

Perbedaan komitmen karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian



p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428
ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia
2024, Vol 12(2):101–110
DOI:10.22219/cognicia.v12i2.34518
©The Author(s) 2024
© 4.0 International license

Norma Nadiya Sukma¹ dan Tri Muji Ingarianti^{1*}

Abstract

The Indonesian National Police is a state apparatus responsible for maintaining security, public order, and law enforcement, as well as protecting and serving the community in safeguarding the Republic of Indonesia. Career commitment refers to an individual's dedication to their work in pursuit of career goals through active participation. Those who are committed to their careers strive to achieve their objectives. This study aims to examine the differences in career commitment among police officers based on demographic data. Utilizing a quantitative approach with a comparative research design, the study involved 125 police members from one of the police agencies in Pasuruan Regency, East Java. The purposive sampling technique was employed to select participants. The study used the Career Commitment Measure (CCM) as the assessment tool. The findings indicate that there are significant differences in career commitment related to demographic factors such as career development stages, length of service, and educational background.

Keywords

Career commitment, demographic data, police force

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan aparatur negara yang berfungsi untuk memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dalam menjaga keamanan NKRI (Suarha *et al.*, 2023). Sebagai seorang polisi tentunya mengetahui bahwa polisi mengabdikan diri kepada negara dan masyarakat. Selama menjalani pendidikan telah ditanamkan ilmu dan keterampilan sesuai dengan kode etik profesi, disertai dengan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka (Aprillie *et al.*, 2022). Namun fakta di lapangan, sebagian anggota polisi atau yang biasa disebut oknum yang tidak sejalan dengan etika profesi polisi. Petugas kepolisian dapat dikatakan melanggar aturan etika profesi yang berdampak ke proses hukum. Kode etik profesi merupakan suatu peraturan yang disetujui oleh kelompok profesi yang membidangi atau mengawasi petugas kepolisian dalam profesinya, yang harus dilaksanakan dan menjamin mutu profesi di masyarakat (Hardyati *et al.*, 2022).

Pada satu sisi, kepolisian diwajibkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan undang-undang, disisi lain ditemukan anggota kepolisian yang melakukan kejahatan dan ini akan menimbulkan gambaran yang buruk bagi kepolisian Indonesia (Ramadan, 2022). Dilansir dari beberapa web berita terkait anggota kepolisian Jawa Timur yang diberhentikan secara tidak hormat (PTDH) dari tahun 2019 - 2022 antara lain menurut Dinas Kominfo Jawa Timur menyatakan bahwa selama 2019 Polda Jatim memberhentikan dengan tidak hormat 37 anggota menurut sumber yang dijelaskan, anggota kepolisian melanggar kode etik dengan kasus disersi dan 2 anggota terkait dalam masalah narkoba. Pada tahun 2021 dilansir dari berita jawa pos yang ditulis oleh Mubyarsah (2021) menyatakan bahwa terdapat 417 anggota polisi

melanggar aturan dan 7 anggota lainnya pemberhentian tugas dengan tidak hormat (PTDH). Hal ini menunjukkan terdapat penurunan sebesar 23% dibandingkan 2020 yang mana terdapat 593 pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kepolisian jawa timur. Pada tahun 2022 dilansir dari berita harian antara yang ditulis oleh Arfani & Nasrullah (2022) menyatakan bahwa Kapolrestabes Surabaya melakukan pemberhentian tugas dengan tidak hormat (PTDH) kepada 12 anggota polisi dengan kasus disersi atau tidak masuk dinas lebih dari satu bulan dan terlibat dalam kasus kejahatan pidana. Pada salah satu instansi kepolisian di Jawa Timur tepatnya di Kabupaten Pasuruan juga melakukan pelanggaran kode etik di tahun 2023. Berdasarkan sumber yang didapatkan terdapat 5 anggota polisi yang terkena pelanggaran kode etik. Data yang didapatkan menunjukkan bahwa polisi tidak berkomitmen pada instansi POLRI juga tidak memenuhi tanggung jawab terhadap tugasnya atau berkomitmen dengan profesinya sebagai anggota kepolisian yang disebut dengan komitmen karier. Komitmen karier merupakan harapan yang kuat individu untuk menjalankan perjanjian terhadap apa yang sudah ditetapkan untuk mewujudkan cita-citanya (Kusnandar, 2019). Komitmen karier mengacu pada keterikatan psikologis yang kuat terhadap bidang pekerjaan saat ini dan pola psikologis yang kuat untuk terus melakukan serangkaian tugas yang relevan dengan profesi tersebut (Janib *et al.*, 2021).

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, Indonesia

*Korespondensi:

Tri Muji Ingarianti, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Tlogomas No.246, Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Email: ingarianti@umm.ac.id

Individu yang tidak berkomitmen terhadap kariernya akan mengalami kesuksesan karier yang kurang objektif dibandingkan dengan individu yang berkomitmen terhadap kariernya (Sultana *et al.*, 2016). Hal ini karena individu yang berkomitmen bersedia melakukan usaha yang signifikan dalam karier mereka misalnya melakukan banyak upaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru (Sultana *et al.*, 2016). Disamping itu, komitmen karier yang rendah menunjukkan individu yang melakukan pekerjaan monoton, merasa kehilangan kesempatan dalam meningkatkan kariernya dan merasa jenuh. Anggota kepolisian yang mempunyai komitmen karier yang rendah akan lebih mudah membuat keputusan untuk keluar dari anggota POLRI. Sejalan dengan Yousaf *et al.* (2015) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen rendah lebih mudah mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya jika komitmen karier karyawan tinggi, mereka akan berusaha mencari peluang dalam organisasi untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka karena tidak akan lebih mudah bagi mereka untuk meninggalkan organisasi yang menjadi tempat pengembangan kariernya. Hal ini juga dipengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian yang rendah sehingga komitmen karier menjadi rendah.

