

## HUBUNGAN KEMATANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN TETAP

Apipah<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Submitted: 8 <sup>th</sup> August 2025  Final Revised: 12 <sup>th</sup> August 2025  Accepted: 13 <sup>th</sup> August 2025	<p><b>Background:</b> Commitment is very necessary, even though in reality not all employees can show their commitment to the company, especially in Indonesia. <b>Objective:</b> This study aims to empirically examine the relationship between career maturity and work commitment in permanent employees. This research is expected to contribute to psychology, especially in the field of industrial and organizational psychology, and can be used as a guideline for further research. <b>Method:</b> The method in this study uses a correlational quantitative method. The sampling technique used in this study uses purposive sampling. The sample in this study is 75 permanent employees who work for a company or agency with a minimum working period of two years. The measurement of the scale of work commitment in this study uses the Three Component Organizational Commitment Scale and the measurement of the career maturity scale uses the Career Maturity Inventory Form C (CMI Form C) which is compiled using the Likert scale. The research data was analyzed using the Product Moment correlation technique. <b>Result:</b> Based on the results of the analysis that has been carried out, a correlation coefficient value of 0.795 and a significance value of 0.000 were obtained. <b>Conclusion:</b> These results show that in this study the accepted hypothesis is that there is a very significant positive relationship between career maturity and work commitment in permanent employees.</p> <p><b>Keywords:</b> Career maturity, work commitment, organizational commitment, permanent employee</p>



This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license

Copyright © 2025 by Author,  
Published by Universitas  
Muhammadiyah Gresik

### Abstrak

**Latar Belakang:** Komitmen sangat diperlukan, pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan, terutama di negara Indonesia. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industry dan organisasi, serta dapat digunakan sebagai pedoman penelitian lebih lanjut. **Metode:** Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan tetap yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dengan masa kerja minimal dua tahun. Pengukuran skala komitmen kerja dalam penelitian ini menggunakan Three Component Organizational Commitment Scale dan pengukuran

---

skala kematangan karir menggunakan Career Maturity Inventory Form C (CMI Form C) yang disusun menggunakan skala likert. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi Product Moment. **Hasil:** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. **Kesimpulan:** Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap.

**Kata Kunci:** Kematangan Karir, Komitmen Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan Tetap

---

\*email: [apipah912@gmail.com](mailto:apipah912@gmail.com)

Program Studi Psikologi, Universitas Gunadarma  
Jl. Akses UI No.59, Tugu, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Menurut Cascio (1987), manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang-bidang industri dan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan. Menurut Januardha & Nurwidawati (2014), karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat oleh perusahaan untuk bekerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi. Karyawan tetap juga memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya, bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan karir yang diterimanya.

Menurut Panjaitan (2018), pada sebuah perusahaan tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan diperlukan agar mampu memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau instansi. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ahli dalam bidangnya namun bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara maksimal, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, dan dapat mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Meskipun komitmen sangat diperlukan, pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukkan komitmennya terhadap perusahaan, terutama di negara Indonesia. Menurut penelitian Wyatt Watson Worldwide, dikatakan bahwa komitmen para karyawan Indonesia terhadap perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan para pekerja di negara Asia lainnya. Sampel penelitian tersebut diwakili oleh 8.000 responden dari 46 perusahaan di Indonesia, dengan total keseluruhan 115.000 responden dari 515 perusahaan di 10 negara Asia (Retno & Sekar, 2018). Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Hay Group, menunjukkan bahwa komitmen karyawan di negara-negara Asia mempunyai komitmen yang rendah termasuk Indonesia. Indonesia mendapatkan indeks komitmen 63%, berbeda dengan negara Eropa seperti Austria, Denmark, dan Meksiko yang mempunyai Indeks tertinggi yaitu 87% (Kurniadi, 2013).

