

Hubungan Career Adaptability dengan Career Satisfaction dan Turnover Intention

The Relation of Career Adaptability to Career Satisfaction and Turnover Intention

Ratna Dwi Astuti dan Yeni Fajariyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
ratnadwia42@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test: 1) Relation of career adaptability's dimension to career satisfaction, 2) Relation of career adaptability's dimension to turnover intention. The population of this study were employees from multi industry in Surakarta with 186 employees as sample from 23 companies. Sampling method in this research using Purposive sampling method. Tests in this study using the instrument test in the form of validity test with Confirmatory Factor Analysis method and reliability test by Cronbach's Alpha method. The hypothesis test was using Multiple Regression Analysis. The result of this research shows: 1) concern, control, curiosity and confidence dimension positively related to career satisfaction, but only curiosity has insignificant relation, 2) concern, control, curiosity and confidence dimension negatively related to turnover intention, but only curiosity has insignificant relation. This study has some limitations, the study only implemented in one period of time, the proportion of company's number in each industry can not represent the condition in general, and the method of data retrieval is limited through the questionnaire only.

Keyword: *career adaptability, career satisfaction, turnover intention, concern, control, curiosity, confidence*

PENDAHULUAN

Turnover intention adalah sebuah kesadaran dan kesengajaan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993). Sedangkan "*turnover*" sendiri dapat diartikan sebagai penghentian pekerjaan seseorang dari sebuah perusahaan (Tett & Meyer, 1993). *Turnover intention* dapat menjadi faktor pemicu *turnover* yang sebenarnya (Cotton & Tuttle, 1986; Lee & Mowday, 1987; Steel & Ovalle, 1984) karena secara konsisten *turnover intention* telah terhubung ke *turnover* yang sebenarnya (Griffeth et al., 2000).

Dikutip dari majalah SWA edisi September 2015, dalam sebuah survei tahun 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting and Information Solution* (perusahaan konsultan SDM global) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* sampai Oktober 2014 sudah mencapai 8,4%, dari rata-rata tingkat *turnover* sebesar 8,8% pada tahun 2013. Tingkat *turnover* paling tinggi justru terjadi pada sektor yang memberikan total *cash* yang tertinggi, yaitu perbankan yang mencapai 16%. Survei tersebut dilakukan terhadap 149 perusahaan yang berasal dari berbagai industri di Indonesia.

Kehilangan karyawan berkeahlian tinggi dapat menyebabkan implikasi gangguan untuk organisasi, seperti pelemahan fungsi organisasi, pelayanan, dan administrasi (Bothma & Roodt, 2013). Hal tersebut juga berkontribusi dalam penambahan biaya untuk perekrutan dan pelatihan ulang karyawan (Roodt & Bothma, 1997; Sulu et al., 2010). Maka itu, sangat penting untuk mengetahui faktor penyebabnya untuk meminimalkan efek negatifnya terhadap performa organisasi (Low et al., 2001). Banyak faktor yang

menyebabkan *turnover intention* karyawan (Rahman & Nas, 2013). Penelitian ini berfokus pada salah satu anteseden *turnover intention* yaitu *career adaptability* karena pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan *career adaptability* dan *turnover intention* dapat membantu menemukan cara untuk membantu mengarahkan karyawan dalam jalur karir mereka yang bertambah kompleks, sehingga dapat mencegah *turnover intention* (Chan & Mai, 2015).

Berbeda dengan *turnover intention* yang cenderung memberikan dampak negatif bagi individu dan organisasi (Roodt & Bothma, 1997; Sulu et al., 2010; Bothma & Roodt, 2013; Rahman & Nas, 2013), *career satisfaction* cenderung memberikan efek positif (Driver, 1979; Schein, 1980). *Career satisfaction* dapat didefinisikan sebagai kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap karirnya (Lounsbury et al., 2008). *Career satisfaction* merupakan salah satu tingkatan dari *subjective career success* (Wickramasinghe & Jayaweera, 2010). *Career satisfaction* sangat penting untuk dipelajari, bukan hanya untuk mengetahui persepsi individu, tetapi juga untuk mengetahui dampaknya pada pengembangan karir individu tersebut (Driver, 1979; Schein, 1980).

Dalam beberapa penelitian (Savickas & Porfeli, 2012; Tolentino et al., 2013; Zacher, 2014; Chan & Mai, 2015; McKenna et al., 2016) ditemukan bahwa salah satu penyebab *career satisfaction* adalah *career adaptability*. Penelitian-penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan dengan *career adaptability* yang lebih tinggi merasa lebih puas terhadap karirnya. *Career adaptability* sendiri didefinisikan sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan kondisi lingkungan kerja (Savickas, 1997). Teori konstruksi karir (*Career Construction Theory*) menetapkan *career adaptability* ke dalam 4 dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas, 2012; Savickas, 2013). Individu yang adaptif dalam karirnya lebih mampu menyesuaikan preferensi pribadi dan orientasi tujuan dalam menghadapi situasi mendesak dan perubahan (Tolentino, 2013) dan mungkin dapat berdampak pada karirnya (Savickas, 2013).