Di dukung oleh Yousaf *et al.* (2013) menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen secara kerja memiliki tingkat kepuasan karier yang lebih tinggi. Mengacu pada teori Carson & Bedeian (1994), anggota kepolisian yang memiliki komitmen karier akan mengarah pada tingkat dedikasi atau pengabdian dalam menjalankan tugas dan menunjukkan motivasi untuk kemajuan dirinya dalam profesinya sebagai anggota POLRI. Sejalan yang disampaikan oleh Ingarianti (2017), individu dengan komitmen karier yang tinggi adalah individu yang proaktif dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan karier mereka. Komitmen karier penting bagi anggota kepolisian untuk menunjang dirinya sendiri dalam mewujudkan cita-citanya terhadap profesinya saat ini. Menurut Jovita *et al.* (2023) mengatakan bahwa individu yang mempunyai komitmen karier yang tinggi akan memanfaatkan waktu dan energinya untuk mengoptimalkan keterampilannya dan menjadi lebih percaya diri. Penjelasan tersebut, dapat dipaparkan anggota kepolisian yang memiliki komitmen karier yang tinggi akan mengupayakan untuk terus memajukan kariernya di POLRI.

Komitmen karier menjadi komponen penting yang dapat mendorong individu untuk bertahan dalam bidang atau profesinya hingga membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan kompetensi khusus yang dimiliki (Niu, 2010). Komitmen karier pada anggota kepolisian dapat dilihat dari demografi yaitu tahapan perkembangan karier, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin. Masa kerja di anggota kepolisian dilihat dari lamanya seorang anggota polisi bekerja di suatu wilayah polisi tersebut ditempatkan. Masa kerja adalah lamanya periode yang dihabiskan oleh anggota organisasi dalam menyalurkan tenaganya kepada perusahaan guna menciptakan sikap kerja dan kompetensi kerja yang bermutu (Khairuddin, 2021). Sejalan dengan Ayuni & Khoirunnisa (2021) menjelaskan bahwa komitmen karier dapat menjadi representasi ruang lingkup dimana pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan yang berkaitan dengan bakat, keterampilan, dan kemampuannya.

Komitmen karier yang dikembangkan oleh Carson & Bedeian (1994) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu Identitas karier (*career identity*) merupakan keterikatan terkait hubungan emosional individu dengan karier yang dipilih. Perencanaan karier (*career planning*) merupakan kemampuan untuk merencanakan pengembangan karier dengan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Resiliensi karier (*career resilience*) merupakan kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi situasi yang sulit di lingkungan yang kurang optimal.

Pada penelitian ini komitmen karier dilihat dari tahapan perkembangan karier dimana teori perkembangan karier sendiri dikembangkan oleh Super (1980) yang dinamakan "A Life-Career Rainbow" untuk menggambarkan banyak aspek dilihat dari sepanjang rentang hidup. Dalam penelitian ini meneliti pada tahap pembentukan (*Establishment*) usia 25 – 44 tahun, pada tahap ini individu memulai untuk menentukan apakah keputusan pekerjaan sudah benar atau tidak (*tryout*) terutama pada profesinya. Individu akan membuat keputusan bahwa dia akan menerima pekerjaannya ketika cocok dan akan mengganti pekerjaannya ketika tidak cocok. Akan tetapi ketika memiliki pengalaman positif dari tahap ini, individu akan mantap dengan pilihan karena pola karier yang dipilihnya jelas dan segala upaya akan dilakukan untuk menstabilkan kariernya di tempat kerjanya. Tahap Pemeliharaan (*maintenance*) usia 45 – 64 tahun, di tahapan ini individu akan memelihara atau meneruskan.

Selain itu anggota kepolisian juga memiliki jenjang karier yang disebut dengan tahapan perkembangan karier. Perkembangan karier merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan secara resmi dan berkelanjutan baik dari individu itu sendiri atau mendapatkan dukungan dari organisasi agar tercapainya tujuan karier yang diinginkan dan tersedianya karyawan dengan kriteria yang tepat untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Maharani & Vembriati, 2019) Pentingnya kemajuan karir serta upaya dan tugas pada setiap tahapan tentunya memerlukan motivasi internal untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bachrach, 2014). Selain itu tahapan perkembangan karier sangat berdampak pada kesuksesan karier anggota kepolisian. Menurut Salindeho (2016) menyatakan yang menyatakan bahwa tujuan pengembangan karier adalah untuk melihat peningkatan karier individu dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Dimana dalam tahapan karier anggota kepolisian dilihat dari perkembangan tingkatan karier yang telah dijalani. Pada penelitian Sloan (2017) komitmen karier juga dikaitkan dengan jenis kelamin dan usia dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pria memiliki komitmen karier yang rendah dibandingkan dengan wanita dikarenakan wanita mempunyai dorongan yang lebih banyak dari rekan kerja Namun pada penelitian Yusra & Z. (2023) menyatakan tidak terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari usia dan jenis kelamin.

Pada tingkat pendidikan komitmen karier terdapat perbedaan dimana menurut Azim & Islam (2018) menyatakan bahwa pendidikan diploma lebih berkomitmen terhadap kariernya dibandingkan dengan rekan-rekannya yang tidak berpendidikan. Didukung oleh penelitian Wiryawan & Rahmawati (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap perkembangan kariernya, karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi dianggap mampu dalam

melaksanakan tugas dengan baik. Dewi *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karier secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki dan tingginya pengembangan karier seseorang maka kinerjanya akan meningkat.

Penelitian terkait komitmen karier perlu dieksplorasi lebih lanjut, sebab beberapa penelitian mengatakan ada faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karier antara lain faktor sosial, organisasi, demografi dimana ditemukan mempunyai peran moderat terhadap komitmen karier (Wang *et al.*, 2012). Penelitian lain juga telah melakukan penelitian komitmen karier terhadap usia, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, tingkat organisasi dan jenis organisasi. Namun, temuan mereka masih belum konsisten sehingga menegaskan perlunya meneliti lebih lanjut terkait komitmen karier (Azim & Islam, 2018). Berdasarkan hasil temuan dan urgensi penelitian, maka penelitian ini penting untuk dilakukan sebab perbedaan komitmen karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian yang akan mempengaruhi karier kedepannya, oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan komitmen karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian.