Menurut Sopiah (2008), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional, dimana komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif

kuat terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan dan juga bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila komitmen kerja karyawan tinggi maka akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010). Menurut Dewanto (2008), karyawan dengan status tetap cenderung memiliki komitmen yang tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan teori pertukaran sosial, dimana hubungan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan akan selalu mempertimbangkan untung dan rugi bagi kedua belah pihak. Karyawan tetap akan mendapatkan balasan dari dedikasinya terhadap pencapaian perusahaan diantaranya gaji, tunjangan, fasilitas, pesangon diakhir masa kerja dan merasa bahwa organisasi dapat memenuhi kebutuhannya serta merasa diuntungkan karena telah menjadi anggota dari perusahaan. Perasaan positif tersebut akan memotivasi karyawan tetap untuk lebih berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Luthans (2006), mengungkapkan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi komitmen kerja individu adalah kematangan karir. Super (dalam Law, Low, & Zakaria, 2002) mendefinisikan kematangan karir sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk menentukan pilihan karir yang tepat, termasuk segala pengetahuan yang dibutuhkan dalam menentukan pilihan karir yang diambil dimana pilihan tersebut bersifat realistis dan konsisten. Kematangan karir juga mencakup kesiapan afektif dan kognitif dari individu yang digunakan untuk mengatasi setiap permasalahan yang terjadi pada setiap tahap perkembangan yang dihadapinya. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan dan eksplorasi karir, sedangkan kesiapan kognitif meliputi kemampuan individu dalam pengambilan keputusan dan pengetahuan serta wawasan yang dimiliki mengenai dunia kerja (Ingarianti, 2017).

Karir bagi karyawan bukan hal yang mudah untuk ditentukan, kematangan karir karyawan harus didasarkan pada pemahaman tentang kemampuan dan minat serta pengenalan karir yang ada. Kesulitan yang dialami karyawan dalam memilih dan menentukan karir tidaklah dapat dipungkiri, banyak karyawan tetap yang kurang memahami bahwa karir merupakan jalan hidup dalam usaha menggapai kehidupan yang baik di masa mendatang. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan tetap dalam kematangan karir yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut seperti kemampuan yang dimiliki melalui tingkat intelegensi, sikap mental, dan minat terhadap suatu karir yang sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimiliki. selanjutnya faktor luar atau lingkungan diantaranya tingkat ekonomi keluarga, minat orang tua, serta kondisi sosial di masyarakat. Arah pilihan karir individu merupakan suatu proses yang berlangsung lama. Oleh karena itu, strategi kematangan karir dianggap sangat penting agar karyawan tetap mampu mengambil keputusan dengan tepat dan mendapatkan ganjaran serta penghargaan terhadap terjadinya perubahan (Adi, Gading, & Sedanayasa, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ingrianti (2017), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi kematangan karir maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir maka semakin rendah pula komitmen kerjanya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2019), menunjukkan hasil adanya korelasi positif yang signifikan antara kematangan karir dengan komitmen kerja. Korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Artinya, semakin tinggi kematangan karir maka semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan pada perusahaan dan demikian juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan tetap. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kematangan karir dengan komitmen kerja pada karyawan tetap?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini variabel yang dikaji antara lain: Variabel Terikat (Y) yaitu komitmen kerja dan Variabel Bebas (X) yaitu kematangan karir. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen kerja yang merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sejauh mana seorang karyawan memihak, serta keinginan untuk bertahan pada perusahaan yang melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Skala yang digunakan mengacu pada teori dari Meyer, Allen, dan Smith (1993), mengenai dimensi komitmen kerja yang meliputi komitmen kerja afektif, komitmen kerja kontinuans, dan komitmen kerja normatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kematangan karir yang merupakan kesiapan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat dalam menyelesaikan tahapan perkembangan karir sesuai dengan pengetahuan, kehendak hati, dan potensi pada dirinya sendiri. Skala yang digunakan mengacu pada teori dari Savickas dan Crites (2011), mengenai dimensi kematangan karir yang meliputi kekhawatiran, keingintahuan, kepercayaan diri, dan konsultasi.

