

**HUBUNGAN ANTARA *PERSON JOB-FIT* DENGAN *CAREER COMMITMENT*
PADA PEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Oleh:

Alifiansyah Ahmad

Q111 16 310



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

**HUBUNGAN ANTARA *PERSON JOB-FIT* DENGAN *CAREER COMMITMENT*
PADA PEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Dra. Dyah Kusmarini, Psych

Oleh:

Alifiansyah Ahmad

Q111 16 310



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

SKRIPSI
HUBUNGAN PERSON JOB-FIT DENGAN CAREER COMMITMENT
PADA PEKERJA DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Alifiansyah Ahmad

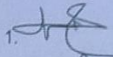
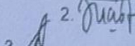
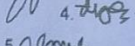
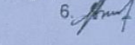
Q11116310

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 5 Juli 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

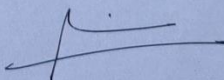
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	A Juwita Am, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Anggota	4. 
5.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Bidang Akademik, Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin


Dr. Agus Salim Bukhari, M.Clin, Med, Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi. MA.
NIP. 19810725 201012 1 004

Halaman Pengajuan Ujian Akhir Sarjana

SKRIPSI

**HUBUNGAN PERSON JOB-FIT DENGAN CAREER COMMITMENT PADA
PEKERJA DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Alifiansyah Ahmad

Q11116310

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

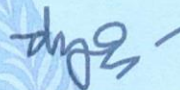
Makassar, 27 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
NIP. 19641231 199002 1 004



Dra. Dyah Kusmarini, Psych
NIP. 19590219 198609 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alifiansyah Ahmad

NIM : Q11116310

Program Studi : Psikologi

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Hubungan Antara *Person Job-Fit* dengan *Career Commitment*

pada Pekerja di Kota Makassar

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Alifiansyah Ahmad

NIM. Q11116310

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Person Job-Fit* dengan *Career Commitment* pada Pekerja di Kota Makassar” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur atas kesehatan, keberkahan, dan limpahan rezeki yang tiada habisnya diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa dalam proses penyusunan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya kehendak, dukungan, bantuan, nasihat, bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada:

- 1). Diri sendiri penulis, terima kasih karena telah bertahan dan bersedia untuk melalui proses panjang yang menguras waktu, pikiran, perasaan, dan tenaga. Terima kasih karena telah sabar, sabah dan selalu mau berusaha atas segala hal yang terjadi dan tetap bangkit menghadapi berbagai hal. Alhamdulillah telah sampai pada tahap ini, bersiap untuk langkah selanjutnya lagi.
- 2). Kepada kedua pasang orang tua saya, Ayah, Ibu, Bunda, dan Om. Salah satu *supporter* terbaik agar bisa segera menyelesaikan tahapan ini. Terima kasih untuk doa yang selalu dihaturkan dan segala hal yang telah dipercayakan kepada penulis. Terima kasih karena telah mengizinkan penulis untuk merasakan berbagai macam dinamika likaliku kehidupan.

- 3). Kepada keluarga, om, tante, kakek, nenek dan sepupu yang telah setia menjadi tempat berkeluh kesah selama menyelesaikan tahapan yang panjang ini. Terima kasih atas segala doa yang dipanjatkan untuk penulis, terima kasih atas segala bentuk dukungan yang diberikan sejak menginjakkan kaki peran mahasiswa hingga selesai kalian selalu ada dan kehangatan itu selalu terasa.
- 4). Kepada Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku dosen pembimbing pengerjaan skripsi. Terima kasih untuk arahan, bimbingan, umpan balik, saran, dorongan dan dukungan yang diberikan kepada penulis selama mengerjakan skripsi, agar penulis selalu tergerak dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena sudah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan pencerahan kepada penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini.
- 5). Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Pak Suryadi Tandiyuk S.Psi., M.Psi., Psikolog, dan Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc., sebagai pembahas skripsi penulis. Terima kasih atas semua umpan balik dan masukan yang diberikan selama proses pengerjaan skripsi.
- 6). Ibu Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik penulis selama berkuliah di prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas kesediaan waktu ibu untuk mendengarkan keluh kesah penulis selama berkuliah. Terima kasih karena telah memberikan dorongan, umpan balik, serta semangat agar penulis bisa segera menyelesaikan karya tulisnya dan menghadapi banyak hal selama proses ditahapan ini.

- 7). Kepada Kak Aldi yang berperan besar dalam membantu proses pengambilan data saya sehingga saya mampu untuk mengumpulkan banyak responden bahkan lebih dari target yang ingin dicapai.
- 8). Seluruh dosen staf Prodi Psikologi Fk Unhas yang telah memberikan ilmu, pengalman, umpan balik, serta kesempatan untuk berperan aktif dalam perkuliahan sehingga penulis mampu berproses untuk menjadi lebih baik dan menarik *insight*.
- 9). Nur Farahiyah, S.Psi., Mellisa Leviani Philander, S.Psi., Nurfadila Masdin, S.Psi., dan Ayu Hartina selaku teman sepembimbingan penulis. Terima kasih untuk segala macam bentuk dorongan, semangat, dan kesediaan untuk berdiskusi agar tetap pada jalur dan mampu untuk menyelesaikan proses skripsi dari awal hingga selesai.
- 10). Tenriwali Ridha Rahmah, S.Psi., dan Andi Alya Aziza, S.Psi., selaku teman akrab seperjuangan selama perkuliahan. Terima kasih atas segala masukan dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Terima kasih atas cerita-cerita yang mampu menggerakkan penulis agar segera menyelesaikan skripsi yang telah dimulai.
- 11). Muh. Yusuf Hasbianto, Muh. Irfan Hamka, Andi Aidil, Zulvikar, Sulthan Abdullah, Muh. Ramdhan, Andi Noor Alam, Fiqri, dan sobat USSR lainnya selaku sahabat dan teman seperjuangan sejak SMA. Terima kasih untuk waktu yang diberikan untuk berdiskusi dan berbagi keluh kesah. Terima kasih karena sudah saling mendukung, mendorong, dan menyemangati sehingga satu tahapan mampu saya selesaikan.
- 12). Teman-teman INS16HT yang menjadi tempat bagi penulis untuk memulai sebuah proses baru dijenjang perkuliahan. Terima kasih untuk segala

cerita, suka, duka, dan keseruan sehingga penulis mampu menarik *insight* dan mendapatkan pelajaran. Terima kasih telah menjadi wadah untuk penulis sehingga penulis mampu berkembang. Semoga kita senantiasa diberikan limpahan rahmat dan rejeki, serta mampu menjadi versi terbaik dari diri kita masing-masing.