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis, dimana manfaat teoritis penelitian yaitu mampu menambah literatur terkait komitmen karier, tahapan perkembangan karier dan masa kerja, dan perbedaan dari ketiga variabel ini. Adapun manfaat praktisnya yaitu sebagai masukan untuk organisasi salah satunya instansi kepolisian untuk bisa meningkatkan komitmen karier anggotanya, sehingga mereka akan mencapai kariernya lebih optimal di tempat kerja

Metode

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian yang bekerja di salah satu instansi yang berada di Kabupaten Pasuruan. Pengambilan sampel penelitian dengan teknik *purposive sampling (non-probabilitas)* adalah metode pengambilan sampel yang dikehendaki oleh peneliti sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti (Asrulla *et al.*, 2023). Persyaratan subjek penelitian ini adalah anggota aktif kepolisian yang bekerja di instansi yang dituju oleh peneliti, usia subjek minimal usia 25 tahun hingga 64 tahun. Perhitungan jumlah sampel yang dibutuhkan menggunakan tabel *Isaac dan Michael* dengan taraf kesalahan (*significance level*) 10% (Amin *et al.*, 2023). Jadi dari total populasi sebanyak 230 dari taraf kesalahan 10% jumlah sampel yang didapat sejumlah 125 responden.

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis data demografi subjek penelitian sebanyak 125 subjek untuk sebagian data yang diisi didominasi oleh laki-laki sebanyak 118 subjek (94,4%). Untuk tahapan perkembangan karier pada tahap establishment sebanyak 80 subjek (64,8%). Dari pendidikan subjek dari S1 sebanyak 85 orang (68,%). Untuk masa kerja lama >10 tahun sebanyak 70 subjek (56%).

Tabel 1. Demografi Partisipan Penelitian

Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	118	94.4
Perempuan	7	5.6
Tahapan Perkembangan Karier		
Tahap establishment	80	64.8
Tahap maintenance	45	35.2
Pendidikan		
S2	7	5.6
S1	85	68.0
SMA/SMK	33	26.4
Masa Kerja		
0-5 tahun	0	0.0
6-10 tahun	55	44.0
>10 tahun	70	56.0

Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (x) dalam penelitian ini adalah data demografi. Sedangkan variabel dependen (y) yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Komitmen Karier. Komitmen karier merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mencapai cita-citanya untuk mencapai karier dalam pekerjaannya. Pengukuran variabel ini menggunakan alat ukur *Commitment Career Measure (CCM)* yang telah dikembangkan oleh Carson & Bedeian (1994) dan telah diadaptasi dalam versi bahasa Indonesia yang diadaptasi dari (Ingarianti *et al.*, 2019). Komitmen karier memiliki tiga dimensi yaitu identitas karier (*career identity*) yang terkait kesadaran diri sendiri terkait karier yang dipilih dan gambaran kedepan untuk mencapai karier dari profesi yang dipilih; perencanaan karier (*career planning*) upaya individu untuk mencapai karier yang diinginkan meliputi proses dan kebutuhan karier; dan resiliensi karier (*career resilience*) kemampuan individu dalam mengatasi hambatan atau tantangan dalam mencapai tujuan karier.

Alat ukur ini terdiri dari 9 item salah satunya yaitu aspek perencanaan karier dengan itemnya yang berbunyi "Saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini". Skala *Commitment Career Measure (CCM)* memiliki 5 pilihan jawaban yaitu 1 *Strongly Agree*; 2 *Agree*; 3 *Uncertain*; 4 *Disagree*; 5 *Strongly Disagree*. Kemudian diadaptasi diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Ingarianti *et al.* (2019) menjadi Bila Anda Sangat Sesuai dengan pernyataan yang ada (SS); Bila Anda Sesuai dengan pernyataan yang ada (S); Bila Anda Ragu-ragu dengan pernyataan yang ada (R); Bila Anda Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada (TS); Bila Anda Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada (STS). Alat ukur ini memiliki nilai *Construct Reability (CR)* diantara 0,80 dan 0,91 dan nilai *Variance Extracted (AVE)* >0,5 yang artinya alat ukur ini memiliki reabilitas yang baik. Sedangkan pada hasil uji validitas memiliki nilai >0,5 atau dapat dikatakan seluruh dimensi dari skala komitmen karier ini valid.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui hasil reliabilitas skala komitmen karier menggunakan analisis faktor reliabilitas dengan JAMOVI versi 2.3.28 adalah reliabel. Reliabilitas

item memiliki nilai *Cronbach's alpha* α sebesar 0,505 artinya kuesioner telah tergolong reliabel moderat 0,5-0,7; antara 0,7-0,9 kuesioner termasuk dalam kriteria reliabel tinggi; di atas 0,9 artinya kuesioner termasuk dalam reliabel sempurna (Murniati *et al.*, 2013).

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni pertama tahap persiapan, yaitu menentukan judul atau topik penelitian, melakukan survei lokasi penelitian, membuat surat perizinan penelitian, kemudian merancang proposal penelitian dari bab satu hingga bab tiga dan menyiapkan skala penelitian. Kedua, tahap pelaksanaan peneliti menyebarkan skala yang sebelumnya sudah menyertakan surat izin penelitian. Skala penelitian berupa kuesioner kepada subjek penelitian yaitu anggota kepolisian menggunakan media kertas. Penyebaran skala dilakukan mulai bulan Desember 2023 hingga Januari 2024 di salah satu instansi kepolisian di Kabupaten Pasuruan Jawa Timur kurang lebih selama satu bulan dua minggu. Ketiga, prosedur tabulasi data. Tahap tabulasi data dilakukan dengan menginput data sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pengisian skala oleh subjek. Aplikasi *Microsoft Excel* tahun 2010 digunakan dalam proses penginputan data ini yang kemudian data diuji menggunakan Tahapan selanjutnya yakni tahap analisa data menggunakan *software JAMOVI* versi 2.3.28 dengan menggunakan teknik analisa data yakni *Independent Sample T-test* yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan satu atau 2 sampel dan kemudian menggunakan *One Way Anova* untuk mengetahui perbedaan dua atau lebih kelompok sampel variabel X (Data Demografi) terhadap variabel Y (Komitmen karier).

Hasil

Dari hasil analisis data penelitian berdasarkan pengisian lembar kuesioner yang dilakukan oleh anggota kepolisian memperoleh 125 sampel yang telah memenuhi kriteria penelitian. Data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis menggunakan bantuan *JAMOVI* 2.3.28.

