasi dapat melemahkan efek reputasi ambisi pada peringkat kinerja dan komitmen organisasi karena konteks sosial ini mungkin sangat cocok untuk karyawan yang ambisius. Selain itu, ada kemungkinan faktor kontekstual membentuk ekspresi ambisi dalam konteks kerja. Dari perspektif organisasi, terutama karakteristik dan tuntutan pekerjaan (misalnya, Sutin & Costa, 2010). Untuk penelitian masa depan, tampaknya relevansi teoretis dan praktis yang tinggi untuk mengidentifikasi faktor dan proses di mana organisasi dapat membentuk ambisi karyawan mereka. Memperluas titik ini, penelitian lain di masa depan dapat dilakukan untuk memeriksa lebih dekat potensi sisi gelap ambisi (Pettigrove, 2007).

Kami telah mulai membahas poin ini dalam kaitannya dengan peningkatan niat berpindah tetapi kemungkinan lain juga tampaknya bermanfaat untuk diperiksa. Misalnya, orang yang ambisius mungkin rentan terhadap kecanduan kerja yang, pada gilirannya, dapat



merusak kesehatan dan kesejahteraan mereka (Clark dkk., 2016). Selain itu, bisa jadi orang yang ambisius terlibat dalam banyak perilaku mementingkan diri sendiri, yang mungkin memiliki efek negatif pada kinerja atau kesejahteraan orang lain, atau pada kinerja tim. Isu terkait adalah bahwa penelitian di masa depan dapat memeriksa apakah ambisi perlu diekspresikan dalam pencapaian dan tujuan status di atas jenis tujuan lainnya (misalnya, tujuan komunal) dan apakah ambisi selalu mementingkan diri sendiri atau juga dapat menciptakan nilai sosial, misalnya, jika orang memberlakukan ambisi mereka terhadap tujuan sosial (misalnya, keadilan sosial). Akhirnya, kami harus mencatat bahwa semua sampel berasal dari budaya Jerman, dan penelitian di masa depan harus menetapkan generalisasi hasil kami untuk konteks nasional dan budaya lainnya.

Misalnya, budaya Jermanik dianggap tinggi dalam individualisme dan maskulinitas (Hofstede, 2001), yang mungkin menyiratkan bahwa ambisi sangat dihargai dan dikaitkan dengan hasil kinerja positif dalam konteks ini. Terkait dengan poin ini, penelitian kami tidak menemukan perbedaan gender dalam ambisi juga tidak dilaporkan hubungan ambisi dengan hasil yang diselidiki berbeda ketika mengontrol gender. Namun, beberapa studi kualitatif (Benschop et al., 2013; Sools et al., 2007) menunjukkan bahwa persepsi ambisi tertentu mungkin terkait dengan peran gender laki-laki yang khas. Studi di masa depan dengan demikian dapat memeriksa lebih dekat di bawah kondisi di mana disposisi umum ambisi dapat diekspresikan dengan cara spesifik gender dan apakah ini mempengaruhi efek ambisi dalam konteks tertentu.