- 13). Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu, seperti kakak angkatan, komunitas Prodi Psikologi FK Unhas, para subjek yang membantu kelancaran proses penelitian penulis, serta teman-teman penulis lainnya.

Makassar, Juni 2022

Alifiansyah Ahmad

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Persoalan	7
C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian	8
C.1 Maksud	8
C.2 Tujuan	8
C.2 Manfaat	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	9
A. Organisasi	9
A.1 Definisi Organisasi	9
A.2 Karakter Organisasi	10
A.3 Definisi Bekerja	11
A.4 Definisi Orang Bekerja	12
B. Karier	13
B.1 Definisi Karier	13
B.2 <i>Career Commitment</i>	14
C. <i>Person Job-Fit</i>	18
C.1 Definisi Person Job-Fit	18
C.2 Aspek Person Job-Fit	18
D. Kerangka Konseptual	19
BAB III MATERI DAN METODE	22
A. Materi Penelitian	22
B. Metode	23

B.1 Pendekatan Penelitian	23
B.2 Populasi dan Sampel	23
B.3 Hipotesis	24
B.4 Teknik Pengumpulan Data	24
B.5 Validitas dan Reliabilitas	25
B.6 Teknik Analisis Data	27
C. Prosedur Kerja	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Data Pribadi	30
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
2. Profil Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan	31
3. Profil Responden Berdasarkan Usia	32
4. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
5. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	33
6. Simpulan	33
B. Profil Responden Berdasarkan Tingkat <i>Person Job-Fit</i>	34
1. Profil Tingkat <i>Person Job-Fit</i> Responden Secara Keseluruhan	34
2. Profil Tingkat <i>Person Job-Fit</i> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
3. Profil Tingkat <i>Person Job-Fit</i> Responden Berdasarkan Usia	37
4. Profil Tingkat <i>Person Job-Fit</i> Responden Status Pernikahan	38
5. Profil Tingkat <i>Person Job-Fit</i> Responden Latar Belakang Pendidikan	39
6. Simpulan	40
C. Profil Responden Berdasarkan Tingkat <i>Career Commitment</i>	41
1. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Secara Keseluruhan	41
2. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
3. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Berdasarkan Usia	44
4. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Status Pernikahan	45
5. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Latar Belakang Pendidikan	46
6. Simpulan	47
D. Hubungan antara Tingkat <i>Person Job-Fit</i> dengan <i>Career Commitment</i>	47

1. Hubungan antara Tingkat <i>Person Job-Fit</i> dengan <i>Career Commitment</i> Secara Keseluruhan.....	47
2. Hubungan antara Dimensi <i>Person Job-Fit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	48
3. Hubungan antara Tingkat <i>Person Job-Fit</i> dengan Dimensi <i>Career Commitment</i>	50
E. Pembahasan	51
F. Limitasi	61
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keterangan Kerangka Konseptual	19
Tabel 3.1 Blue Print Person Job-Fit Scale	24
Tabel 3.2 Blue Print Career Commitment Measure (CCM)	25
Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Reliabilitas Cornbach's Alpha	26
Tabel 3.4 Timeline Prosedur Kerja	29
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Person Job-Fit	34
Tabel 4.2 Skor Standar Person Job-Fit	35
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Career Commitment	41
Tabel 4.4 Skor Standar Career Commitment	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	48
Tabel 4.6 Hubungan antara Dimensi Demand Abilities dengan Tingkat Career Commitment	48
Tabel 4.7 Hubungan antara Dimensi Need Supply dengan Tingkat Career Commitment	49
Tabel 4.8 Hubungan antara Tingkat Person Job-Fit dengan Dimensi Career Identity	50
Tabel 4.9 Hubungan antara Tingkat Person Job-Fit dengan Dimensi Career Planning	50
Tabel 4.10 Hubungan antara Tingkat Person Job-Fit dengan Dimensi Career Resilience	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan	31
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	32
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	33
Gambar 4.6 Profil Tingkat Person Job-Fit Secara Keseluruhan.....	35
Gambar 4.7 Profil Tingkat Person Job-Fit Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.8 Profil Tingkat Person Job-Fit Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4.9 Profil Tingkat Person Job-Fit Berdasarkan Status Pernikahan	38
Gambar 4.10 Profil Tingkat Person Job-Fit Berdasarkan Usia.....	39
Gambar 4.11 Profil Tingkat Career Commitment Secara Keseluruhan.....	42
Gambar 4.12 Profil Tingkat Career Commitment Berdasarkan Jenis Kelamin ...	43
Gambar 4.13 Profil Tingkat Career Commitment Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.14 Profil Tingkat Career Commitment Berdasarkan Status Pernikahan	45
Gambar 4.15 Profil Tingkat Career Commitment Berdasarkan Status Pernikahan	46

ABSTRAK

Alifiansyah Ahmad, Q11116310, Hubungan antara *Person Job-Fit* dengan *Career Commitment* pada Pekerja di Kota Makassar, *Skripsi*, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022.
xvi+67 halaman, 22 lampiran.