Globalisasi yang cepat, perubahan teknologi, dan tekanan pasar telah mengakibatkan perubahan dalam dunia pekerjaan (Uy, 2015). Dalam satu waktu atau bahkan beberapa waktu, karyawan dapat mengalami perubahan posisi atau jabatan kerja (Savickas, 2013). Perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya adalah satu periode transisi di mana individu tersebut harus meninggalkan satu tempat, mengubah tujuan, memilih tempat lain, dan memasuki serta membentuk kembali dirinya di tempat baru (Savickas, 2013). *Career adaptability* dinilai penting karena dapat mengatasi kondisi tersebut (Savickas, 2013) serta dapat mempengaruhi tingkat *career satisfaction* dan *turnover intention* (Chan & Mai, 2015). Penelitian ini menguji hubungan antara *career adaptability* dengan *career satisfaction* dan *turnover intention*.

LANDASAN TEORI

Career Satisfaction

Career satisfaction didefinisikan sebagai kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap karirnya (Lounsbury et al., 2008). *Career satisfaction* juga merujuk pada persepsi individu terhadap pencapaian karir dan harapan untuk kemajuannya di masa depan (Gattiker & Larwood, 1986; Judge et al., 1995; Nauta et al., 2009). Beberapa studi lainnya juga mendefinisikan *career satisfaction* sebagai tingkatan di mana kepercayaan

individu terhadap perkembangan karirnya sesuai dengan tujuan, nilai, dan preferensinya (Barnett & Bradley, 2007; Erdogan et al., 2004; Heslin, 2003; Seibert & Kraimer, 2001). Peneliti menemukan perbedaan empiris dari *job satisfaction* dan *career satisfaction* (Judge et al., 1995). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai tingkat emosi positif sebagai hasil dari penilaian kinerja seseorang (Locke, 1976). Sedangkan *career satisfaction* diperoleh dari penilaian individu terhadap pengembangan karirnya dan kemajuan lintas pekerjaan (Greenhaus et al., 1990).

Career satisfaction merupakan salah satu tingkatan dari *subjective career success* (Wickramasinghe & Jayaweera, 2010). *Career success* dapat didefinisikan sebagai psikologis positif dan hasil kerja yang diakumulasikan sebagai salah satu hasil pengalaman kerja seseorang (Seibert & Kraimer, 2001). *Career success* juga seringkali didefinisikan sebagai kemajuan hirarkis seseorang dalam sebuah pekerjaan (Bass, 1981; Kotter, 1982). Dalam *career success*, terdapat perbedaan dari kedua indikator *career success*, yaitu *objective* dan *subjective career success* (Barnett & Bradley, 2007). *Objective career success* merujuk pada hasil pengalaman kerja, seperti status, promosi, gaji, yang dapat diamati secara objektif (Seibert & Kraimer, 2001). *Objective career success* juga dinilai sebagai perspektif eksternal karir (Van Maanen & Schein, 1977). Mengukur *objective career success* saja dinilai kurang cukup, karena individu juga menilai hasil-hasil subjektif seperti pengembangan keahlian baru, *work-life balance*, tantangan, dan tujuan (Gattiker & Larwood, 1988; Heslin, 2005). Individu yang telah mencapai *objective career success* belum tentu puas terhadap karirnya (Hall, 2002). *Subjective career success* merujuk pada evaluasi individu terhadap kemajuan karir, pencapaian,antisipasi hasilnya, berkaitan dengan tujuan dan aspirasinya (Seibert & Kraimer, 2001). *Subjective career success* juga dinilai sebagai perspektif internal karir (Van Maanen & Schein, 1977). Individu dengan tingkat *subjective career success* yang lebih tinggi merasa lebih bahagia dan lebih sukses dalam karirnya sesuai dengan standar internal individu tersebut (Nabi, 2003; Korman et al, 1981).

Turnover Intention

Turnover intention adalah sebuah kesadaran dan kesengajaan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993). Sedangkan "*turnover*" sendiri dapat diartikan sebagai penghentian pekerjaan seseorang dari sebuah perusahaan (Tett & Meyer, 1993). *Turnover intention* seringkali diukur dengan referensi interval waktu tertentu, misalnya dalam 6 bulan ke depan (Tett & Meyer, 1993). Menurut Carmeli dan Weisberg (2006), dalam *turnover intention* terdapat tiga elemen khusus dalam proses kesadaran penarikan diri dari pekerjaan, yaitu pemikiran untuk mengakhiri pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti. *Turnover intention* dapat menjadi faktor pemicu *turnover* yang sebenarnya (Cotton & Tuttle, 1986; Lee & Mowday, 1987; Steel & Ovalle, 1984) karena secara konsisten *turnover intention* telah terhubung ke *turnover* yang sebenarnya (Griffeth et al., 2000).

Turnover intention cenderung memberikan dampak negatif bagi individu dan organisasi (Roodt & Bothma, 1997; Sulu et al., 2010; Bothma & Roodt, 2013; Rahman & Nas, 2013). Kehilangan karyawan berkeahlian tinggi dapat menyebabkan implikasi gangguan untuk organisasi, seperti pelemahan fungsi organisasi, pelayanan, dan administrasi (Bothma & Roodt, 2013). Hal tersebut juga berkontribusi dalam penambahan biaya untuk perekrutan dan pelatihan ulang karyawan (Roodt & Bothma, 1997; Sulu et al., 2010).