### **Implikasi untuk latihan Studi**

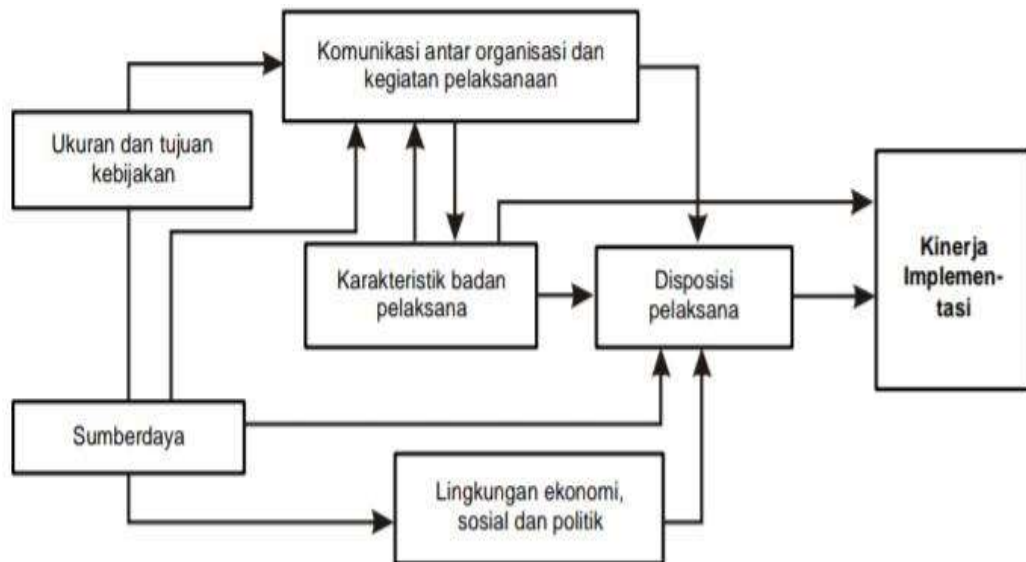
Kami memiliki beberapa implikasi untuk organisasi, karyawan, dan praktik konseling karir. Pertama, hasil kami menyiratkan bahwa karyawan yang dianggap lebih ambisius oleh supervisor mereka dihargai dengan peringkat kinerja yang lebih tinggi. Ambisi tampaknya dinilai dengan sendirinya oleh para pemimpin dan organisasi mungkin memasukkan penilaian ambisi dalam prosedur seleksi mereka. Selain itu, karyawan dapat lebih berhati-hati tentang bagaimana mereka dapat berkomunikasi dengan atasan mereka bahwa mereka ambisius, misalnya, dengan secara eksplisit bertujuan untuk mencapai tujuan yang menantang. Kedua, sementara penelitian kami menyiratkan bahwa ambisi umumnya secara positif terkait dengan hasil pribadi dan organisasi yang diinginkan, itu juga dapat memiliki kelemahan mengenai manajemen retensi. Meskipun efek yang diamati dalam penelitian kami tidak besar, hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang ambisius mungkin lebih cenderung meninggalkan organisasi demi mengejar ambisi mereka. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk memberikan karyawan yang ambisius dengan peluang karir yang menarik di organisasi, jika mereka ingin membuat mereka tetap terikat secara emosional. Misalnya, karyawan yang ambisius mungkin bereaksi sangat baik ketika mereka menerima pelatihan dan didukung dalam pengembangan karir mereka, dikombinasikan dengan prospek karir yang jelas dan realistis.

### **Kami menunjukkan bahwa perbedaan individu**

Dalam ambisi mungkin memiliki implikasi penting bagi organisasi karena karyawan yang ambisius tampaknya lebih menuntut mengenai peluang karir organisasi yang tersedia untuk merasa terikat dengan atasan mereka dan umumnya lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi demi mengejar ambisi mereka. Temuan ini mencerminkan hasil yang dilaporkan oleh Desrochers dan Dahir (2000) yang

menunjukkan bahwa ambisi (dinilai sebagai pentingnya kemajuan karir) berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Temuan ini menunjukkan bahwa ambisi yang dinilai sebagai sifat umum dan sebagai aspirasi khusus konteks dapat menghasilkan hasil yang serupa, mungkin karena aspirasi khusus konteks adalah ekspresi dari sifat yang lebih umum. Penelitian di masa depan dapat menyelidiki bagaimana dan kapan efek dari sifat umum berbeda dari efek aspirasi terkait ambisi yang lebih spesifik.

Studi kami melampaui temuan sebelumnya dengan menilai ambisi sebagai disposisi umum dan pengendalian untuk perjuangan pencapaian dan peluang karir organisasi yang dirasakan. Temuan bahwa ambisi berhubungan positif dengan niat berpindah dalam kondisi tertentu (yaitu, ketika memegang prestasi berjuang dan kesempatan karir konstan) memiliki implikasi penting bagi praktek manajemen sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa memilih orang yang ambisius saja tidak cukup. Upaya juga perlu dilakukan untuk menyediakan karyawan ini dengan kesempatan pengembangan yang memadai untuk menjaga mereka tetap melekat pada organisasi.