Uji normalitas data menggunakan uji *Skewness-Kurtosis* pada variabel komitmen karier menunjukkan variabel tersebut berdistribusi normal. Data dapat diartikan bahwa data terdistribusi normal jika nilai *Skewness* dan *Kurtosis* berada dalam batas yang masih dianggap normal adalah di rentang $-1.96 \leq t \leq 1.96$ (sering dibulatkan -2 sampai dengan 2) (Prayitno, 2010) Pada uji normalitas variabel komitmen karier diperoleh nilai *Skewness* 0,210 dan nilai *Kurtosis* -0,437, maka data berdistribusi normal. Hasil uji asumsi menyatakan bahwa sampel penelitian dikatakan homogen jika nilai $p > 0,05$, sedangkan sampel dikatakan tidak homogen jika nilai $p < 0,05$ (Allen & Meyer, 1991). Pada uji homogenitas variabel komitmen karier memperoleh 0,273 artinya data homogen atau uji asumsi homogenitas terpenuhi dan menyatakan bahwa data sampel yang diambil dari populasi memiliki variansi sama.

Pada tabel 2 menunjukkan hasil *mean* dan *std. deviation* pada variabel komitmen karier. Hasil *mean* sebesar 37,8 dan standar deviasi sebesar 2,37. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen karier pada anggota kepolisian yang paling banyak adalah pada kategori sedang.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Kategori	Frekuensi	%	Mean	SD
Komitmen karier			37,8	2,37
Rendah	9	7		
Sedang	86	69		
Tinggi	30	24		

Pada kategori sedang memiliki persentase sebanyak 69% dengan jumlah 86 subjek.

Penentuan nilai signifikansi *p-value* yang mengacu pada pendapat Allen & Meyer (1991) menyatakan bahwa nilai *p-value* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) memiliki nilai signifikan yang artinya terdapat perbedaan. Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen karier pada anggota kepolisian jika ditinjau dari tahapan perkembangan karier, masa kerja, dan pendidikan. Tabel tersebut juga menunjukkan tidak ada perbedaan komitmen karier ditinjau dari pendidikan. Nilai statistik atau nilai *t* bernilai negatif dan positif artinya jika nilai *t* negatif menunjukkan bahwa *mean* sampel lebih kecil dari *mean* yang dihipotesiskan (berlawanan). Sebaliknya tanda positif menunjukkan bahwa *mean* sampel lebih besar daripada *mean* yang dihipotesiskan. Hasil penelitian pada tabel diatas komitmen karier lebih tinggi ditinjau dari tahap *maintenance* dilihat dari nilai *mean* dan standar deviasinya (M:38,6, SD:2,47) dibandingkan dengan tahap *establishment* (M:37,4, SD:2,22). Komitmen karier lebih tinggi ditinjau dari masa kerja lama > 10 tahun (M:38,4, SD:2,47) dibandingkan dengan masa kerja sedang 6-10 tahun (M:37,0, SD:2,02). Komitmen karier lebih tinggi ditinjau dari pendidikan S2 (M:38,6, SD:2,70) dibandingkan dengan pendidikan S1 (M:38,2, SD:2,45) dan pendidikan SMA/SMK (M:36,6, SD:2,45).

Pada tabel 4 menunjukkan perbedaan dimensi identitas karier jika ditinjau dari tahapan perkembangan karier. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan dimensi identitas karier jika dilihat dari masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Hasil penelitian pada tabel 4 menunjukkan dimensi identitas karier lebih tinggi ditinjau dari tahap *maintenance* yang dapat dilihat dari nilai *mean* dan standar deviasinya (M:13,8, SD:1,00) dibandingkan dengan tahap *establishment* (M:13,3, SD:1,13).

Tabel 4 juga memperlihatkan perbedaan dimensi perencanaan karier jika ditinjau dari tahapan perkembangan karier, masa kerja, dan pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pada dimensi perencanaan karier jika ditinjau dari jenis kelamin. Hasil penelitian pada dimensi perencanaan karier lebih tinggi ditinjau dari tahap *maintenance* yang dapat dilihat dari nilai *mean* dan standar deviasinya (M:11,6, SD:1,98) dibandingkan dengan tahap *establishment* (M:10,5, SD:1,81). Dimensi perencanaan karier lebih tinggi ditinjau dari masa kerja lama > 10 tahun (M:11,4, SD:1,87) dibandingkan dengan masa kerja sedang 6-10 tahun (M:10,3, SD:1,86). Dimensi perencanaan karier lebih tinggi ditinjau dari pendidikan S2 (M:11,29, SD:1,70) dibandingkan dengan pendidikan S1 (M:11,21, SD:2,05) dan pendidikan SMA/SMK (M:9,94, SD:1,34). Sementara itu, dimensi resiliensi karier menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan jika ditinjau dari tahapan perkembangan karier.

Tabel 3. Komitmen Karier Berdasarkan Data Demografi

Komitmen karier	t	df	f	sig
Tahapan perkembangan karier*	-2,71	123		0,008
Masa kerja*	3,35	123		0,001
Jenis kelamin*	-0,056	123		0,955
Pendidikan**			9,25	0,002

* menggunakan analisis *independent-sample t-test*** menggunakan analisis *one-way ANOVA***Tabel 4.** Dimensi Identitas, Perencanaan, dan Resiliensi Karier Berdasarkan Data Demografi

Kategori	t	df	f	sig
Dimensi Identitas Karier				
Tahapan perkembangan karier*	-2,25	123		0,026
Masa kerja*	1,9	123		0,06
Jenis kelamin*	-0,264	123		0,792
Pendidikan**			0,362	0,702
Dimensi Perencanaan Karier				
Tahapan perkembangan karier*	-3,23	123		0,002
Masa kerja*	3,32	123		0,001
Jenis kelamin*	-0,367	123		0,714
Pendidikan**			7,97	0,004
Dimensi Resiliensi Karier				
Tahapan perkembangan karier*	1,91	123		0,071
Masa kerja*	-0,509	123		0,612
Jenis kelamin*	0,711	123		0,479
Pendidikan**			1,06	0,361

* menggunakan analisis *independent-sample t-test*** menggunakan analisis *one-way ANOVA*

Diskusi

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat adanya perbedaan komitmen karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian di salah satu instansi kepolisian yang berada di kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan komitmen karier ditinjau dari data demografi yaitu tahapan perkembangan karier, masa kerja, dan pendidikan. Namun pada hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari jenis kelamin.

