

# HUBUNGAN KEMATANGAN KARIR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA SISWA SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) MOJOKERTO

Tri Muji Ingarianti  
Universitas Muhammadiyah Malang  
e-mail: tri\_ingarianti@yahoo.com

**Abstract:** *Relationship between career maturity with organizational commitment on students of Police Nations School Mojokerto. This study examines the relationship between career maturity with organizational commitment among students of Polices Nations School Mojokerto. The subject included 633 students of Polices Nations School Mojokerto, East Java by using total sampling. Career maturity measured by four aspects by Savickas: (1) concern, (2) control, (3) curiosity, dan (4) confidence. Organizational commitment has been measured by Ingarianti (2015) Organizational commiment scale. Result of the study revealed possitive and significant corelation between career maturity with organizational commitment ( $r= 0,331$ ;  $p= 0,000<0,01$ ). The effective contributon of career maturity to organizational commitment is about 39,2%.*

**Keywords:** *Career maturity, Organizational commitment, students of Police Nations School*

**Abstrak:** **Hubungan kematangan karir dengan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Subjek penelitian terdiri dari 633 siswa SPN Mojokerto, Jawa Timur dengan menggunakan metode *total sampling*. Kematangan karir diukur berdasarkan empat aspek menurut Savickas, yaitu (1) *concern*, (2) *control*, (3) *curiosity*, dan (4) *confidence*. Komitmen organisasi diukur menggunakan skala komitmen organisasi oleh Ingarianti (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi ( $r= 0,331$ ;  $p= 0,000<0,01$ ). Sumbangan efektif variabel kematangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 39,2%.

**Kata kunci:** Kematangan karir, Komitmen organisasi, Siswa Sekolah Polisi Negara.

## PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan anggota polisi yang mampu menjalankan tugas dan ahli dalam bidangnya maka dibutuhkan pendidikan yang matang pula. Sekolah

Polisi Negara (SPN) merupakan salah satu tempat pembekalan ilmu bagi calon anggota kepolisian Republik Indonesia yang tidak hanya melaksanakan pendidikan jasmani,

akan tetapi memberikan pendidikan moral. Hal tersebut dikarenakan SPN berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga etika merupakan hal yang penting bagi seorang calon polisi dalam melaksanakan tugas (Kunarto, 1998). Sebagai calon pelindung, pengayom, dan penegak hukum di tengah-tengah masyarakat maka calon anggota polisi harus memahami dan menjalankan ikrar Tri Brata yaitu berjiwa Rastra Sewakottama (Abdi Utama daripada Nusa dan Bangsa), Nagara Janottama (Warga Negara teladan daripada Negara) dan Yana Anucasana Dharma (Wajib menjaga ketertiban pribadi daripada rakyat). Oleh sebab itu pendidikan di SPN dilakukan secara keras dengan tujuan merubah sikap warga sipil menjadi aparat Negara. Saat melaksanakan pendidikan di SPN siswa akan dididik, dilatih, dan dibina agar menjadi pribadi yang memiliki sifat disiplin, terpuji, dan patuh hukum, sehingga akan mencetak polisi yang siap menghadapi segala permasalahan yang ada di masyarakat atau memiliki sikap profesional yang berarti mereka akan melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sesuai dengan kode etik kepolisian (Purwati, Rochaeti, Sekartadji, 2013).

Hasil wawancara dengan kepala bagian administrasi dan koordinator diketahui bahwa pendidikan SPN diselenggarakan secara keras dengan tujuan merubah sikap warga sipil menjadi aparat Negara di mana

setiap siswa diwajibkan mematuhi segala peraturan dan mengikuti setiap kegiatan yang diselenggarakan lembaga pendidikan. Beberapa pelanggaran yang dilakukan merupakan jenis pelanggaran ketidaksiplinan, kemungkinan hal tersebut terjadi akibat adanya tekanan dalam diri siswa. Selain itu, pada 2013 terdapat satu siswa yang melarikan diri atau kabur dari tempat pendidikan serta pada 2014 terdapat calon Polwan yang mengalami gangguan mental sehingga kedua calon polisi tersebut dipulangkan. Hal tersebut terjadi diakibatkan oleh ketidaksesuaian nilai-nilai yang tertanam dalam diri individu dengan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional antara individu dengan instansi yang ditunjukkan dengan identifikasi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari suatu organisasi (Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan pernyataan di atas mengenai sikap yang menggambarkan komitmen seseorang terhadap organisasi, beberapa sikap yang ditunjukkan oleh calon polisi maupun anggota polisi menggambarkan komitmen yang rendah. Hal tersebut diketahui berdasarkan banyaknya pelanggaran ketidaksiplinan yang dilakukan.