Setiap individu memiliki potensi untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri tersebut dapat direalisasikan melalui berkarier salah satunya bekerja. Bekerja merupakan peran hidup dengan melibatkan interaksi antara individu sebagai pekerja dan organisasi sebagai lingkup kerja individu tersebut. Karenanya, pekerja diharapkan berkembang begitupun dengan organisasi tempat pekerja merealisasikan kariernya. Pekerja mengembangkan dirinya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Ketiga hal tersebut membantu individu untuk menemukan kesesuaian dengan lingkup kerjanya yang disebut sebagai *person job-fit*, dan lebih jauh menciptakan rasa nyaman, keinginan, dan perilaku positif untuk terus berkontribusi pada lingkup kerjanya, yang dinamakan sebagai *career commitment*.

Subjek penelitian ini dipilih dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh responden sebanyak 225 orang (128 orang yang bekerja pada sektor PNS dan 97 orang yang bekerja pada sektor non PNS). Alat ukur yang digunakan adalah *Person Job-Fit Scale* dan *Career Commitment Measure*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi Spearman Rho. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara *person job-fit* dengan *career commitment* pada pekerja di kota Makassar. Untuk koefisien korelasi diperoleh nilai 0,420 artinya semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi pula *career commitment*.

Kata Kunci: *Career commitment*, pekerja di kota Makassar, *person job-fit*
Daftar Pustaka, 52 (1971 - 2021).

ABSTRACT

Alifiansyah Ahmad, Q11116310, The Relationship between *Person Job-Fit* and *Career Commitment* on Worker in Makassar, *Thesis*, Department of Psychology, Faculty of Medicine Hasanuddin University, Makassar, 2022.
xvi+67 pages, 22 attachments.

Each individual has the potential to actualize himself. This self-actualization can be realized through a career, one of which is work. Work is a life role by involving the interaction between the individual as a worker and the organization as the scope of work of that individual. Therefore, workers are expected to develop as well as the organizations where workers realize their careers. The worker develops himself through his knowledge, skills and abilities, as well as developed over time. These three things help individuals to find a fit with their scope of work called person job-fit, which further creates a sense of comfort, desire, and behave positively to continue to contribute to their scope of work, which is called career commitment.

The subjects of the study were selected using purposive sampling techniques so that 225 respondents were obtained (128 people who worked in the civil servant sector and 97 people who worked in the non-civil servant sector). The measuring instruments used are the Person Job-Fit Scale and career commitment measure. The data analysis technique used is the Spearman Rho correlation test. The results of the hypothesis test showed a significance value of 0.00 ($p < 0.05$), meaning that there was a relationship between person job-fit and career commitment in workers in Makassar city. As for the value of the correlation coefficient obtained at 0.420, it means that the higher the person job-fit, the higher the career commitment.

Keywords: Career commitment, person job-fit, Makassar's worker
Bibliography, 52 (1971 - 2021).

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Individu memiliki keunikan serta kemampuan yang berbeda-beda, sehingga individu diharapkan mampu mengenali dan mencapai fitrah yang telah ditetapkan untuk dirinya. Individu menggunakan kemampuan serta keunikan yang dimilikinya untuk bekerja. Awalnya, bekerja dimaknai sebagai usaha dan penerapan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan yang masih berorientasi pada penghasilan berupa materi (uang) (Armstrong, 2006). Seiring berjalannya waktu pemaknaan bekerja mulai berubah, bekerja bukan hanya untuk mencari uang namun sebagai karier yang perlu untuk dikembangkan (Brown & Lent, 2013).

Salah satu pilihan individu untuk bekerja dan mengembangkan kariernya ialah di organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan & Malayu, 2011). Organisasi merupakan konteks kehidupan yang menjadi penghubung antara individu dan masyarakat, juga sebagai lembaga mediasi pada masyarakat. Organisasi adalah unit sosial yang sengaja dibangun untuk mencapai tujuan tertentu (Anderson & Carter, 1990).

Parson (dalam Anderson & Carter, 1990) mengemukakan bahwa organisasi adalah unit sosial (atau sekelompok manusia) yang sengaja dibangun untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki tiga karakter, yakni: adanya pembagian tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab serta komunikasi; kehadiran satu atau lebih pusat kekuatan yang mengendalikan upaya bersama organisasi untuk mengarahkan ke arah tujuan organisasi; serta adanya pergantian personil dari sebuah organisasi.

Bekerja di salah satu organisasi merupakan salah satu karier yang dipilih oleh individu sebagai pemenuhan hidupnya. Super (dalam Brown & Lent, 2013) mengungkapkan bahwa pada usia 25-44 tahun biasanya seseorang berada di ruang lingkup karier yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karier yang sedang atau baru dijalannya sudah tepat. Ketika individu berada pada pilihan karier yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki seyogianya individu tersebut bahagia.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu dalam setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan memengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, individu yang merasa bahagia di tempat kerjanya akan merasa lebih berenergi, lebih bahagia dengan kehidupannya, lebih senang dengan pekerjaannya, merasa lebih termotivasi, lebih percaya diri, mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan lebih berkontribusi dan terlibat pada organisasi sehingga akan berdampak pada promosi jabatan (Pryce & Jones, 2010).

Nirwahyuni (2015) mengutip hasil survei dari jobsDB Indonesia yang menemukan bahwa terdapat 73% responden pekerja merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan sebagian responden merasa ingin pindah pekerjaan. Selanjutnya, berdasarkan survei yang dilakukan oleh JobStreet (2017) mengemukakan bahwa pegawai Indonesia yang berusia 31-35 tahun merasa tidak bahagia pada pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya kesenjangan sehingga dapat dikemukakan gejala pertama bahwa seyogianya individu yang berada pada usia

25-44 tahun telah berada pada ruang lingkup karier yang disukai dan menggunakan bakatnya untuk menunjukkan bahwa pilihan karier yang sedang atau baru ditekuni olehnya sudah tepat. Akan tetapi kondisi yang terjadi, terdapat beberapa karyawan pada rentang usia tersebut yang merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya dan merasa ingin pindah.