Pertama, berdasarkan hasil analisis uji beda menyatakan bahwa komitmen karier memiliki perbedaan signifikan ditinjau dari tahapan perkembangan karier. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasinya dimana tahap pemeliharaan (*maintenance*) di usia 45 – 64 tahun memiliki komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahap pembentukan (*establishment*) di usia 25 – 44 tahun. Pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) terdapat tugas capaian yaitu individu akan mempertahankan pekerjaannya, tidak banyak kemajuan yang dicapai, namun ada kelanjutan ke tahap selanjutnya yang telah ditetapkan (Super & Jordaan, 1973). Anggota kepolisian yang mencapai tahap pemeliharaan (*maintenance*) akan mempertahankan atau menjaga pekerjaannya sehingga kemungkinan kecil untuk tidak berkomitmen terhadap kariernya. Sebagaimana dalam UU No. 1 tahun 2003 pasal 2 yang berbunyi “Anggota Kepolisian Republik Indonesia dapat diberhentikan dengan hormat apabila mencapai batas usia pensiun, pertimbangan khusus untuk kepentingan dinas, tidak memenuhi syarat jasmani/rohani, gugur dalam bertugas”. Anggota polisi yang mengajukan resign harus berdasarkan UU yang telah diatur,

jika tidak sesuai dengan persyaratan UU tersebut dan melanggar hukum maka akan dikenakan sanksi hingga PTDH.

Pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) berperan untuk menjaga kariernya karena sebelumnya telah melalui proses tahapan pembentukan (*establishment*). Dimana pada tahap ini individu berusaha untuk membangun posisi didunia kerja dengan tiga tugas yaitu, pertama individu harus stabil dalam pekerjaannya (beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga mereka dapat menetap dalam suatu pekerjaan). Kedua, individu memberikan penguatan, memelihara produktivitas yang efektif dan berhubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan untuk mengamankan posisi dalam organisasi. Ketiga, individu akan bergerak maju ke tingkat tanggung jawab yang baru atau naik jabatan (Super, 1980). Oleh karena itu pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) individu cenderung tidak banyak pencapaian yang diperoleh.

Setiap tahap berkaitan dengan usia karena tugas dari setiap tahapan berkembang sepanjang rangkaian kontinum kronologis yang dibangun secara logis satu sama lain dan diperkuat dengan norma-norma sosial yang berkaitan dengan usia (Williams & Savickas, 1990). Sejalan dengan Katz et al. (2019) menunjukkan bahwa usia dan komitmen karier berhubungan positif dimana bertambahnya usia individu maka akan memperoleh pengalaman kerja yang akan membuat mereka semakin berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebab usia berkorelasi dengan teori *life span - life space* Super (1980) yang mengungkapkan bahwa usia berkaitan dengan pembentukan komitmen karier, dimana komitmen karier terbentuk membutuhkan waktu untuk berkembang seiring kemajuan karier dimulai dari awal pertumbuhan karier hingga tahap pembentukan karier.

Hasil penelitian komitmen karier ditinjau dari masa kerja menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari masa kerja. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasinya, masa kerja lama >10 tahun memiliki komitmen karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja sedang 6-10 tahun. Semakin lama masa kerja seorang polisi akan memiliki komitmen karier yang lebih tinggi karena dengan lamanya masa kerja seiring berjalannya waktu pengalaman juga akan bertambah yang akan meningkatkan kariernya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Zhu et al. \(2021\)](#) berpendapat bahwa komitmen karier individu dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang mana merupakan prediksi terkuat. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki pengalaman kerja yang lama memiliki kemampuan dan potensi dalam profesinya serta memiliki banyak pengalaman dalam mempertahankan kariernya sehingga mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya. Semakin lama masa kerja di anggota kepolisian maka akan bertambah pula pengetahuan, kemampuan atau kompetensi yang diperoleh untuk meningkatkan kariernya seperti mengikuti pelatihan, pendidikan kejuruan, kenaikan jabatan yang akan berdampak pada komitmen kariernya. Sebaliknya semakin baru atau pendek individu bekerja maka semakin rendah komitmen kariernya, karena dianggap tidak mampu mempertahankan atau meningkatkan komitmen kariernya oleh karena itu juga terdapat kecenderungan untuk berpindah profesi atau karier lain ([Mulyana et al., 2022](#)).

Hasil analisis uji beda menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari jenis kelamin. Dalam penelitian ini melibatkan 118 anggota kepolisian laki-laki dan 7 anggota kepolisian perempuan. Hal ini dikarenakan laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dan setara ditandai kesetaraan dalam kepolisian dimana antara anggota kepolisian memiliki persyaratan masuk dan tuntutan pekerjaan yang sama. Didukung oleh penelitian [Afolabi et al. \(2008\)](#) menjelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara pria dan wanita dalam tingkat komitmen karier. [Utami et al. \(2020\)](#) juga menyatakan bahwa variabel jenis kelamin tidak dapat menjadi variabel moderasi dalam penelitian komitmen. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh [Jovita et al. \(2023\)](#) menyatakan bahwa antara dosen perempuan dan laki-laki tidak terdapat perbedaan dalam komitmen karier dosen. Berdasarkan hasil penelitian beberapa tokoh telah menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari jenis kelamin. Kemungkinan faktor lain yang menyebabkan jenis kelamin bukan menjadi pengaruh dalam komitmen karier individu yaitu adanya kesamaan faktor pendekatan kognitif pada motivasi yang sama dalam melakukan pekerjaan pada anggota kepolisian laki-laki dan perempuan. Dimana peran pengabdian yang tinggi pada tugas dan fungsi kepolisian antara laki-laki maupun perempuan mempunyai tanggung jawab yang sama untuk berkontribusi dalam masyarakat. Di samping itu adanya semangat korps yang menuntut polisi untuk fokus pada tugasnya tanpa memandang jenis kelamin.