Gambar 2. Hasil pemodelan jalur dari hubungan ambis

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan Dalam dua penelitian kami mengklarifikasi bagaimana, mengapa, dan kapan ambisi sebagai disposisi umum terkait dengan hasil kerja dan organisasi yang berbeda. Studi menunjukkan bahwa membangun reputasi dan kemungkinan untuk mencapai tujuan ambisius dalam suatu organisasi melalui peningkatan peluang karir mungkin merupakan mekanisme penting di mana ambisi berhubungan dengan hasil di tempat kerja. Selain itu, kita dapat menetapkan utilitas tambahan ambisi di luar disposisi umum lainnya dalam menjelaskan hasil terkait pekerjaan. Studi yang disajikan dengan demikian harus memberikan landasan yang berguna untuk penelitian masa depan dan aplikasi praktik untuk lebih memahami bagaimana 12 A. Hirschi dan D. Spark Jurnal Perilaku Kejuruan 127 (2001) 103576 disposisi ambisi mempengaruhi hasil kerja.



## **Saran**

Kami mengusulkan bahwa hubungan positif ambisi dan komitmen organisasi sangat mungkin muncul ketika banyak peluang karir dirasakan dalam organisasi saat ini. Berdasarkan teori perilaku kerja yang bertujuan (MR Barrick dkk., 2013), kita dapat berasumsi bahwa karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dalam suatu organisasi jika mereka merasakan karakteristik lingkungan kerja yang membantu mereka untuk mewujudkan tujuan mereka. Jika organisasi dianggap memberikan banyak peluang karir, karyawan yang ambisius seharusnya lebih mungkin merasa bahwa konteks organisasi saat ini mendukung keinginan mereka untuk mencapai tujuan ambisius mereka. Ini harus memperkuat hubungan antara ambisi dan peningkatan komitmen organisasi afektif dan mengurangi niat berpindah. Dengan kata lain, di bawah kondisi peluang karir organisasi yang dirasakan tinggi, karyawan yang ambisius memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara khusus dan niat berpindah yang rendah karena mereka menganggap organisasi mereka kondusif untuk mencapai tujuan ambisius mereka. Sebaliknya, jika sedikit peluang karir yang dirasakan, karyawan dengan ambisi tinggi mungkin menilai ini merugikan pencapaian tujuan mereka, dan dengan demikian menjadi terlepas secara emosional dari organisasi mereka. Ini juga akan menyiratkan bahwa mereka lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi untuk mengejar ambisi mereka dalam lingkungan organisasi yang lebih mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Irawyarakat, Keshan, R., Masatan, Masyarakat, F. K., Islam, U., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., Islam, U., Masyarakat, K., Masyarakat, F. K., & Islam, U. (2021). Kinerja Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021. 32.
- Many social contexts (Judge TA & Kammeyer-Mueller, 2012; Pettigrove, 2007) and that it should exert a significant effect on a variety of work and career behaviors and outcomes (e.g., Jones, Sherman, & Hogan, 2017; Hakim TA & Kammeyer-Mueller, 2012), such as work performance (Huang et al., 2014).
- Xavier Pi-Sunyer, F., Becker, C., Bouchard, R.A., Carleton, G. A., Colditz, W., Dietz, J., Foreyt, R. Garrison, S., Grundy, B. C., 1998, Clinical Guidelines on the identification, evaluation, and treatment of overweight and obesity in adults,
- Xavier Pi-Sunyer, F., Becker, C., Bouchard, R.A., Carleton, G. A., Colditz, W., Dietz, J., Foreyt, R. Garrison, S., Grundy, B. C., 1998, Clinical Guidelines on the identification, evaluation, and treatment of overweight and obesity in adults, Journal of National Institutes of Health, No.3, Vol.4, 123-130,; [http://journals.lww.com/acsmmsse/Abstract/1998/12001/paper\\_treatment\\_of\\_obesity.pdf](http://journals.lww.com/acsmmsse/Abstract/1998/12001/paper_treatment_of_obesity.pdf)
- Journal of National Institutes of Health, No.3, Vol.4, 123-130.
- Yusoff, M, Rahman, S., A., Mutalib, S., and Mohammed, A., 2006, Diagnosing Application Development for Skin Disease Using Backpropagation Neural Network Technique, Journal of Information Technology, vol 18, hal 152-159