Individu yang bahagia akan cenderung memiliki suasana hati positif, sehingga akan terlibat aktif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan kariernya serta memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan dirinya (*knowledge, skill, finansial, dll*). Keterlibatan aktif individu pada pekerjaannya tersebut akan mengarahkan individu dalam mencapai kesuksesan kariernya. Ketika individu terlibat aktif serta memiliki perasaan positif, yakni terakut penilaian kognitif maupun penilaian afektif mengenai pekerjaannya, maka individu merasa bahagia pada lingkungan kerjanya. Salah satu penyebab potensial individu yang sukses ialah kebahagiaan yang dirasakan, kebahagiaan ini merupakan salah satu bagian dari *subjective well-being*. Individu yang memiliki *subjective well-being* yang tinggi akan merasa lebih percaya diri, dapat menjalin hubungan sosial dengan baik, menunjukkan performa kerja yang baik. *Subjective well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *career commitment*. Ketika *subjective well-being* individu tinggi, maka cenderung individu tersebut memiliki *career commitment* yang tinggi.

Setiap pekerja memiliki tujuan yang ingin dicapai pada jenjang karier dan kehidupannya. Individu akan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut melalui pengalaman positif yang dirasakan sehingga akan mengoptimalkan kinerjanya. Pekerja cenderung menikmati pekerjaan yang telah mereka pilih, ketika pekerja merasakan perasaan positif di dalamnya, sehingga pekerja mampu menyusun langkah-langkah efektif untuk merencanakan dan mengendalikan

hidupnya menuju ke tujuan karier yang akan dicapai. Kejelasan dan upaya individu terkait tujuan kariernya akan menyebabkan individu berkomitmen terhadap kariernya.

Komitmen karier ditandai dengan adanya pengembangan dari tujuan karier individu, keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dalam pemenuhan tersebut. Individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi cenderung menetap pada satu pekerjaan secara terus menerus dan dapat mengembangkan *skill* (keterampilan) khususnya yang berkaitan dengan kariernya. Individu yang komitmen terhadap kariernya, akan nampak melalui kegigihannya dalam mencapai tujuan kariernya, terlepas dari hambatan yang ditemui. Adapun individu yang tidak berkomitmen terhadap kariernya akan cenderung untuk lebih mudah berpaling meninggalkan karier yang dijalani ketika menghadapi suatu hambatan dalam mencapai tujuannya (Colarelli & Bishop, 1990).

Individu yang paham akan kemampuan dan *skill* yang dimiliki, serta ingin mengembangkan kariernya akan selalu bersemangat untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik. Hal tersebut mendorong individu untuk lebih mudah dan secara sukarela memutuskan meninggalkan tempat kerjanya saat ini, ketika menemukan pekerjaan yang lebih baik untuk mengembangkan jenjang kariernya. Selain itu, penelitian dari Muchinsky dan Morrow (1980) menemukan bahwa tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaannya akan memengaruhi keinginan individu meninggalkan tempat kerjanya secara sukarela. Hal ini biasanya disebabkan oleh perubahan karier yang dialami oleh individu atau individu tidak merasakan adanya perkembangan karier yang dialami pada tempat kerjanya.

Individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan merasa lebih puas terkait kariernya dibandingkan dengan individu yang memiliki komitmen karier yang rendah. Selain itu, individu juga menunjukkan keberhasilan pada kariernya dibandingkan dengan orang lain yang tidak memiliki komitmen terhadap kariernya (Carson, dkk., 1999). Namun kenyatannya, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh JobStreet (2017) survei tersebut menunjukkan bahwa 73% pekerja merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dengan 60% pekerja tidak memiliki jenjang karier pada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik gejala kedua bahwa seyogianya individu yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan menunjukkan kepuasan terkait kariernya. Namun pada kenyataannya, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Widyastuti dan Ratnaningsih (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan memiliki hubungan dengan *person job-fit*. Ketika individu memiliki tingkat *person job-fit* yang tinggi maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi. Cable dan DeRue (2002) mengemukakan bahwa *person job-fit* merupakan kecocokan antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan terhadap tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan fasilitas yang diberikan oleh tempat kerja kepada karyawan. Saks dan Ashforth (1997) mengemukakan bahwa kesesuaian antara keahlian yang dimiliki karyawan dengan pekerjaannya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk menetap, lebih terlibat dalam pekerjaan, efektivitas organisasi, dan tingkat stres serta rendahnya tingkat *turnover*. Salah satu faktor dari *person job-fit* adalah pendidikan, yang merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat memengaruhi keahlian serta kemampuan.

Ketika ada ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan, maka artinya ada ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan pekerjaannya.

Lee, dkk., (2000) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen karier yang tinggi lebih bersedia untuk terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan kinerja kerja yang baik daripada karyawan dengan komitmen karier yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryee dan Tan (1992) bahwa karyawan dengan komitmen karier yang sangat tinggi lebih mungkin untuk menghabiskan waktu dan sumber daya dalam mengembangkan keterampilan dan kurang bersedia untuk meninggalkan kariernya. Komitmen karier ini dicapai apabila karyawan mampu mengidentifikasi pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

Namun pada kenyataannya, Amri (2017) menemukan bahwa masih terdapat 49% karyawan dengan *person job-fit* pada kategori rendah. Selanjutnya, survei yang telah dilakukan oleh JobStreet (n.d) menunjukkan masih terdapat 73% karyawan yang menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kesesuaian akan keterampilannya (JobStreet, n.d; ILO, 2015). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat karyawan yang ternyata merasa tidak sesuai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik gejala ketiga bahwa seyogianya individu menjalankan peran kerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*person job-fit*). Namun kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak puas dan merasa tidak sesuai terhadap pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tempat kerjanya. Salah satu faktor

pada *person job-fit* adalah pendidikan yang merupakan salah satu bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat memengaruhi keahlian serta kemampuan. Sehingga aspek pendidikan bisa memengaruhi tingkat *person job-fit* individu.