Menurut Azwar (2018), populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek tersebut harus memiliki beberapa ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Arikunto (2006), *purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan untuk peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu didalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Sampel yang ditetapkan pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dengan kriteria sampel yaitu karyawan tetap dengan masa kerja minimal dua tahun. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang disebarakan melalui sosial media Whatsapp dan Instagram. Pertimbangan ini dipilih dikarenakan situasi dan kondisi yang belum stabil akibat pandemi covid-19 sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk mengambil data secara langsung ke perusahaan ataupun instansi. Pengambilan data dilakukan selama tiga minggu, dimulai dari tanggal 15 April 2022 – 5 Mei 2022. Dari hasil pengambilan data selama 21 hari diperoleh sebanyak 75 responden. Setelah responden terkumpul, data kemudian diolah menggunakan software SPSS versi 22.0 for Windows.

Analisis data ini diartikan untuk menguji hipotesis hubungan kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan analisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Pengujian perhitungan statistik hipotesis ini dilakukan

menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dan pengolahan datanya dilakukan dengan bantuan *Program Statistical Package for the Social Sciens (SPSS) versi 22.0 for Windows*.

## HASIL

### Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebarakan melalui sosial media *Whatsapp* dan *Instagram*. Pertimbangan ini dipilih dikarenakan situasi dan kondisi yang belum stabil akibat pandemi covid-19 sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk mengambil data secara langsung ke perusahaan ataupun instansi. Pengambilan data dilakukan selama tiga minggu, dimulai dari tanggal 15 April 2022 – 5 Mei 2022. Dari hasil pengambilan data selama 21 hari diperoleh sebanyak 75 responden. Setelah responden terkumpul, data kemudian diolah menggunakan *software SPSS versi 22.0 for Windows*.

### Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012), mengemukakan bahwa validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompoten atau melalui *expert judgement* dalam hal ini yaitu dosen pembimbing.

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distribusi skor aitem dengan distribusi skala itu sendiri. Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total  $\geq 0,30$  jumlahnya melebihi jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi (Azwar, 2012). Hasil uji daya diskriminasi pada skala tersebut yaitu:

#### a. Skala Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem pada skala komitmen kerja menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan *software SPSS versi 22.0 for Windows* dengan 75 responden, terdapat 18 aitem komitmen kerja yang dianalisis sehingga menghasilkan 14 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik dengan koefisien 0,346 sampai dengan 0,651.

#### b. Skala Kematangan Karir

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem pada skala kematangan karir menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan *software SPSS versi 22.0 for Windows* dengan 75 responden, terdapat 24 aitem komitmen kerja yang dianalisis sehingga menghasilkan 23 aitem yang memiliki daya diskriminasi yang baik dengan koefisien 0,305 sampai dengan 0,617.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada skala komitmen kerja dan skala kematangan karir dilakukan menggunakan *SPSS versi 22.0 for Windows* yang dilihat dari nilai reliabilitas pada tabel *Alpha Cronbach*. Reliabilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 1999). Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,7$  dikatakan reliabel.

#### a. Skala Komitmen Kerja

Pada skala komitmen kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,842 hal ini berarti aitem-aitem pada skala komitmen kerja bersifat reliabel.

#### b. Skala Kematangan Karir

Pada skala kematangan karir diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,853 hal ini berarti aitem-aitem pada skala kematangan karir bersifat reliabel.

### Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya normalitas serta linearitas suatu sebaran data sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi. Uji asumsi terdiri atas uji normalitas dan linearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang akan dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai koefisien signifikansi  $\geq 0,05$  ( $p \geq 0,05$ ). Uji normalitas ini menggunakan *SPSS versi 22.0 for Windows* yang dapat dilihat pada tabel Kolmogorov-Smirnov.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada skala komitmen kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya data terdistribusi tidak normal, sedangkan pada skala kematangan karir diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084 yang artinya data terdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji sekumpulan data bersifat linear atau tidak. Uji linearitas ini menggunakan teknik *Regression* menggunakan *SPSS versi 22.0 for Windows*. Suatu data dikatakan linear jika nilai koefisien signifikansi  $< 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji linearitas pada skala komitmen kerja dan skala kematangan karir diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya data kedua variabel tersebut bersifat linear.