Career Adaptability dan Teori Konstruksi Karir

Menurut Savickas (2013), teori konstruksi karir (*Career Construction Theory*) menjelaskan proses interpretasi dan interpersonal yang digunakan individu sebagai aktor, agen, dan pengarang untuk membentuk diri, identitas, dan membangun karir. Teori ini menyoroti dua peran metakompetensi (*adaptability* dan identitas) dalam penyesuaiannya dengan tugas pengembangan vokasional, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas, 2013). Tugas pengembangan vokasional, transisi pekerjaan, dan trauma kerja sendiri diidentifikasi sebagai tiga pokok tantangan sosial dalam teori ini (Savickas, 2013). Tugas pengembangan vokasional memberikan persiapan untuk tugas yang sesuai dengan kemampuan dan minat seseorang (Savickas, 2013). Transisi pekerjaan diartikan sebagai perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, transisi ini dapat diinginkan maupun tidak diinginkan, direncanakan atau tak terduga, dan dapat berupa promosi atau penurunan jabatan (Savickas, 2013). Sedangkan trauma pekerjaan merupakan sesuatu yang tidak dapat diprediksi atau tidak diinginkan, meliputi kejadian yang menyakitkan, seperti penutupan pabrik, kejadian industri, kecelakaan kerja, dan pelanggaran kontrak (Savickas, 2013).

Teori konstruksi karir menggolongkan hasil adaptasi (*adaptation outcome*) sebagai *adaptivity*, *adaptability*, dan *adapting* (Savickas, 2005). *Adaptation outcome* diartikan juga sebagai “*goodness of fit*”, yang diindikasikan dengan kesuksesan, kepuasan, dan pengembangan (Savickas, 2012; Tolentino, 2013). *Adaptation* merupakan hasil dari proses *adapting*, menunjukkan perilaku adaptif dengan tujuan untuk mengubah keadaan (Savickas, 2012). *Adaptivity* merupakan ciri seseorang yang fleksibel dan bersedia untuk berubah (*willingness to change*) (Savickas, 2012). *Adaptability* berarti seseorang mampu (*able*) untuk melakukan adaptasi (Savickas, 2012). Individu yang bersedia (*willing*) dan mampu (*able*) untuk beradaptasi terhadap perubahan diharapkan akan mendapat hasil adaptasi yang lebih baik (Savickas, 2012).

Career Adaptability

Menurut Savickas (1997), *adaptability* adalah kemampuan untuk dapat berubah, tanpa kesulitan berarti, untuk menyesuaikan dengan perubahan keadaan atau keadaan baru. Sehingga *career adaptability* didefinisikan sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas-tugas dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan kondisi lingkungan kerja (Savickas, 1997). *Career adaptability* juga dipertimbangkan sebagai suatu konstruk “*psychosocial*” karena berhubungan dengan orang-orang di lingkungan sekitarnya (Savickas, 1997). *Adaptability* membentuk ekstensi diri ke dalam lingkungan sosial sebagai hubungan individu dengan masyarakat dan meregulasi perilaku vokasionalnya (Savickas, 2013). *Adaptability* dikembangkan melalui interaksi antara dunia dalam dan luar seseorang (Savickas, 2012). *Adaptability* juga dinilai sebagai sebuah *human capital*, yaitu akumulasi kompetensi dan pengetahuan yang diperoleh melalui edukasi dan pengalaman (Sullivan & Sheffrin, 2003). *Human capital* merujuk pada apa yang diketahui seseorang (Savickas & Porfeli, 2012).

Teori konstruksi karir (*Career Construction Theory*) menetapkan *career adaptability* ke dalam 4 dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas, 2012; Savickas, 2013). Dimensi tersebut merepresentasikan sumber umum *adaptability* dan strategi yang digunakan individu untuk mengelola tugas kritis, transisi, dan trauma sebagai konsepsi karirnya (Savickas, 2013). *Career concern* diartikan sebagai orientasi terhadap masa depan dan mengetahui apa yang penting untuk dipersiapkan ke

depan (Savickas, 2012; Savickas, 2013). Sikap penuh perencanaan dan optimisme membantu kesiapan karena sikap tersebut mengatur individu untuk sadar mengenai tugas dan transisi pekerjaan yang akan dihadapi (Savickas, 2013). *Career control* diartikan sebagai tingkat disiplin diri yang ditunjukkan dengan sikap berhati-hati dan bertanggung jawab dalam membuat keputusan (Savickas, 2012). Dimensi ini menjadikan individu bertanggung jawab dalam pembentukan diri dan lingkungannya untuk menghadapi apa yang akan terjadi dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan (Savickas, 2012).

Career curiosity diartikan sebagai keingintahuan dan eksplorasi dari penyesuaian diri dan dunia kerja (Savickas, 2013). Eksplorasi dan keterbukaan dapat membawa pengalaman yang menambah kompetensi dari pengetahuan diri dan informasi pekerjaan (Savickas, 2013). *Career confidence* merupakan kemampuan diri untuk mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan pilihan edukasi dan vokasional (Savickas, 2013). Kurangnya *career confidence* dapat berdampak pada hambatan karir yang dapat menghambat aktualisasi peran dan pencapaian tujuan (Savickas, 2013).