Berdasarkan uraian yang tertera di atas, dapat ditarik tiga gejala permasalahan yang muncul. Pertama, terdapat karyawan pada rentang usia 25-44 merasa tidak bahagia dan ingin pindah ke pekerjaan lain. Kedua, terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketiga, masih terdapat sejumlah karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikannya (*person job-fit*).

Berdasarkan gejala-gejala yang telah dipaparkan, terlihat bahwa *person job-fit* dan *career commitment* dapat memengaruhi individu berproses dan berkembang pada suatu organisasi tempat individu tersebut bekerja. Selain itu, berdasarkan gejala yang dipaparkan terdapat karyawan merasa tidak puas dan tidak bahagia di tempat kerjanya, serta karyawan yang ingin berpindah tempat kerja. Hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan perkembangan individu, serta ritme kerja organisasi. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk meneliti apakah terdapat hubungan *person job-fit* terhadap *komitmen karier* karyawan yang bekerja di kota Makassar.

B. Rumusan Persoalan

Rumusan persoalan yang akan diteliti yaitu:

1. Sejauhmana tingkat *person job-fit* pada pekerja di kota Makassar?
2. Sejauhmana tingkat *career commitment* pada pekerja di kota Makassar?
3. Apakah terdapat hubungan *person job-fit* terhadap *career commitment* pada pekerja yang berada di kota Makassar?

C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

C.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan persoalan di atas ialah untuk memperoleh gambaran tingkat *person job-fit* dan tingkat *career commitment* pada pekerja yang berada di kota Makassar.

C.2 Tujuan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan *person job-fit* terhadap *career commitment* pada pekerja yang berada di kota Makassar.

C.2 Manfaat

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi perkembangan yang membahas mengenai perkembangan karier pada individu.

2. Aspek Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan dan masyarakat terkait pentingnya kedua variabel ini di dalam diri individu, sehingga kedepannya individu dan perusahaan dapat berkolaborasi untuk bersama-sama menunjang kinerja perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

Bagian ini merupakan pembahasan mengenai teori yang menjadi dasar berpikir, yang pada akhirnya mengarah pada kerangka konseptual sebagai *frame* penulisan ini. Adapun sistematika bab ini adalah sebagai berikut:

- A. Organisasi
- B. Karier
- C. *Person job-fit*
- D. Kerangka konseptual

Teori utama pada penulisan ini adalah *career commitment* dan *person job-fit*. *Career commitment* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *career resilience*, *career identity*, dan *career planning*. Sedangkan, *person job-fit* terdiri dari dua aspek, yaitu *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit*.

A. Organisasi

A.1 Definisi Organisasi

Organisasi merupakan konteks kehidupan yang menjadi penghubung antara individu dan masyarakat, serta sebagai lembaga mediasi pada masyarakat. Organisasi adalah unit sosial yang sengaja dibangun untuk mencapai tujuan tertentu (Anderson & Carter, 1990). Parson (dalam Anderson & Carter, 1990) mengemukakan bahwa organisasi adalah unit sosial (atau sekelompok manusia) yang sengaja dibangun untuk mencari tujuan tertentu. Organisasi memiliki tiga karakter, yakni: adanya pembagian tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab serta komunikasi; kehadiran satu atau lebih pusat kekuatan yang mengendalikan upaya

bersama organisasi untuk mengarahkan ke arah tujuan organisasi; serta adanya pergantian personil dari sebuah organisasi.

Organisasi sebagai sebuah sistem memandang konflik yang terjadi di dalam organisasi, bukan sebagai sebuah masalah, melainkan sebagai suatu hal yang dapat membantu organisasi menuju keadaan *steady state*. Organisasi sebagai sebuah sistem yang dipandang secara holistik, dapat menjadi bagian dari suatu suprasistem ataupun menjadi suprasistem itu sendiri dengan menaungi subsistem lainnya yang berada di dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, organisasi merupakan sebuah suprasistem yang di dalamnya terdapat subsistem yang biasa disebut dengan divisi, lalu di dalam divisi terdapat komponen yang lebih kecil lagi yakni individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu organisasi yang telah dipilihnya. Namun, walaupun individu merupakan komponen kecil dari sistem organisasi tapi individu mampu memengaruhi sistem kerja organisasi secara keseluruhan. Ketika kinerja individu tersebut bermasalah tentunya akan memengaruhi organisasi tersebut (Anderson & Carter, 1990).

A.2 Karakter Organisasi

Menurut Anderson dan Carter (1990) terdapat empat karakteristik dari suatu organisasi, yakni :

1. *Goal direction*

Goal berarti suatu keadaan yang diinginkan yang ditetapkan organisasi. Terdapat dua aspek pencapaian tujuan, yaitu *effectiveness* dan *efficiency*. *Effectiveness* mengacu pada sejauh mana organisasi mencapai tujuan, sedangkan *efficiency* mengacu pada cara yang dilakukan organisasi, khususnya jumlah energi dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2. *Differentiation*

Differentiation merupakan karakteristik sosiologis utama modernisasi. Perbedaan tugas di dalam organisasi dapat memberikan kerugian pada organisasi. Pekerja yang tidak melihat dan memahami tugas yang dijalani secara parallel berpengaruh pada keseluruhan organisasi.