Hasil penelitian lainnya adalah terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari pendidikan. Pada penelitian ini terdapat tiga tingkatan pendidikan anggota kepolisian yaitu S2, S1, dan SMA/SMK. Dilihat dari mean dan standar deviasi komitmen karier tinggi jika ditinjau dari pendidikan pada tingkat S2. Pendidikan menjadi faktor tingginya komitmen

karier karena semakin tinggi pendidikan maka akan memiliki pemikiran yang rasional, memiliki wawasan yang luas, memiliki peluang untuk meningkatkan kariernya seperti kenaikan jabatan. Anggota kepolisian yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempermudah untuk pemilihan karier kedepannya yang dapat mempengaruhi komitmen kariernya di kepolisian. [Azim & Islam \(2018\)](#) menyatakan bahwa tingginya komitmen karier pada status pendidikan yang tinggi dipengaruhi oleh faktor pengembangan keterampilan, investasi waktu dan usaha yang lebih besar dalam pendidikan. Komitmen karier yang tinggi ditinjau dari tingkatan pendidikan yang tinggi akan berpengaruh juga terhadap kinerja anggota kepolisian. Sejalan dengan [Kencani et al. \(2019\)](#) yang berpendapat bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pelatihan dimaksimalkan akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan meningkat juga. Selain tingkat pendidikan, terdapat hal lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam pengembangan karier. Menurut [Rosyidawaty \(2018\)](#) menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika pendidikan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga jika anggota kepolisian telah mencapai pengembangan kariernya melalui tingkat pendidikan maka akan berpengaruh terhadap performa anggota kepolisian yang berdampak pada komitmen kariernya.

Penelitian ini juga menganalisis perbedaan dalam setiap dimensi komitmen karier ditinjau dari data demografi. Pertama, pada dimensi identitas karier menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan identitas karier ditinjau dari tahapan perkembangan karier. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasinya dimana tahap pemeliharaan (*maintenance*) di usia 45 – 64 tahun memiliki identitas karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahap pembentukan (*establishment*) di usia 25 – 44 tahun. Identitas karier menurut [London & Noe \(1997\)](#) adalah kemampuan individu dapat mengartikan dirinya terhadap pekerjaan yang dipilih. Identitas karier mencerminkan keterkaitan hubungan emosional antara individu dengan pekerjaannya yang mencakup nilai-nilai yang jelas, pengarahan diri sendiri disertai dengan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas yang memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karier [Wilson et al. \(2018\)](#) Identitas karier berkorelasi signifikan terhadap usia yang dapat dikategorikan dalam tahap perkembangan karier Super. [Super \(1980\)](#) menjelaskan bahwa pada tahap pembentukan (*establishment*), individu berada pada periode antisipasi untuk pengambilan keputusan utama dalam kariernya, beradaptasi terhadap karier yang dipilihnya dan mulai memahami terkait keputusan karier yang dipilihnya. Sedangkan pada tahap *maintenance* individu sudah bertahan dalam karier yang dipilihnya untuk tidak beralih ke pekerjaan yang lain dan penurunan ketidakmampuan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang baru sehingga mempersiapkan sebelum pensiun hingga memasuki masa pensiun. Lebih tepatnya anggota kepolisian mampu mendefinisikan pekerjaannya melalui tugas dan tanggung jawab yang diterima pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) yaitu mampu beradaptasi terhadap perubahan dan pengalaman untuk menjaga keseimbangan dalam menjalankan tugas pada tahapan ini. Pada tahap pemeliharaan (*maintenance*) tugas utamanya adalah tugas perkembangan terkait adaptasi bukan tentang kedewasaan tetapi tugas

tersebut dapat mencerminkan respon terhadap perubahan dan pengalaman (Williams & Savickas, 1990). Identitas yang tinggi mengarah pada peningkatan keterlibatan, ikatan yang lebih kuat dengan tujuan organisasi dan komitmen karier yang tinggi (King, 1997).

Hasil penelitian selanjutnya tidak terdapat perbedaan identitas ditinjau dari masa kerja dan pendidikan. Masa kerja dan pendidikan bukan menjadi faktor bahwa individu dapat sejauh mana mengidentifikasi pekerjaannya. Di kepolisian telah ditanamkan budaya dan nilai-nilai kepolisian sejak pendidikan hingga awal karier anggota kepolisian untuk memiliki nilai dan standar yang sama. Saat ini keputusan terkait karier dianggap sebagai keputusan paling penting yang diambil individu (Bimrose & Mulvey, 2015; Gati & Tal, 2008). Oleh karena itu orang yang cenderung tetap berpegang pada karier yang dianggap relevan dan terkait erat dengan identitas mereka (Litano & Major, 2016). Identitas karier telah terbukti signifikan dapat memprediksi perilaku terkait kejuruan dan karier (Burke, 1991). Semakin individu mengidentifikasi kariernya maka semakin besar komitmen terhadap kariernya (Okurame, 2012). Individu yang menganggap karier mereka sebagai aspek yang sangat penting dalam kehidupan mereka akan lebih terlibat dalam perilaku pengembangan karier (Leung & Clegg, 2001).

Pada dimensi identitas karier tidak terdapat perbedaan ditinjau dari jenis kelamin. Sejalan dengan penelitian Praskova *et al.* (2015) berpendapat menemukan perbedaan identitas karier antara laki-laki dan perempuan. Didukung penelitian Tresi & Mihelić (2023) menyatakan bahwa identitas karier berhubungan positif dengan komitmen karier terhadap karyawan laki-laki dan perempuan yang artinya tidak ada perbedaan identitas karier ditinjau dari jenis kelamin keduanya sama-sama memiliki identitas karier untuk berkomitmen terhadap kariernya. Hal ini dikarenakan adanya penyebab lain baik anggota kepolisian laki-laki dan perempuan mempunyai fungsi dan kewajiban yang sama, bukan hanya di organisasi melainkan di dalam keluarga. Didukung seiring berkembangnya zaman terjadi perubahan persepsi mengenai peran gender yang menyebabkan perubahan dalam tanggung jawab keluarga dan hasil karier (Wesarat *et al.*, 2016). Secara keseluruhan ketika menganalisis sikap terkait karier penting untuk mempertimbangkan konteks dimana keputusan karier dibuat (Jaskiewicz *et al.* (2017); Masterson & Hoobler (2015); Powell *et al.* (2018) Karena keputusan kerja individu semakin dipengaruhi oleh situasi dan tanggung jawab keluarga (Greenhaus & Powell, 2012).