Hubungan Career Adaptability dan Career Satisfaction

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan bahwa pekerja dengan *career adaptability* yang lebih tinggi merasa lebih puas terhadap karirnya (Savickas & Porfeli, 2012; Tolentino et al., 2013; Zacher, 2014; Chan & Mai, 2015; McKenna et al., 2016). *Career adaptability* terdiri atas daya regulasi diri yang memungkinkan seseorang berintegrasi dengan lingkungannya (Tolentino, 2013). Menurut teori konstruksi karir, *career adaptability* adalah sebuah daya psikososial dan kompetensi transaksional yang membantu karyawan untuk berhasil mengelola tuntutan kerja rutin dan mengatasi perubahan karir secara efektif (Savickas, 2013; Zacher, 2016). Teori tersebut mengusulkan dimensi *career adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) dapat berkontribusi pada hasil kerja yang baik dan pengembangan karir (Savickas, 2013; McKenna et al., 2016). Ketika karyawan merasa dirinya efisien dan efektif dalam pekerjaannya dan sukses dalam karirnya, karyawan dapat lebih mengevaluasi pencapaian karirnya secara positif (McKenna et al., 2016). Sehingga tingkat *career adaptability* yang tinggi berhubungan dengan tingkat *career satisfaction* yang tinggi pula (McKenna et al., 2016).

Ketika individu memiliki tingkat *concern* yang baik, maka individu tersebut memiliki orientasi dan persiapan yang baik untuk masa depan karirnya serta membantu individu untuk sadar mengenai tugas dan transisi pekerjaan yang akan dihadapi dan dapat lebih mudah mencapai tujuan karirnya sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat (Savickas, 2013). Hal tersebut dapat mempengaruhi perkembangan, mengantisipasi kemajuan di masa depan dan meningkatkan *career satisfaction* (Tolentino, 2013).

H_{1a}. *Concern* berhubungan positif dengan *Career Satisfaction*.

Individu yang memiliki tingkat *control* atau disiplin diri yang tinggi (ditunjukkan dengan sikap berhati-hati dan bertanggung jawab dalam membuat keputusan) menuntun individu tersebut untuk lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan dan karirnya (McKenna et al., 2016) sehingga menjadi individu yang lebih kompeten (Savickas, 2013). Hal tersebut dapat meningkatkan sikap positif terhadap karir individu dan meningkatkan *career satisfaction* (Tolentino, 2013).

H₁b. *Control* berhubungan positif dengan *Career Satisfaction*.

Berdasarkan teori konstruksi karir, individu yang memiliki *curiosity* cenderung memiliki keingintahuan dan mengeksplorasi hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir (Savickas, 2013). Eksplorasi ini dapat lebih menghasilkan pilihan-pilihan dalam dunia kerja yang berkontribusi pada pengembangan karir. Pengembangan karir dapat meningkatkan tingkat kepuasan karir seseorang (Savickas, 2013; Tolentino, 2013).

H₁c. *Curiosity* berhubungan positif dengan *Career Satisfaction*.

Dengan memiliki *confidence*, individu dapat mengeksekusi tindakan dengan tepat, mempermudah aktualisasi peran dan pencapaian tujuan karir (Savickas, 2013). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pencapaian tujuan karir seseorang dapat meningkatkan sikap positif terhadap karir dan meningkatkan *career satisfaction* (Savickas, 2013; Tolentino, 2013). Sehingga semakin tinggi tingkat *confidence* maka semakin tinggi pula tingkat *career satisfaction*.

H₁d. *Confidence* berhubungan positif dengan *Career Satisfaction*.

Hubungan Career Adaptability dan Turnover Intention

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan hubungan negatif antara *career adaptability* dan *turnover intention*, bahwa semakin tinggi tingkat *career adaptability* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* (Ferreira et al., 2013; Omar & Noordin, 2013; Chan & Mai, 2015). Dalam penelitian Ferreira et al. (2013) dijelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi dengan sumber daya pengembangan karir yang baik dapat menunjukkan kesesuaian persepsi dengan organisasi, mempunyai nilai, tujuan karir, dan rencana masa depan yang sesuai dengan budaya perusahaan yang lebih luas (Mitchell et al., 2001; Ferreira et al., 2013). Peningkatan tingkat *career adaptability* juga dapat membantu karyawan dalam mengelola atau menegosiasikan kesesuaian diri dengan kelompok kerja, pekerjaan atau organisasi sebagai aspek karir (Ferreira et al., 2013). *Career adaptability*, manajemen diri dan keahlian interpersonal, dan kejelasan arah karir masa depan penting untuk meningkatkan *job embeddedness* dan komitmen organisasi (Ferreira et al., 2013). Karyawan yang memiliki tingkat *job embeddedness* dan komitmen organisasi yang baik cenderung bertahan sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah (Mallol et al., 2007; Ferreira et al., 2013).