3. *Power and control*

Power didefinisikan sebagai potensi suatu sistem untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan pengaplikasian energi ke komponen lain, sehingga memengaruhi fungsi komponen tersebut. *Control* menunjukkan tujuan yang lebih tepat dan sempit daripada *power*.

4. *Leadership and command*

Leadership didefinisikan sebagai fungsi kreatif secara terus menerus yang melibatkan penilaian konstan. *Command* didefinisikan sebagai penggunaan kekuatan dari pimpinan untuk memastikan kepatuhan pekerja yang berada di bawahnya.

A.3 Definisi Bekerja

Bekerja adalah mengarahkan usaha dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki individu untuk mencapai suatu tujuan. Kebanyakan individu bekerja untuk mencari nafkah atau untuk menghasilkan uang. Namun, terdapat pula individu yang bekerja untuk memperoleh kepuasan lain, seperti melakukan sesuatu yang dirasa berharga, pencapaian, gengsi, pengakuan, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, serta persahabatan (Armstrong, 2006).

Bekerja juga didefinisikan sebagai hal yang di dalamnya memerlukan upaya, aktivitas, dan energi manusia dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu serta

berkontribusi pada kesejahteraan sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Selain itu, bekerja memberikan identitas kepada individu dalam masyarakat serta sarana hubungan interpersonal, kontribusi sosial, dan kesempatan untuk menentukan nasib sendiri secara optimal. Bekerja dipandang sebagai rangkaian aktivitas yang dalam keadaan optimal dapat menghasilkan kemauan yang lebih besar dalam pendidikan dan pilihan berbasis pekerjaan, yang berpuncak pada karier (Blustein, 2011).

Pada dasarnya, individu dikatakan bekerja apabila aktivitas yang dilakukannya mendapatkan uang, sehingga dapat dikatakan bahwa bekerja sebagai alat untuk bertahan hidup, namun anggapan tersebut belum tentu sama untuk semua orang. Adapun beberapa sumber motivasi kerja individu ialah bekerja sebagai pemenuhan diri individu, bekerja sebagai identitas publik individu, bekerja sebagai identitas personal atau konstruksi diri, serta bekerja sebagai harapan normatif, identitas suatu kelompok, dan kontribusi sosial individu kepada suatu kelompok (Brown & Lent, 2013).

A.4 Definisi Orang Bekerja

Orang yang bekerja atau pekerja didefinisikan sebagai individu yang terikat kontrak dengan suatu pihak secara pribadi untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerja juga didefinisikan sebagai individu yang telah memasuki dunia kerja yang didasari oleh kontrak kerja (Davidov, 2005). Sehingga individu yang telah masuk dalam konteks pekerja memiliki tanggung jawab terhadap organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut bekerja dikarenakan adanya kontrak yang telah terjalin.

Super (dalam Sharf, 2013) mengemukakan bahwa terdapat lima tahap perkembangan karier individu, yaitu *growth* (0-14 tahun), *exploratory* (15-25

tahun), *establishment* (24-45 tahun), *maintenance* (45-65 tahun), dan *decline* (>65 tahun). Adapun fokus penelitian ini berada pada tahap *establishment*, yang merupakan tahap individu yang seyogianya telah mapan dengan pekerjaan yang dimiliki, serta telah serius menjalani kehidupan kerjanya. Tahap ini memiliki tiga subtahap, yakni *stabilizing*, *consolidating*, dan *advancing*. *Stabilizing* berkaitan dengan individu yang menetap dengan suatu bidang pekerjaan. *Consolidating* merujuk pada perasaan nyaman dalam lingkup pekerjaannya dan individu tersebut berusaha untuk menjadi pribadi yang kompeten dan dapat diandalkan dalam bidang pekerjaannya. *Advancing* mengacu pada perasaan individu untuk melangkah maju ke posisi yang lebih tinggi serta tanggung jawab dan gaji yang lebih besar. Tahap ini mengharapkan individu telah mampu untuk berkomitmen untuk berkomitmen dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukannya serta merasa nyaman dan mampu menjadi lebih produktif dalam bidang pekerjaannya tersebut.

B. Karier

B.1 Definisi Karier

Karier merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Karier juga merupakan pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju (KBBI, 2020). Secara tradisional, makna karier itu sendiri awalnya hanya berlaku atau dimaknakan ketika individu menduduki peran profesional atau manajerial. Akan tetapi, saat ini karier sudah dianggap dapat digunakan untuk semua orang yang memiliki peran hidup yang dijalankan oleh orang tersebut (Torrington, Hall, & Taylor, 2008). Super (1980) mendefinisikan istilah *career* sebagai posisi yang ditempati oleh individu secara bertahap selama masa hidupnya sebagai penggambaran keputusan yang dihadapi oleh individu

yang sedang bersekolah dan ingin memasuki dunia kerja, serta sebagai serangkaian tahapan kehidupan.

Karier merupakan total aktivitas kerja baik di rumah, di tempat kerja, di sekolah, atau di komunitas. Karier juga mencakup waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan dengan atau tanpa bayaran, termasuk pula mempelajari hal-hal baru. Hall kemudian menjelaskan bahwa pada abad 21, karier akan mengalami berbagai variasi aktivitas, bukan hanya menghabiskan waktu sebagai pegawai kantoran, melainkan sebuah karier akan digerakkan oleh individu itu sendiri dan bukan lagi sebuah organisasi, dan akan diciptakan kembali oleh orang tersebut dari waktu ke waktu, saat orang dan lingkungannya berubah (Hall, 1996). Karier dapat dimaknai oleh individu sebagai sebuah panggilan. Karier dapat dilihat sebagai jalur mobilitas dalam satu organisasi atau beberapa perusahaan. Karier dapat didefinisikan sebagai pengisian hidup (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010).