### Uji Hipotesis

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi Pearson sebesar 0,795 yang berarti kuat dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap dimana semakin tinggi kematangan karir maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *bivariate one tailed* menggunakan metode *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 yang berarti kuat dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap dimana semakin tinggi kematangan karir maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja.

Karyawan dengan kematangan karir tinggi berarti memiliki kompetensi informasional dan konseptual terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukannya sehingga menunjukkan komitmen dan kinerja yang tinggi sesuai dengan nilai dan tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan kematangan karir yang rendah kurang mampu mengukur diri dan kurang mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam berkarir sehingga menunjukkan komitmen dan kinerja yang rendah pula. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ribathi (2017), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada

anggota Polisi. Dengan demikian semakin tinggi kematangan karir anggota Polisi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kematangan karir pada anggota Polisi maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang komitmen kerja bagi individu adalah kematangan karir. Kematangan karir mencakup kesiapan afektif dan kognitif dari individu yang digunakan untuk mengatasi setiap permasalahan pada tahap perkembangan yang dihadapinya. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan dan eksplorasi karir, sedangkan kesiapan kognitif meliputi kemampuan individu dalam pengambilan keputusan dan pengetahuan serta wawasan yang dimiliki mengenai dunia kerja (Ingarianti, 2017).

Pengetahuan dan wawasan mengenai dunia kerja merupakan hal yang sangat penting bagi kematangan karir seseorang, individu yang memiliki pengetahuan mengenai diri sendiri dan nilai kematangan karir yang tinggi maka individu tersebut memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik (Babarovic & Sverko, 2016). Karyawan yang memiliki kematangan karir yang tinggi mampu menentukan tujuan karir, mampu membuat perencanaan karir, mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam berkarir, dan memiliki keterikatan yang menggambarkan adanya komitmen kerja pada perusahaan (Sudjani, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh mean empirik pada skala kematangan karir sebesar 75,08 termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk mean empirik pada skala komitmen kerja sebesar 45,73 berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tergolong tinggi dan sesuai dengan penjelasan Ingarianti (2017), yang menyatakan bahwa semakin tinggi kematangan karir maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kematangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Pada penelitian ini, komitmen kerja pada karyawan dipengaruhi oleh salah satu faktor internal yaitu kematangan karir. Selain faktor internal, pada penelitian sebelumnya menemukan bahwa faktor eksternal seperti beban kerja mental (Febry, 2015), budaya organisasi (Tectona, 2019), kesempatan promosi, dukungan keluarga, dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan (Hussain & Anjum, 2014).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan analisis korelasi *bivariate one tailed* menggunakan metode *pearson product moment* dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima sehingga ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dan komitmen kerja pada karyawan tetap. Dari hasil tersebut diperoleh arah korelasi yang bersifat kuat dan positif sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi kematangan karir pada karyawan tetap, maka akan semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki. Berdasarkan perhitungan *mean* empirik diperoleh kematangan karir dan komitmen kerja berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap memiliki kematangan karir dan komitmen kerja pada tingkat yang relatif sama yaitu keduanya berada dalam kategori tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W. S., Gading, K., & Sedanayasa, G. (2019). Efektivitas Konseling Trait and Factor dengan Teknik Dialog Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Dan Kematangan Karir Pada Karyawan CV. Uma Sapta Arcitectur. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia*. 4(2), 23-29.