Career concern mendorong individu untuk mempersiapkan masa depan karirnya dengan baik dan terarah (Savickas, 2013). Kejelasan arah karir masa depan ini penting untuk meningkatkan *job embeddedness* dan komitmen organisasi (Ferreira et al., 2013). Karyawan yang merasa memiliki *job embeddedness* dan komitmen terhadap organisasi cenderung bertahan sehingga memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah (Mallol et al., 2007; Ferreira et al., 2013).

H₂a. *Concern* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*.

Control diartikan sebagai tingkat disiplin diri yang ditunjukkan dengan sikap berhati-hati dan bertanggung jawab dalam membuat keputusan (Savickas, 2012). Sedangkan *curiosity* diartikan sebagai keingintahuan dan eksplorasi mengenai dunia

kerja yang dapat membawa pengalaman yang menambah kompetensi dari pengetahuan diri dan informasi pekerjaan (Savickas, 2013). Kedua dimensi dalam *career adaptability* ini dapat menunjukkan persepsi yang lebih kuat terhadap *job embeddedness* (Mitchell et al., 2001). *Job embeddedness* dapat meningkatkan komitmen organisasi individu sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* (Mallol et al., 2007; Van Dyk, 2012).

H₂b. *Control* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*.

H₂c. *Curiosity* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*.

Individu yang memiliki *career confidence* mempunyai potensi untuk dapat mengeksekusi tindakan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penentuan arah karir yang mereka pilih. Individu tersebut dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan mempersiapkan ketidakpastian dalam pekerjaan (Savickas, 2005). Sehingga dapat mengurangi kemungkinan berkembangnya *turnover intention* (Omar & Noordin, 2013).

H₂d. *Confidence* berhubungan negatif dengan *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dari berbagai industri di Surakarta. Pengambilan data berlangsung selama dua bulan, mulai tanggal 13 Maret 2018 sampai dengan 12 Mei 2018. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* dan *offline* yang mengacu pada penelitian sebelumnya. Keseluruhan jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 225 kuesioner dengan total pengembalian 186 kuesioner.

Responden berasal dari 4 perusahaan industri manufaktur, 18 perusahaan industri jasa, dan 1 perusahaan industri dagang. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 49% laki-laki dan 51% perempuan, dengan rentang usia terbanyak berada pada rentang 21-30 tahun dengan persentase 51,1%. Tingkat pendidikan responden didominasi lulusan tingkat SMA sederajat sebesar 41,4% dan S1 sebesar 37,1%. Sedangkan untuk masa kerja, mayoritas responden berada pada rentang masa kerja 1-3 tahun yaitu sebesar 34,4%.

Pengukuran dan Metode Analisis Data

Pengukuran variabel *career adaptability* menggunakan 24 item pernyataan dari Savickas (2012), masing-masing dimensi dalam *career adaptability* (*concern*, *control*, *curiosity*, *confidence*) terdiri dari enam item. Pengukuran variabel *career satisfaction* menggunakan lima item pernyataan dari Greenhaus et al. (1990). Pengukuran variabel *turnover intention* menggunakan dua item dari Fried et al. (1996). Pengukuran seluruh variabel menggunakan lima poin skala likert, dengan keterangan (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan bantuan *software* SPSS versi 22. Uji reliabilitas mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada

masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2000). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 22. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,80-1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60-0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, nilai kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik (Sekaran, 2005). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Multiple Regression Analysis* dengan bantuan *software* SPSS versi 22. Hipotesis didukung apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasar *output KMO and Bartlett's Test* pada Tabel 1, nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* adalah 0,843 yang berarti berada di atas 0,5 dan nilai *Bartlett's Test* juga signifikan pada 0,000. Hasil tersebut sudah menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi syarat valid.

Tabel 1 Output KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3561.627
	Df	465
	Sig.	.000

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Hasil uji validitas juga menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan sampel yang akan diuji dan para responden juga dapat memahami item pernyataan tersebut dengan baik. Kemudian besarnya nilai *factor loading* seluruhnya di atas 0,4. Keseluruhan indikator atau item pernyataan telah terekstrak sempurna tanpa perlu menghilangkan indikator. Seluruh item telah memenuhi uji validitas sehingga dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel *Rotated Component Matrix* pada Lampiran 1.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 atau sudah memenuhi syarat uji reliabilitas sehingga dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel, dengan tingkat reliabilitas baik yaitu di atas 0,8.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
CCN	<i>Concern</i>	0,810	Reliabilitas baik
CTRL	<i>Control</i>	0,869	Reliabilitas baik
CRS	<i>Curiosity</i>	0,819	Reliabilitas baik
CONF	<i>Confidence</i>	0,882	Reliabilitas baik
CS	<i>Career Satisfaction</i>	0,844	Reliabilitas baik
TI	<i>Turnover Intention</i>	0,863	Reliabilitas baik

*Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018

Uji Hipotesis

Hipotesis satu pada penelitian ini menguji mengenai hubungan positif dimensi *career adaptability* dengan *career satisfaction*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,244. Hal ini berarti bahwa *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* dapat menjelaskan variabel *career satisfaction* sebesar 24,4%, sedangkan sisanya 75,6% dijelaskan oleh variabel lain. Keseluruhan nilai t juga menunjukkan nilai positif yang berarti hubungan keempat dimensi *career adaptability* dengan *career satisfaction* adalah hubungan positif. Hasil perhitungan uji regresi berganda *concern* terhadap *career satisfaction* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,005; nilai tersebut $<0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *concern* berhubungan positif dengan *career satisfaction* sehingga H_{1a} didukung. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan McKenna et al. (2016). Hubungan positif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *concern* atau orientasi dan persiapan individu untuk masa depan karirnya, maka individu tersebut merasa semakin puas dengan karirnya.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *control* terhadap *career satisfaction* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018; nilai tersebut $<0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *control* berhubungan positif dengan *career satisfaction* sehingga H_{1b} didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *control* berhubungan positif dengan *career satisfaction*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan McKenna et al. (2016). Hubungan positif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *control* atau disiplin diri terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan dan karirnya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karir individu tersebut.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *curiosity* terhadap *career satisfaction* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,591; nilai tersebut $>0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *curiosity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career satisfaction* sehingga H_{1c} tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *curiosity* dengan *career satisfaction*. Hubungan yang tidak signifikan ini menandakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *curiosity* tidak berhubungan dengan tingkat *career satisfaction* yang dimiliki individu. Hal ini dikarenakan eksplorasi dan keingintahuan individu belum sampai pada tahap penerapan yang berarti belum berkontribusi pada pengembangan karir, sehingga *curiosity* tidak berhubungan signifikan dengan *career satisfaction*.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *confidence* terhadap *career satisfaction*

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,014; nilai tersebut $<0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *confidence* berhubungan positif dengan *career satisfaction* sehingga H_{1d} didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *confidence* berhubungan positif dengan *career satisfaction*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan McKenna et al. (2016). Hubungan positif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *confidence* atau kemampuan diri untuk mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk membuat dan mengimplementasikan pilihan edukasi dan vokasional, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karir individu tersebut.

Hipotesis dua pada penelitian ini menguji mengenai hubungan negatif dimensi *career adaptability* dengan *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,208. Hal ini berarti bahwa *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* dapat menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 20,8%, sedangkan sisanya 79,2% dijelaskan oleh variabel lain. Keseluruhan nilai t bernilai negatif, yang berarti keempat dimensi *career adaptability* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *concern* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai t sebesar -2,420 dan nilai signifikansi sebesar 0,017; nilai tersebut $<0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *concern* berhubungan negatif dengan *turnover intention* sehingga H_{2a} didukung. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, H_{2a} didukung dengan nilai signifikansi 0,017 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *concern* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan Omar & Noordin (2013). Hubungan negatif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *concern* atau orientasi dan persiapan individu untuk masa depan karirnya, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* individu tersebut. Dengan memiliki tingkat *concern* yang baik, individu cenderung untuk tidak memiliki niat keluar dari pekerjaannya saat ini.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *control* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai t sebesar -2,083 dan nilai signifikansi sebesar 0,039; nilai tersebut $<0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *control* berhubungan negatif dengan *turnover intention* sehingga H_{2b} didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *control* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan Omar & Noordin (2013). Hubungan negatif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *control* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* individu tersebut. Individu yang memiliki disiplin diri terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan karirnya cenderung untuk tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *curiosity* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai t sebesar -0,734 dan nilai signifikansi sebesar 0,464; nilai tersebut $>0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *curiosity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* sehingga H_{2c} tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *curiosity* dengan *turnover intention*. Hubungan yang tidak signifikan ini menandakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *curiosity* tidak berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang dimiliki individu. Dengan kata lain, individu yang memiliki rasa keingintahuan, eksplorasi, dan keterbukaan dari penyesuaian diri dan dunia kerja tidak berhubungan secara signifikan pada niat individu untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini dikarenakan keingintahuan dan eksplorasi pada *curiosity* belum sampai pada tahap penerapan yang menambah

pengetahuan diri dan informasi pekerjaan, sehingga belum dapat menunjukkan persepsi kuat terhadap *job embeddedness*, sehingga tidak mempengaruhi komitmen organisasi dan dengan demikian maka tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*.

Hasil perhitungan uji regresi berganda *confidence* terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai t sebesar -2,220 dan nilai signifikansi sebesar 0,028; nilai tersebut <0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *concern* berhubungan negatif dengan *turnover intention* sehingga H_2d didukung. Hal ini menunjukkan bahwa *confidence* berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chan & Mai (2015) dan Omar & Noordin (2013). Hubungan negatif di sini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *confidence* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* individu tersebut. Individu yang memiliki kemampuan untuk mengeksekusi tindakan dan mengaktualisasikan perannya cenderung untuk tidak memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tingkat *career adaptability* responden tinggi. Nilai rata-rata setiap dimensi *career adaptability* tergolong tinggi, dengan rata-rata tertinggi terletak pada dimensi *concern*. Tingkat *career satisfaction* responden tinggi. Hal ini menandakan bahwa responden merasa puas terhadap karirnya. Tingkat *turnover intention* responden tergolong sedang, sehingga responden cenderung tidak memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya. Secara umum, dimensi *career adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career satisfaction*. Namun pada dimensi *curiosity*, tidak ditemukan hubungan yang signifikan. Dimensi *concern* berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career satisfaction*, artinya semakin tinggi tingkat *concern* maka semakin tinggi pula tingkat *career satisfaction*. Dimensi *control* berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career satisfaction*, artinya semakin tinggi tingkat *control* maka semakin tinggi pula tingkat *career satisfaction*.