Selain memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata suatu organisasi pula membutuhkan kesediaan individu untuk terlibat penuh dalam pekerjaan memiliki komitmen yang tinggi dan proaktif (Bakker & Demerroui dalam Bhati & Dixit, 2012). Anggota yang secara emosional berkomitmen terhadap organisasi akan berpengaruh terhadap performa kerja (Khan, Ziauddin, Jam, & Ramay, 2010; Memari, Mahdieh, & Marnani, 2013; Samad 2011; Shiu-Chuan & Chien-Pei, 2010; Thamrin, 2012), intensi *turnover* (Kumar & Eng, 2012; Salleh, Nair, & Harun, 2012), kepuasan kerja (Suma & Lesha, 2013; Leite, Rodrigueus, & Albuquerque, 2014; Saliu, Gbadeyan, Olujide, 2015) dan *organizational citizenship behaviour* (Prasetio, Yuniarsih, & Ahman, 2017). Allen & Meyer (1997) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu karakteristik personal (demografis yang terdiri dari gender, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lama bekerja; disposisional terdiri dari kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki individu), karakteristik organisasi (struktur organisasi, desain kebijakan, dan sosialisasi kebijakan), dan pengalaman berorganisasi (motivasi, kepuasan, hubungan antar anggota dengan supervisor, dan peran dalam organisasi).

Mowday (dalam Dwiningrum, 2005) mengemukakan bahwa karakteristik personal terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki, dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi, meskipun karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan karakteristik personal (Dwiningrum, 2005).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi (Angel & Perry, 1981; Osalami, 2008). Guru yang berada pada tahap menengah (31-44 tahun) hingga akhir pada tahapan karir (>45 tahun) menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dibandingkan guru yang berada pada tahapan awal karir atau <30 tahun (Ashraf & Ahmad, 2013).

Berbicara mengenai usia, dalam ruang lingkup Psikologi terdapat istilah 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 di mana pilihan tersebut bersifat realistik 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.

Tahapan perkembangan kehidupan berhubungan dengan karir seseorang, terdapat beberapa tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Law, Low, & Zakaria, 2002) yaitu tahap pengembangan (*growth*) mulai dari 0-14 tahun, eksplorasi (*exploration*) dari umur 15-24 tahun, pemantapan (*establishment*) dari umur 25-44 tahun, pembinaan (*maintenance*) dari umur 45-64 tahun, dan kemunduran (*decline*) individu yang berusia lebih dari 65 tahun. Selain tahapan perkembangan karir terdapat beberapa pula tugas perkembangan vokasional. Di mana tugas perkembangan vokasional ini merupakan tugas atau tanggung jawab yang seharusnya dicapai oleh seorang individu pada tahapan tertentu. Keberhasilan pencapaian ini akan mengarahkan pada kebahagiaan dan kesuksesan seseorang. Akan tetapi Super menyatakan bahwa tidak semua orang mampu berkembang sesuai tahap perkembangan vokasional yang telah

ditentukan. Kemungkinan terdapat beberapa orang yang berkembang lebih lambat dibandingkan tugas perkembangan vokasional yang telah ditentukan seiring mempersiapkan untuk berkembang pada tugas berikutnya.

Faktor internal seperti jenis kelamin dapat mempengaruhi kematangan karir seseorang. Salah satu studi enunjukkan bahwa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Oberai, 2016; Alam, 2013). Selain itu, faktor eksternal seperti pendidikan juga mampu mempengaruhi kematangan karir seseorang. Sirohi (2013) menemukan bahwa kematangan karir siswa yang bersekolah di institusi pemerintahan menunjukkan kematangan karir yang lebih rendah dibandingkan siswa yang bersekolah di institusi pendidikan swasta (*private school*), terlebih siswa yang mendapatkan bimbingan dan konseling mengenai karir menunjukkan tingkat kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan siswa yang tidak mendapatkan bimbingan dan konseling karir.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan teori di atas, permasalahan terjadi ketika seseorang berada pada tahap eksplorasi (15-24 tahun) yang mana individu masih mencari alternatif pekerjaan yang cocok akan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat, namun individu yang bersangkutan dihadapkan pada