B.2 Career Commitment

1. Definisi Career Commitment

Career commitment merupakan perilaku individu terhadap satu karier atau profesi, sehingga dikatakan bahwa apabila individu memiliki *career commitment*, maka individu akan tekun terhadap satu karier atau profesi yang ia jalani serta menunjukkan perilaku-perilaku yang positif terhadap karier maupun profesinya saat itu. *Career commitment* juga dapat diartikan sebagai motivasi yang dimiliki individu untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dipilih (Colarelli & Bishop, 1990). *Career commitment* merupakan sebuah kekuatan dari motivasi individu untuk memenuhi peran karier yang dipilih (Hall, 1971).

Menurut Blau (1985), *career commitment* merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaan atau profesinya. Goulet dan Singh (2002)

berpendapat bahwa *career commitment* sejauh mana seseorang mengidentifikasi nilai profesi, pekerjaan, jumlah waktu, dan usaha yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang relevan. Niu (2010) berpendapat bahwa *career commitment* adalah suatu faktor penting yang membantu individu untuk bertahan pada suatu pekerjaan tertentu dalam waktu yang cukup lama untuk mengembangkan keterampilan khusus.

2. Dimensi Career Commitment

Carson dan Bedeian (1994) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dalam *career commitment* yaitu:

(1) Career resilience

Career resilience merupakan ketahanan individu dalam menghadapi gangguan ataupun kesulitan yang datang dalam suatu karier (Carson & Bedeian, 1994). Lebih lanjut, Greenhaus dan Callahan (2006), menjelaskan bahwa *career resilience* memberikan dorongan pribadi untuk terus berusaha dalam menghadapi rintangan dan hambatan suatu karier. *Career resilience* juga memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan, seperti keadaan yang mengganggu, membuat frustrasi, dan mengecilkan hati individu tersebut.

(2) Career identity

Career identity merupakan suatu kelekatan emosional yang berhubungan dengan salah satu karier (Carson & Bedeian, 1994). Sehingga setelah individu terlibat dengan satu pekerjaan yang dipilihnya, maka individu itu akan memperkenalkan karier yang telah dipilih sebagai salah satu identitas dirinya.

(3) Career planning

Career planning merupakan kemampuan dalam menentukan pengembangan karier serta tujuan karier individu (Carson & Bedeian, 1994). Pada dimensi ini,

individu dapat mengidentifikasi tujuan karier secara spesifik dan membuat perencanaan untuk meraih tujuan tersebut.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Commitment*

Colarelli dan Bishop (1990) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *career commitment* individu, yang terbagi dalam dua jenis, yakni *personal characteristics* dan *situasional characteristics*. Adapun faktornya adalah sebagai berikut:

a) *Personal characteristics*

Karakteristik personal individu dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap karier yang dijalani, yaitu:

- *Age (Usia)*. Beberapa alasan mengapa usia dapat memengaruhi tingkat komitmen individu. Yang pertama, komitmen terhadap karier seyogianya meningkat seiring dengan identifikasi pekerjaan semakin menguat. Yang kedua, semakin bertambahnya usia individu, individu akan cenderung lebih menjadi bagian dari karier yang dijalani. Yang ketiga, sebagai individu yang menua, individu akan cenderung menutup pilihan karier yang lain dan memutuskan untuk menetap pada satu karier yang telah dipilih.
- *Locus of control*. Individu yang memiliki *locus of control* internal, cenderung menentukan arah hidup berdasarkan diri sendiri dan bukan dari faktor eksternal. Sehingga individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki *career commitment* yang lebih baik dibandingkan individu dengan *locus of control* eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki penghasilan, kemajuan, dan pencapaian pekerjaan yang lebih baik.
- *Socialization*. Sosialisasi yang dimaksud adalah waktu yang dibutuhkan individu untuk mempelajari karier yang dijalani. Pengalaman sosial merupakan

hal yang penting dalam mengembangkan dan menetapkan *career commitment* yang dimiliki individu. Hal tersebut dikarenakan pengalaman sosial membentuk identitas karier, tujuan karier, dan *values* dari karier individu.

b) *Situational characteristics*

Karakteristik situasional yang dapat memengaruhi komitmen individu terhadap karier yang dijalani, yaitu:

- *Mentor*. Mentor atau penasihat dapat meningkatkan pengembangan karier dan psikososial individu. Mentor dapat menjadi salah satu faktor penting dalam membangun *career commitment* individu. Hal tersebut dikarenakan komitmen terhadap karier juga berkaitan dengan kebutuhan dan ambisi individu. Mentor dapat meningkatkan *career commitment* individu dengan memfasilitasi kemandirian diri, keterlibatan karier, keberhasilan karier, dan sikap positif terhadap karier individu.
- *Role ambiguity and role conflict*. Komitmen terhadap karier membutuhkan energi yang terfokus dari diri individu. Individu yang mengalami *role ambiguity*, akan merasa kebingungan dengan tugas yang dijalani. Sedangkan individu yang mengalami *role conflict*, akan cenderung merasa menghadapi tuntutan peran yang tidak sesuai. Kedua hal ini akan membutuhkan energi yang lebih dari diri individu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
- *Inter-role conflict*. Konflik antar peran dapat memengaruhi *career commitment* individu menjadi lebih rendah. Individu yang mengalami konflik antar peran merasa bingung dengan tugas dari peran yang bertentangan. Salah satu contoh kasusnya adalah konflik antara peran dalam keluarga dan peran di

tempat kerja. Semakin besar konflik antar peran yang dialami individu, maka individu akan semakin terdistraksi dari prioritas karier yang dijalani.