Dimensi *curiosity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career satisfaction*. Hubungan yang tidak signifikan ini menandakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *curiosity* tidak berhubungan dengan tingkat *career satisfaction*. Dimensi *confidence* berhubungan secara positif dan signifikan dengan *career satisfaction*, artinya semakin tinggi tingkat *confidence* maka semakin tinggi pula tingkat *career satisfaction*. Secara umum, dimensi *career adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, kecuali pada dimensi *curiosity*, karena tidak ditemukan hubungan yang signifikan.

Dimensi *concern* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat *concern* maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Dimensi *control* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat *control* maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Dimensi *curiosity* tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa tinggi rendahnya tingkat *curiosity* tidak berhubungan dengan tingkat *turnover intention*. Dimensi *confidence* berhubungan secara negatif dan signifikan dengan *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat *confidence* maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention*.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini hanya berupa data primer yang didasarkan pada jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, sehingga data yang dikumpulkan sangat bergantung pada keseriusan dan kejujuran responden. Penelitian ini hanya melibatkan responden dengan jumlah yang terbatas yaitu 186 karyawan dari 23 perusahaan yang berasal dari berbagai industri di Surakarta, dengan proporsi perusahaan yang tidak sama pada setiap industri. Dikhawatirkan jika pengambilan jumlah sampel yang digunakan kurang merepresentasikan keadaan yang sebenarnya sehingga hasil dari penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan.

Penelitian dilaksanakan hanya dalam satu waktu tertentu, sehingga dikhawatirkan kurang dapat mewakili pandangan karir seseorang yang sebenarnya, karena karir dinilai tidak hanya dari pekerjaan saat ini saja. Dalam proses penelitian yang dilakukan di berbagai industri, diduga karakteristik demografi, seperti etnis, *gender*, dan masa jabatan berpengaruh dalam hubungan *career adaptability* dengan *career satisfaction* dan *turnover intention*, namun dalam penelitian ini variabel tersebut belum diteliti pengaruhnya.

Saran dan Rekomendasi Penelitian

Perusahaan perlu meningkatkan upaya-upaya peningkatan *career adaptability* karyawan melalui pelatihan atau sejenisnya karena dapat meningkatkan *career satisfaction*. Peningkatan *career adaptability* dan *career satisfaction* dapat membawa output positif bagi diri karyawan maupun kinerja perusahaan. *Output* positif tersebut seperti manajemen karir yang baik dan peningkatan kompetensi karyawan. Untuk mencegah timbulnya niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, perusahaan dapat memaksimalkan peningkatan tingkat *concern*, *control*, dan *confidence* karyawan dengan memberikan bimbingan dan konsultasi karir untuk karyawan.

Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan metode pengambilan data yang digunakan, akan lebih baik jika proses pengumpulan data tidak hanya mengandalkan metode kuantitatif saja, namun juga menggunakan metode kualitatif seperti wawancara kepada beberapa responden terkait variabel-variabel yang ada dalam penelitian sehingga dapat diperoleh tanggapan responden yang lebih akurat dan terbuka. Penambahan jumlah sampel dan jumlah perusahaan yang diteliti dari setiap industri dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dengan akurat. Melakukan penelitian longitudinal, tidak hanya dalam satu waktu tertentu, karena *career adaptability* tidak dapat dikembangkan dalam waktu singkat. Penelitian selanjutnya dapat diteliti pengaruh karakteristik demografi, seperti etnis, *gender*, dan masa jabatan dalam hubungan *career adaptability* dengan *career satisfaction* dan *turnover intention*. Pada penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pengujian lanjutan antara dimensi *career adaptability* (*concern*, *control*, *curiosity*, *confidence*) dengan *career satisfaction* dan *turnover intention*, dengan *career satisfaction* berperan sebagai variabel dependen dan mediator antara dimensi *career adaptability* dengan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnett, B.R. and Bradley, L. 2007. The impact of organizational support for career development on *career satisfaction*. *Career Development International*, Vol. 12 No. 7, pp. 617-36.