pendidikan untuk menjadi seorang aparat Negara dengan cara bersekolah di Sekolah Polisi Negara (SPN) di mana pendidikan tersebut akan mengikat seorang individu pada organisasi dan mengharuskan individu mengikuti segala aturan yang telah ditentukan, di mana hal tersebut membutuhkan komitmen yang tinggi. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena kematangan karir sangat penting dimiliki oleh siswa SPN dalam melaksanakan tugasnya kelak, sehingga mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah apakah terdapat hubungan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kematangan karir dengan komitmen organisasi siswa SPN Mojokerto. Adapun manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan praktis, di mana secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya ranah kepolisian yang berkaitan dengan kematangan karir dan komitmen organisasi siswa SPN. Adapun manfaat secara praktis diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penyelenggaraan pendidikan kepolisian di SPN Mojokerto. Selain itu dengan mengetahui hubungan kematangan karir dengan komitmen organisasi, instansi mampu melakukan upaya untuk

meningkatkan komitmen organisasi siswa sehingga mampu mencetak siswa yang profesional dan dapat membawa citra baik pada masyarakat.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah non eksperimen. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kematangan karir dan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Populasi dari penelitian ini adalah siswa Sekolah Polisi Negera (SPN) Mojokerto, Jawa timur yang berjumlah 750 siswa. Subjek penelitian yaitu seluruh jumlah populasi pada penelitian atau disebut juga dengan studi populasi. Keputusan peneliti untuk mengambil seluruh subjek berdasarkan pendapat Frankel & Wallens (1993) yang menyatakan bahwa jumlah subjek representatif pada penelitian kuantitatif kurang lebih 150 orang. Selain itu, Darmawan (2014) menyatakan bahwa subjek penelitian akan semakin representatif apabila mendekati jumlah populasi. Metode pengumpulan data untuk variabel independen menggunakan *career maturity inventory form C* berdasarkan aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Savickas (dalam Savickas & Perfeli, 2011) yaitu (1) *concern*, (2) *control*, (3) *curiosity*, dan (4) *confidence*. Tingkat reliabilitas untuk masing-masing aspek adalah 0.62,

0.69, 0.74, dan 0.78 dengan reliabilitas total sebesar 0.93. Sedangkan dalam melakukan pengukuran terhadap variabel *dependent* digunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan adaptasi skala komitmen organisasi yang disusun oleh Ingarianti (2015). Analisa data penelitian menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20 untuk dilakukan uji normalitas. Pengujian hipotesa penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. Uji *rank spearman* ini digunakan untuk pengukuran korelasi pada statistika non parametrik (Santoso, 2002).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Seluruh subjek penelitian merupakan siswa laki-laki yang berusia 17-22 tahun. Berdasarkan hasil analisis diketahui subjek yang berusia 20 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 237 orang (37,4%), selanjutnya diikuti oleh subje yang berusia 19 tahun sebanyak 224 orang (35,4%), 18 tahun sebanyak 102 orang (16,1%), 21 tahun sebanyak 67 orang (10,6%), 17 tahun dan 22 tahun masing-masing sebanyak 1 orang (0,2%). Selain informasi mengenai usia diketahui pula informasi mengenai pendidikan terakhir subjek. Subjek yang

memiliki pendidikan terakhir di SMA sebanyak 552 orang (87,2%), SMK sebanyak 62 orang (9,8%), MA sebanyak 15 orang (2,4%), dan sebanyak 4 orang (0,6%) tidak diketahui.

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui sebanyak 257 siswa (40,6%) memiliki kematangan karir tinggi dan 376 siswa (59,4%) memiliki kematangan karir rendah. Hal tersebut berarti bahwa terdapat banyak siswa yang belum memiliki orientasi karir yang sesuai dengan diri masing-masing dan belum mampu memenuhi tugas perkembangan vokasional sesuai dengan tahapan kematangan karirnya. Pada variabel komitmen organisasi, subjek penelitian menunjukkan terdapat 316 siswa (49,9%) yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan 317 siswa (50,1%) yang memiliki komitmen organisasi rendah. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui pula sebanyak 59 siswa memiliki kematangan karir rendah akan tetapi memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan menggunakan Uji Korelasi *rank spearman* diperoleh skor ( $r= 0,331$ ;  $p= 0,000 < 0,01$ ), yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada anggota Polisi dengan taraf kesalahan 1%. Hal tersebut berarti bahwa jenis hubungan yang terjadi pada kedua variabel adalah

hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian semakin tinggi kematangan karir anggota Polisi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Begitupula sebaliknya, semakin rendah kematangan karir pada anggota Polisi maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Adapun sumbangan efektif variabel kematangan karir terhadap komitmen organisasi sebesar 39,2%.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto ( $r= 0,331$ ;  $p= 0,000 < 0,01$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto yang memiliki kematangan karir tinggi, menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Kematangan karir merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk menentukan pilihan karir yang tepat, termasuk segala pengetahuan yang dibutuhkan dalam menentukan pilihan karir yang diambil di mana pilihan tersebut bersifat realistis dan konsisten (Super dalam Law, Low, & Zakaria, 2002). 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. Oleh sebab itu, pengetahuan dan wawasan mengenai informasi diri dan karir merupakan hal yang sangat penting bagi individu sebelum ia menentukan suatu keputusan karir dimana penelitian terdahulu menyatakan bahwa individu yang memiliki pengetahuan mengenai diri dan nilai kematangan karir yang tinggi maka ia juga memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik pula (Abdullah, *et. al.*, 2014; Babarovi & Šverko, 2016).

Pengetahuan dan wawasan merupakan hal yang sangat penting bagi individu dalam menentukan suatu keputusan karir. Pengetahuan mengenai diri dan pekerjaan juga memiliki hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan karir (Abdullah, *et. al.*, 2010; Pesch, 2014). Oleh sebab itu kurang informasi menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kematangan karir seseorang. Faktor ini meliputi kurangnya informasi mengenai proses pembuatan keputusan karir, informasi tentang diri dan berbagai pekerjaan, pilihan alternatif pekerjaan, dan cara mendapatkan



informasi tambahan mengenai karir (Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012).

Eksplorasi karir merupakan salah satu cara agar individu mampu memahami kebutuhan terkait pekerjaan yang diinginkan, baik kemampuan diri yang dibutuhkan maupun segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang ingin dilakukan. eksplorasi karir mencakup tiga aspek yaitu: pengetahuan mengenai diri, pengetahuan mengenai lingkungan pekerjaan, dan progres pengembangan karir (Cheung & Arnold, 2015). Greenhaus, Callanan dan Godshalk (2010) mengembangkan sebuah model manajemen karir (*career management*) di mana eksplorasi karir merupakan faktor utama yang dibutuhkan oleh seseorang agar mampu membangun kesadaran diri terkait karir yang diinginkan dan segala peluang karir yang ada, selanjutnya yaitu *career goal setting* dan strategi mengembangkan karir. Eksplorasi karir tidak hanya seputar informasi terkait karir saja, akan tetapi membangun pemahaman individu mengenai proses berpikir agar mampu mengambil keputusan yang baik dan benar terkait karir dan kehidupannya (Blustein, 1997; Flum & Blustein, 2002). Eksplorasi karir juga memiliki hubungan yang positif dengan proses pengambilan keputusan karir khususnya pada *self-concept crystallization*

and *vocational commitment* (Blustein, 1989; Blustein, Pauling, DeMania, & Faye, 1994).

Pengetahuan merupakan sumber yang sangat penting dalam suatu organisasi yang akan mengarahkan pada persaingan positif yang bermanfaat bagi suatu organisasi (Davenport & Prusak, 1998; Foss & Pedersen, 2002; Grant, 1996; Spender & Grant, 1996; Wang & Noe, 2010). Organisasi harus melakukan berbagai cara agar mampu menciptakan persaingan positif tersebut diantaranya mendatangkan ahli untuk mentransfer ilmu dan keterampilan kepada karyawan baru yang membutuhkan (Hinds, Patterson, & Pfeffer, 2001). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa berbagi pengetahuan (*sharing knowledge*) dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggotanya (Davoudi & Fartash, 2012). *Knowledge sharing* merujuk pada pengetahuan mengenai tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dan cara untuk membantu rekan kerja serta bekerja sama untuk menyelesaikan suatu permasalahan, mengembangkan ide baru, atau mengimplementasikan peraturan dalam organisasi (Cummings, 2004; Wang & Noe, 2010).