Kedua, dimensi perencanaan karier menunjukkan adanya perbedaan ditinjau dari tahapan perkembangan karier. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasinya dimana tahap pemeliharaan (*maintenance*) di usia 45 – 64 tahun memiliki identitas karier yang lebih tinggi dibandingkan dengan tahap pembentukan (*establishment*) di usia 25 – 44 tahun. Perencanaan karier (*career planning*) merupakan proses yang dijalani oleh setiap individu untuk menetapkan dan merencanakan untuk melalui dan meningkatkan sebuah tahapan untuk mencapai tujuan kariernya (Sunyoto, 2015). Seorang anggota kepolisian akan bertahan, beradaptasi terhadap perubahan perkembangan kariernya saat ini. Perencanaan karier dapat membantu untuk mengantisipasi keahlian atau perubahan apa yang perlu dipelajari dan ditingkatkan

dalam perkembangan kariernya. Sebagaimana Phillips (2014) menyatakan bahwa pada tahapan pemeliharaan (*maintenance*) individu mempertahankan prestasi mereka dalam konteks keberhasilan melalui tahap pembentukan (*establishment*) dan mengantisipasi kemungkinan peluang kemajuan lebih lanjut yang mungkin terbatas. Individu yang berhasil dalam menentukan arah tugas-tugas di tahap ini merupakan individu yang secara aktif mempertahankan dan memperbarui aktivitas kerja mereka.

Dimensi perencanaan karier menunjukkan adanya perbedaan ditinjau dari masa kerja. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasinya dimana masa kerja lama >10 tahun memiliki perencanaan karier yang tinggi. Pada individu di masa kerja lama membuat pemahaman diri dan ambisi yang lebih matang dan realistis karena telah memiliki pengalaman selama bertahun-tahun dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi dalam perencanaan karier kedepannya. Sebagaimana pengembangan karir individu anggota kepolisian dalam peran atau nilai-nilai yang dapat dicapai selama menjabat di organisasi tersebut. Dengan demikian karier mewakili orang-orang dalam peranan atau kedudukannya masing-masing dalam suatu organisasi dan setiap anggota organisasi pasti menginginkan kariernya semakin maju seiring berjalannya waktu hingga mencapai posisi tertinggi yang dapat diraihny (Kurniawati & Saputra, 2022).

Dimensi perencanaan karier menunjukkan tidak adanya perbedaan ditinjau dari jenis kelamin. Saat ini terdapat kesetaraan akses pendidikan dan pelatihan antara anggota kepolisian laki-laki dan perempuan mempunyai harapan yang sama untuk mencapai persyaratan yang diperlukan untuk merencanakan karier kedepannya salah satunya adalah kenaikan pangkat. Sebagaimana Oktavian (2022) menyatakan bahwa untuk penganugerahan pangkat di kepolisian RI dilakukan dengan ketat untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan keterampilan, mengembangkan karier dan masa kerja pengabdian personil dalam dinas kepolisian sesuai periode, persyaratan dan prosedur.

Dimensi perencanaan karier menunjukkan terdapat perbedaan ditinjau dari pendidikan. Dilihat dari mean dan standar deviasi perencanaan karier tinggi jika ditinjau dari pendidikan pada tingkat S2. Pendidikan yang tinggi akan memberikan banyak wawasan dan alternatif karier yang dapat direncanakan, sebab dengan pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan berpikir yang mendalam dan menganalisis lebih dalam sehingga dapat merencanakan karier yang lebih matang. Di kepolisian tingkatan pendidikan menentukan percepatan kenaikan pangkat yang akan diterima sesuai dengan persyaratan pendidikan yang telah ditempuh. Perkembangan karier anggota kepolisian yang memiliki pendidikan kejuruan dan sekolah lanjutan baik S1, S2 dan S3 maka dapat mengajukan kenaikan pangkat dengan cepat (Suarha *et al.*, 2023).

Ketiga, pada dimensi resiliensi karier tidak terdapat perbedaan jika ditinjau dari data demografi yang diteliti yaitu tahapan perkembangan karier, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Resiliensi karier sebagai bentuk ketahanan menghadapi tantangan di masa depan terkait dengan kondisi yang tidak diinginkan (Maree, 2017). Resiliensi diperlukan di semua tahapan perkembangan karier karena tantangan dan hambatan dapat muncul di setiap tahapan perkembangan karier. Pada masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan juga

sama resiliensi diperlukan untuk menghadapi kesulitan untuk dapat bertahan dalam karier yang dijalani. Faktor lain tidak adanya perbedaan resiliensi karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian, karena tugas dan tanggung jawab kepolisian sebagai pemberantas kejahatan, pemeliharaan ketertiban dan pelindung masyarakat dari kejadian yang membahayakan masyarakat, penegakan hukum dan pelayanan publik. Jadi resiliensi merupakan kompetensi umum yang dibutuhkan oleh kepolisian terlepas dari perbedaan data demografi yang diteliti.

Keterbaruan dari penelitian ini adalah spesifikasi perbedaan komitmen karier ditinjau dari data demografi pada anggota kepolisian. Studi sebelumnya belum banyak mengkaji terkait penelitian ini terlebih dengan subjek anggota kepolisian. Sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian baru yang dilakukan di kepolisian. Penelitian ini membahas terkait perbedaan komitmen karier secara detail dilihat dari tahapan perkembangan karier, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Melalui detail informasi tersebut, peneliti berharap agar pembaca khususnya kepolisian sebagai target penelitian dapat memperluas pengetahuan terkait komitmen karier lebih dalam dengan memperhatikan keseluruhan dimensi dari komitmen karier. Diharapkan pembaca mampu memahami dan mengatasi tantangan karir di masa depan dari perspektif data demografi dengan komitmen karier.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hasil reliabilitas instrumen komitmen karier di kepolisian lebih rendah dari nilai ketentuan reliabilitas pada umumnya. Kemudian penyebaran kuesioner yang kurang efektif saat jam kerja hingga malam hari karena peneliti juga masih terikat dengan magang. Keterbatasan penelitian lainnya yaitu adanya responden yang kurang mampu untuk memahami pernyataan pada kuesioner penelitian sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini tentunya hasil yang diperoleh tidak dapat memberikan hasil yang sangat maksimal. Oleh karena itu keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi catatan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa, untuk meningkatkan kualitas literatur penelitian psikologi.