- Bass, B. M. 1981. *Stogdill's handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. 2013. The validation of the *turnover intention* scale. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 11(1), Art. #507, 12 pages.
- Carmeli, A. and Weisberg, J. 2006. Exploring *turnover intentions* among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, Vol. 9 No. 2, pp. 191-206.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. 2015. The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Cotton, J., & Tuttle, J. M. 1986. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11 (1), 55-70.
- Driver, M. J. 1979. Career concept and career management in organizations. In C. J. Cooper, (Ed.), *Behavioral problems in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L. and Liden, R.C. 2004. Work value congruence and intrinsic *career success*: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, Vol. 57 No. 2, pp. 305-32.
- Ferreira, N., Coetzee, M., & Masenge, A. 2013. Psychological career resources, career adaptability and hardiness in relation to job embeddedness and organizational commitment. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 31-40.
- Fried, Y., Tiegs, R. B., Naughton, T. J., & Ashforth, B. E. 1996. Managers' reactions to a corporate acquisition: A test of an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 401-427.
- Gattiker, U.E. and Larwood, L. 1986. Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 1 No. 1, pp. 78-94.
- Gattiker, U.E. and Larwood, L. 1988. Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, Vol. 41 No. 6, pp. 569-91.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Wormley, W.M. 1990. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 1, pp. 64-86.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. 2000. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hall, D.T. 2002. *Careers In and Out of Organisations*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Heslin, P.A. 2003. Self and other-referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, Vol. 11 No. 3, pp. 262-86.
- Heslin, P.A. 2005. Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 2, pp. 113-36.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., JR. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48 (3), 485-519.
- Korman, A.K., Wittig-Berman, U. and Lang, D. 1981. *Career success* and personal failure: alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, Vol. 24 No. 2, pp. 342-60.
- Kotter, J. P. 1982. *The General Managers*. New York: The Free Press.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. 1987. Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and

- Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30 (4), 721-743.
- Locke, E.A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Lounsbury, J.W., Steel, R.P., Gibson, L.W. and Drost, A.W. 2008. Personality traits and *career satisfaction* of human resource professionals. *Human Resource Development International*, Vol. 11 No. 4, pp. 351-66.
- Low, G.S., Cravens, D.W., Grant, K. and Moncrief, W.C. 2001. Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, Vol. 35 Nos 5/6, pp. 587-611.
- Mallol, C., Holtom, B., & Lee, T. 2007. Job embeddedness in a culturally diverse environment. *Journal of Business Psychology*, 22, 35-44.
- McKenna, Bernard, Zacher, Hannes, Sattari Ardabili, Farzad, & Mohebbi, Hassan. 2016. Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, pp. 81-91.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C. & Erez, M. 2001. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Nabi, G.R. 2003. Situational characteristics and *subjective career success*: the mediating role of career-enhancing strategies. *International Journal of Manpower*, Vol. 24 No. 6, pp. 653-71.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K. and Willemsen, M. 2009. Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82 No. 2, pp. 233-51.
- Omar, S., & Noordin, F. 2013. *Career adaptability* and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology—TOJET*, 12(4), 11-18.
- Rahman, Wali & Nas, Zekeriya. 2013. Employee development and *turnover intention*: theory validation. *European Journal of Training and Development*, Vol. 37 Iss 6 pp. 564 - 579.
- Roodt, G., & Bothma, F.C. 1997. Die koste van vrywillige, beheerbare arbeidsomset [The cost of voluntary, controllable labour turnover]. *Journal of Industrial Psychology*, 23 (1), 26-30.
- Savickas, M. L. 1997. *Career adaptability*: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.
- Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. 2013. Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research Into Work* (pp. 147-183) (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. 2012. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673.
- Schein, E. H. 1980. Career theory and research: Some issues for the future. In C. B. Derr (Ed.), *Work, family and the career*. New York: Praeger.

- Seibert, S.E. and Kraimer, M.L. 2001. The five-factor model of personality and *career success*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58 No. 1, pp. 1-21.
- Sekaran, U. 2000. *Research Method For Business 3rd edition*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Sekaran, U. 2005. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 6th Edition*. Australia: John Wiley and Sons.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. 1984. A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. 2003. *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. 2010. Work alienation as a mediator of the relationship between organisational injustice and organisational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and turnover: Path analyses based on met-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. 2013. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career *adaptation* in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418.
- Uy, Marilyn A. 2015. Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behaviour*, 86, 115-123.
- Van Dyk, J. 2012. SEQ CHAPTER h 1 The relationship between organisational commitment, retention factors and job embeddedness (*Unpublished master's dissertation*). University of South Africa, Pretoria.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. 1977. Career development. In J. R. Hackman & J. L. Shuttle (Eds.). *Improving life at work*. Santa Monica, Ca: Goodyear.
- Wickramasinghe, Vathsala & Jayaweera, Mayura. 2010. Impact of career plateau and supervisory support on *career satisfaction*. *Career Development International*, Vol. 15 Iss 6 pp. 544 - 561.
- Zacher, H. 2014. *Career adaptability predicts subjective career success* above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Validitas

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
CCN1					.727	
CCN2					.510	
CCN3					.727	
CCN4					.690	
CCN5					.667	
CCN6					.654	
CTRL1		.817				
CTRL2		.544				
CTRL3		.692				
CTRL4		.666				
CTRL5		.708				
CTRL6		.818				
CRS1				.637		
CRS2				.555		
CRS3				.769		
CRS4				.643		
CRS5				.636		
CRS6				.748		
CONF1	.647					
CONF2	.789					
CONF3	.773					
CONF4	.746					
CONF5	.789					
CONF6	.695					
CS1			.709			
CS2			.724			
CS3			.792			
CS4			.809			
CS5			.686			
TI1						-.724
TI2						-.775
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.						
a. Rotation converged in 6 iterations.						

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018