Individu dengan *self-knowing* dan *career-knowledge* yang baik memiliki nilai kematangan karir yang baik pula (Mubiana, 2010). *Self-knowing* merupakan pengetahuan individu mengenai dirinya



yang meliputi minat, bakat, kemampuan, keinginan, nilai, dan lain sebagainya yang akan berpengaruh terhadap pilihan karir. Sedangkan *career-knowledge* meliputi pengetahuan mengenai pilihan pekerjaan, nilai dan tujuan, ekspektasi, gaji, sistem pengembangan karir, manajemen organisasi, lingkungan kerja, dan masih banyak lainnya terkait informasi karir yang diinginkan. Individu dengan pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai diri dan pilihan karir akan memahami nilai dan tujuan organisasi sebelum ia menentukan pilihan karir yang akan berakibat pada komitmen organisasi khususnya pengidentifikasian nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa individu dengan pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai diri dan pilihan karir cenderung menetapkan pada pilihan karir (Smart & Peterson, 1997). Individu dengan kematangan karir tinggi memiliki kompetensi informasional dan konseptual terkait pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menunjukkan kinerja tinggi yang sesuai dengan nilai dan tujuan instansi serta memiliki keterikatan yang menggambarkan adanya komitmen organisasi (Smart & Peterson, 1997).

Pada penelitian ini terdapat 257 anggota Polisi yang memiliki kematangan karir tinggi dan 316 siswa yang memiliki komitmen organisasi tinggi, yang berarti terdapat 59 siswa yang memiliki

kematangan karir rendah namun memiliki komitmen organisasi tinggi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa memang terdapat faktor atau prediktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Penelitian terdahulu membenarkan bahwa terdapat beberapa alasan lain yang membuat individu memiliki komitmen terhadap suatu organisasi yaitu kesempatan untuk mengembangkan karir (Kraimer, Seibert, Wayne, & Liden, 2011), melakukan pekerjaan yang penting dan menantang, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, mampu mempelajari serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki (Allen & Meyer, 1997; Ng, Butts, Vandenberg, DeJoy, & Wilson, 2006).

Individu yang berkomitmen terhadap organisasinya akan mengidentifikasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keterlibatan dan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi (Meyer dan Allen, 1997). Oleh sebab itu, anggota dengan komitmen organisasi tinggi merupakan impian setiap instansi karena individu dengan komitmen tinggi menunjukkan loyalitas (Iqbal, Tufail, & Lodhi, 2015), *organizational citizenship behavior* (Allameh, Amiri, & Asadi, 2011), performa kerja, dan produktivitas yang tinggi terhadap organisasi (Kashefi, et al., 2013; Osa & Amos, 2014) sehingga akan

memberikan keuntungan bagi instansi. Dengan alasan tersebut, setiap instansi berusaha semaksimal mungkin agar mampu membuat anggotanya memiliki komitmen yang tinggi, misalnya dengan pemberian kompensasi/*reward* dan pelatihan.

Pada kesempatan ini, peneliti melakukan sebuah penelitian mengenai hubungan kematangan karir dengan komitmen organisasi. Variabel kematangan karir memberikan sumbangan efektif sebesar 39,2% terhadap komitmen organisasi yang berarti terdapat 60,8% faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Penelitian terdahulu memberikan gambaran bahwa komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu *career adaptability* (Zacher, Ambiel, & Noronha, 2015), *psychological career resources*, dan *hardiness* (Ferreiza, Coetzee, & Masange, 2013). Selain faktor internal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa faktor eksternal seperti penghargaan, dukungan supervisor, kesempatan promosi, dukungan keluarga, lingkungan pekerjaan (Haq, Jindong, Hussain, & Anjum, 2014), dan budaya organisasi (Miti & Vukonjanski, 2016)

dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, keadilan dalam organisasi (*organizational justice*) memiliki hubungan dengan tingkat komitmen organisasi pada anggota polisi di Korea (Crow, Lee, & Joo, 2012). Hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya bahwa kematangan karir menjadi salah satu prediktor lain pemicu terjadinya komitmen organisasi pada siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian dari 633 siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto yang menjadi sampel penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dengan komitmen organisasi ( $r=0,331$ ;  $p=0,000<0,01$ ), yang berarti semakin tinggi kematangan karir maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh siswa SPN Mojokerto, begitu pula sebaliknya.