- Adnyani, R., & Dewi, K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8(7), 4073-4101.
- Ardiyos. (2004). *Kamus Besar Akuntansi*. Jakarta: Citra Harta Prima.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologis Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas Edisi IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Babarovic, T., & Sverko, I. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making diffiulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena Psihologija*. 9(4), 429-448.
- Cascio, E. S. (1987). *Creative Human Resources Planning and Applications: A Strategic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dewanto, R. A. (2008). Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Klaten. (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2008). Diakses dari [https://repository.usd.ac.id/2425/2/009114164\\_Full.pdf](https://repository.usd.ac.id/2425/2/009114164_Full.pdf)
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7(2), 116-125.
- Dwiyanti, R., & Abdilla, S. K. (2018). The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment in Impermanent Temporary Employees of an Indonesian Company. *Expert Journal of Business and Management*. 6(1), 40-48.
- Eeng, A. & Epi, I. (2007). *Membina Kompetensi Ekonomi*. Bandung: Grafindo Media Pratama.
- Gonzalez, M. A. (2008). Career Maturity: A Priority for Secondary Education. *Journal of Research Educational Psychology*. 6(3), 749-772.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. USA: Allyn & Bacon.
- Hafiz, A., & Ma'mur, M. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Pendekatan Weighted Product. *Jurnal Cendikia*. 16(1), 23-28.
- Hasibuan, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herviani, Y. B. (2019). Hubungan Antara Usia, Lama Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawati Bank X Cabang Magelang. (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019). Diakses dari [https://repository.usd.ac.id/35595/2/129114107\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/35595/2/129114107_full.pdf)
- Ingarianti, M. T. (2017). Hubungan Kematangan Karir Dengan Komitmen Organisasi Pada Siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. *Jurnal RAP UNP*. 8(1), 100-112.
- Januardha, J., & Nurwidawati, D. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 5(1), 38-44.

- Jewell, L. N., & Siegal, M. (1998). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*. 5(3).
- Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya Edisi I*. Jakarta: Badan Penerbit FK UI.
- Law, P. L., Low, S. F., & Zakaria, A. R. (2013). Gender and Work: Assessment and Application of Super's Theory-Career Maturity. *British Journal of Arts and Social Sciences*. 12(2), 175-185.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan (Edisi Revisi Tahun 2011)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, I., & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meiyanto, S., & Santhoso, H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: Sebuah studi dalam konteks pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. 1, 29-40.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78(4), 538-551.
- Mulia, I. (2019). Hubungan Kematangan Karir Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2019). Diakses dari <http://repository.ub.ac.id/180850/>
- Nafeesa., Aziz. A., & Hardjo, S. (2015). Gambaran Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Umum Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Kajian Psikologi dan Konseling*. 7(2).
- Naidoo, A. V. (1998). *Career Maturity: A Review of Four Decades of Research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Nuraini, P. (2018). Pengaruh *Work Values, Parent Attachment*, dan Faktor Demografis Terhadap *Career Maturity* Mahasiswi Tingkat Akhir. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Jakarta, 2018). Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44516/1/PUTRI%20NURAINI-FPSI.pdf>
- Osalami, S. O. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*. 10(1), 31-38.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 4(1), 52-60.
- Patton, W., & Creed, P. (2002). *Journal of Career Development*. 29, 69-85.
- Ribathi, G. (2017). Kematangan Karir Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polisi. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2017). Diakses dari <http://eprints.umm.ac.id/43582/1/jiptummpp-gdl-gawanribat-48796-1-gawanri-t.pdf>

- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi Edisi V*. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saepudin, M., Abdillah, G., & Yuniarti, R. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Menentukan Kelayakan Pengangkatan Karyawan Tetap Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process dan Weighted Product. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia*. 3(5), 43-48.
- Savickas, M. L. (1990). *Developing Career Choice Readiness*. USA: Ohio University.
- Savickas, M. L., & Crites, J. W. (2011). Career Maturity Inventory Form C. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131-138.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*. Bandung: Refika Aditama.
- Seligman, L. (1994). *Developmental Career Counseling & Assessment, 2<sup>nd</sup> Edition*. California: SAGE Publications.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Spector, Paul. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (Second Edition)*. New York: Jhon Wiley and Sons Inc.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjani. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. E. (1975). *The Psychology of Career; an Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Row Publisher.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 16(3), 282-298.
- Suseno, M., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi, Cetakan Kelima)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Yana, I. (2009). *Hak dan Kewajiban Karyawan 108 penyelesaian masalah PHK*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Zulkaida, A. (2007). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir. *Proceeding Pesat*. 2, 1-4.
- Zunker, V. G. (2008). *Career Counseling: A Hollistic Approach, 7<sup>th</sup> Edition*. USA: Thomson Brooks/Cole.