C. *Person Job-Fit*

C.1 Definisi *Person Job-Fit*

Person job-fit merupakan kecocokan antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, sehingga perusahaan akan menempatkan seseorang berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut berdampak pada perilaku seseorang, dalam hal ini karyawan untuk tetap atau berpindah kerja (Cable & DeRue, 2002). Furnham (1997) mengemukakan bahwa *person job-fit* merupakan kesesuaian karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya, semakin besar kedua hal tersebut maka semakin besar produktivitas, kepuasan dan performa individu dalam menjalankan tugasnya.

C.2 Aspek *Person Job-Fit*

Menurut Cable dan DeRue (2002) mengemukakan bahwa *person job-fit* terdiri dari dua aspek yaitu:

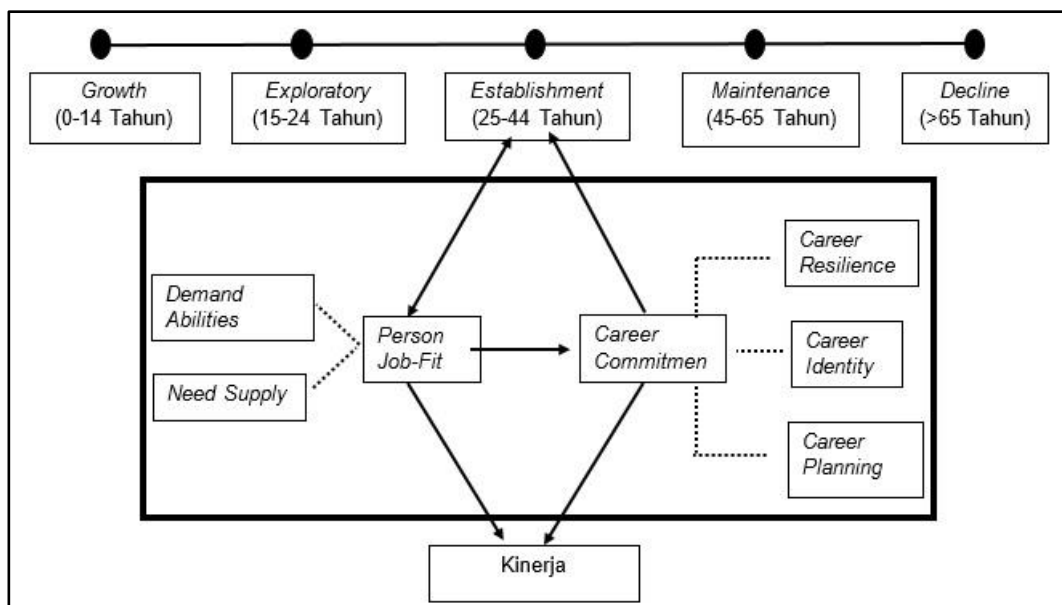
1. *Demand Abilities*

Aspek ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan (*knowledge, skill, dan ability*) yang dimiliki oleh karyawan terhadap karakteristik pekerjaan. Hal ini bermakna bahwa perusahaan menyediakan beberapa sumber daya yakni finansial, fisik, psikologis yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta kebutuhan pengembangan diri individu yang bekerja di perusahaan tersebut. Ketika semua kebutuhan tersebut telah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka *need supply* akan tercapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa, perusahaan membutuhkan kontribusi, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian dari setiap karyawan.

2. Need Supply

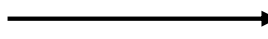
Aspek ini berkaitan dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan kerja, kepuasan karier, dan komitmen. *Need supply* akan timbul ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan dari karyawan. Karyawan menghabiskan waktu dan tenaga mereka untuk karier atau pekerjaan tersebut dengan tujuan mendapatkan hasil yang sepadan. Apabila karyawan mendapatkan *need supply* yang rendah maka, karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan dan berdampak pada berkurangnya komitmen.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Tabel 2.1 Keterangan Kerangka Konseptual

	Variabel Penelitian
	Memengaruhi
	Saling memengaruhi
	Bagian Dari

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dilihat bahwa yang menjadi fokus penelitian adalah *person job-fit* dan *career commitment*. Karier merupakan peran hidup yang dipilih individu dan berkembang dari waktu ke waktu. Salah satu realisasi karier adalah bekerja. Individu dalam bekerja selalu mungkin berinteraksi dengan organisasi sebagai lingkup kerjanya. Karenanya, individu diharapkan berkembang begitupun dengan organisasi sebagai lingkup kerjanya.

Bekerja sebagai peran yang dipilih individu diharapkan mampu menjadi wadah untuk mengaktualisasikan dirinya dengan juga diikuti oleh berkembangnya organisasi sebagai suatu sistem. Pada perkembangannya, individu melalui tahap perkembangan karier, salah satunya tahap pemantapan yang berlangsung 25-44 tahun. Individu diharapkan telah menetapkan dan memantapkan pilihan kariernya, sehingga individu optimal dalam menjalankan tugas peran pada organisasi tersebut.

Individu yang telah menetapkan dan memantapkan pilihan kariernya dapat dikatakan bahwa telah berkomitmen terhadap kariernya (*career commitment*). Individu yang memiliki komitmen terhadap kariernya akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap karier maupun profesinya saat itu, sehingga individu mampu mengidentifikasi nilai profesi, pekerjaan, jumlah waktu, dan usaha yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang relevan serta bertahan pada peran bekerja yang dipilihnya untuk mengembangkan keterampilannya.

Individu menentukan peran yang dipilihnya saat bekerja, hal tersebut dipengaruhi oleh keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang dimilikinya atau yang dinamakan *person job-fit*. Ketika individu telah menghidupi peran bekerja yang sesuai keahlian, kemampuan dan pengetahuannya, individu diharapkan mampu optimal dalam mengaktualisasikan dirinya pada perusahaan. Oleh karena

itu, penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan *person job-fit* terhadap *career commitment* pada karyawan.