### Saran

Bagi penyelenggara pendidikan, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai kematangan karir dan komitmen organisasi pada siswa SPN sehingga dapat dijadikan acuan untuk dalam pembuatan suatu kebijakan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi rujukan kepada penyelenggara untuk

mengadakan pelatihan, konseling maupun konseling karir, atau pendampingan oleh Psikolog agar mampu meningkatkan komitmen dan kematangan karir yang dimiliki oleh siswa. Adapun bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu

menemukan variabel terikat lainnya seperti *adaptability career, job crafting*, serta *career decision-making self efficacy* sehingga kedepannya diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas terkait konsep komitmen organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Allameh, S. M., Amiri, S. & Asadi, A. (2011). The survey of relationship between organizational commitments and organizational citizenship behavior case study: Regional water organization of Mazandaran Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (5), 360 – 368.
- Angel, H.L. & Perry, L.J. (1981). An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, (1), 1 – 14.
- Ashraf, N. & Ahmad, N. M. (2013). Career stage effect on organizational commitment. *International Journal of Science and Research*, 14, (4), 171 – 177.
- Bhati, M. & Dixit, V. (2012). A study about commitment and its impact in sustained productivity in indian auto-component industry. *European Journal of Business and Social Science*, 1, (6), 34 – 51.
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30, 111-117.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, D. L., Pauling, M. L., DeMania, M. E., & Faye, M. (1994). Relations between exploratory and choice factors and decision progress. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 75-90.
- Cheung, R. & Arnold, J. (2010). The impact of career exploration on career development among Hong Kong Chinese University student. *Journal of Collage Student Development*, 55 (7), 732-748
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35 (2), DOI 10.1108/13639511211230156
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50 (3), 352-364.
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Davoudi, S.M.M. & Fartash, K. (2012). The impact of knowledge sharing on organizational commitment of employees: Case study of Iran manufacturing companies. *Pasific Bussiness Review Intrnational*, 5 (2), 1-10
- Dwiningrum, N. R. (2005). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik

- pekerjaan terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada politeknik negeri balikpapan). *Jurnal Sains Terapan*, 1, (1)
- Ferreiza, N., Coetzee, M., & Mesange, A. (2013). Psychological career resources, career adaptability, and hardiness relation to job embeddedness and organizational commitment. *Journal of Psychology in Africa*, 23 (1), 31 – 40
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.
- Foss, N. J., & Pedersen, T. (2002). Transferring knowledge in MNCs: The role of sources of subsidiary knowledge and organizational context. *Journal of International Management*, 8(1), 49-67.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Haq, M. A., Jindong, Y., Hussain, N. & Anjum, Z. (2014). Factor affecting organizational commitment among bank officer in Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16 (4), pp 18 – 24
- Hinds, P. J., Patterson, M., & Pfeffer, J. (2001). Bothered by abstraction: The effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1232-1243.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal riset aktual psikologi Universitas Negeri Padang*, 1, (6), 80 – 91
- Kashefi, et. al. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4 (2), 501 – 510
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96, 485–500. doi:10.1037/a0021452
- Kunarto, H. K. (1998). *Polisi dan masyarakat*. Jakarta: Cipta Manullang
- Meyer, P. J. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. Thousand Oaks, California: SAGE Publication
- Miti, S. & Vukonjanski, J. (2016). Organizational culture and organizational commitment: Serbian case. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 6 (1), 21 – 27
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mubiana, P. B. (2010). *Career maturity, career knowledge, and self knowledge among psychology honours students: An exploratory study*. Dissertation Magister. Departemen of Psychology University of Pretoria, Afrika
- Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 474–489
- Osa, I. E. G. & Amos, A. O. (2014). The impact of organizational commitment on employees productivity: a case study of nigeria brewery, PLC. *International Journal of Research in Business Management*, 2 (9), 107 – 122

- Osalami, S.O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10, (1), 31-38
- Pesch, K.M. (2014). *Occupational knowledge in collage students: Examining relations to career certainty, career decision-making self-efficacy, and interest congruence*. Dissertations. Iowa State University
- Purwati, A., Rochaeti, N., Sekartadji, K. (2013). *Profil sekolah polisi negara (spn) di Jawa Tengah sebagai lembaga pendidikan dasar polisi dalam rangka menyiapkan polisi profesional dan mandiri*. Disertasi Doktoral, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Santoso, S. (2002). *Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Gramedia.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2011). Revision of career maturity inventory: The adaptability form. *Ijournal of Career Assesment*, 19, (4), 355 – 374
- Sirohi, V. (2013). *Vocational guidance and career maturity among secondary school students: An indian experience*. Annual International Interdisciplinary Conference, Azores, Portugal
- Smart, R. & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358 – 374
- Spender, J. C., & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: Overview. *Strategic Management Journal*, 17, 5-9.
- Wang, S., Noe, R. A., (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.
- Zacher, H., Ambiel, r. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164 – 173