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil tiga dari empat hipotesis penelitian dapat dibuktikan dan diterima. Hasilnya menunjukkan terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari tahapan perkembangan karier, masa kerja dan pendidikan, namun tidak terdapat perbedaan komitmen karier ditinjau dari jenis kelamin. Hasil uji beda perdimensi menunjukkan bahwa perbedaan setiap dimensi komitmen karier ditinjau dari data demografi yaitu tahapan perkembangan karier, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan. Pada dimensi identitas karier terdapat perbedaan pada tahapan perkembangan karier. Pada dimensi perencanaan karier terdapat perbedaan pada tahapan perkembangan karier, masa kerja dan pendidikan. Pada dimensi resiliensi karier tidak terdapat perbedaan pada seluruh data demografi.

Perusahaan dan lembaga pelatihan dapat mengembangkan program pengelolaan karier yang lebih personalisasi, berdasarkan tahap perkembangan karier individu. Misalnya, program orientasi untuk karyawan baru dapat lebih

menekankan pada pembentukan identitas karier, sementara karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang dapat diberikan pelatihan yang lebih fokus pada perencanaan dan pengembangan karier jangka panjang.

Karena pendidikan dan masa kerja berpengaruh pada komitmen karier, organisasi dapat mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang program pengembangan karyawan. Memberikan pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja bisa meningkatkan perencanaan karier serta komitmen terhadap organisasi.

Referensi

- Afolabi, O. A., Obude, O. J., Okediji, A. A., & Ezech, L. N. (2008). Influence of gender and leadership style on career commitment and job performance of subordinates. *Global Journal of Humanities*, 7(2), 1–8.
- Allif Ramadan, R. R. (2022). Implementasi keprofesional polri dalam melaksanakan tugas berdasarkan peraturan kode etik profesi polri. *Solusi*, 20(3), 415–425. <https://doi.org/10.36546/solusi.v20i3.712>
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Aprillie, A. A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Psychological capital and non-physical work environment on millennial generation employees work engagement. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(1), 34. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i1.6897>
- Arfani, F. & Nasrullah, H. (2022). Kapolrestabes Surabaya memberhentikan 12 oknum anggota. <https://www.antaranews.com/berita/2703797/kapolrestabes-surabaya-memberhentikan-12-oknum-anggota>
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Azim, M., & Islam, M. (2018). Social Support, Religious Endorsement, and Career Commitment: A Study on Saudi Nurses. *Behavioral Sciences*, 8(1), 8. <https://doi.org/10.3390/bs8010008>
- Bachrach, C. A. (2014). Culture and demography: from reluctant bedfellows to committed partners. *Demography*, 51(1), 3–25. <https://doi.org/10.1007/s13524-013-0257-6>
- Bimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43(3), 337–350. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1017803>
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836. <https://doi.org/10.2307/2096259>

- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *In Journal of Vocational Behavior, 44*(3), pp. 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Desty Puteri Hardyati, O., Lutfi Aji, M., & Haffian Putra Jurusan Hukum, R. (2022). Nomor 1 (2022) Implementasi Penegakan Kode Etik Profesi. 5, 461–471. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/202112062>
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 8*(2), 1–8.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). *DECISION-MAKING MODELS*. 157–185.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 246–255. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.007>
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 5*(2), 202–209. <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i2.4935>
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Adaptasi alat ukur komitmen karier. *Jurnal Psikologi, 18*(2), 199. <https://doi.org/10.14710/jp.18.2.199-217>
- Janib, J., Mohd Rasdi, R., Omar, Z., Alias, S.N., Zaremohzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The Relationship between workload and performance of research University Academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. *Asian Journal of University Education, 17*(2), 1-15.
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Shanine, K. K., & Kacmar, K. M. (2017). Introducing the family: A review of family science with implications for management research. *Academy of Management Annals, 11*(1), 309–341. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0053>
- Jovita, N. A., Riamanda, I., Rachmatan, R., & Mirza, M. (2023). Perbedaan komitmen karier dosen ditinjau dari jenis kelamin. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah, 6*(2), 184–197. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v6i2.33284>
- Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *Journal of Vocational Behavior, 112*(March), 396–416. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.001>
- Kencani, Kadek Arina Dwi, et al. (2019) Pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pt. bank pembangunan daerah bali cabang singlaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia 5.2*.
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja. *Jurnal Social Library, 1*(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- King (1997). King, A. D. Culture, Globalization and the World-System: Contemporary conditions for the representation of identity. *University of Minnesota Press*.
- Kurniawan, M. B. (2023). Siswa SMK Samarinda Bawa Parang Negara Disuruh Guru Push Up, Disdik Mediasi. *In Detik.com*.
- Kurniawati, K., & Saputra, G. W. (2022). Peningkatan keunggulan bersaing wirausaha melalui pelatihan SDM dan kemampuan manajemen. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4*(5), 2283–2290. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Kusnandar, C. (2019). Pengaruh Komitmen dosen terhadap perguruan tinggi yang efektif. *Journal of Accounting and Management Innovation, 3*(2).
- Leung, A. S. m., & Clegg, S. R. (2001). The career motivation of female executives in the Hong Kong public sector. *Women in Management Review, 16*(1), 12–20. <https://doi.org/10.1108/09649420110380247>
- Litano, M. L., & Major, D. A. (2016). Facilitating a whole-life approach to career development: The role of organizational leadership. *Journal of Career Development, 43*(1), 52–65. <https://doi.org/10.1177/0894845315569303>
- London, M., & Noe, R. A. (1997). London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment, 5*(1), 61–80. <https://doi.org/10.1177/106907279700500105>
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana, 6*((02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. (2015). Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 36*(1), 75–93. <https://doi.org/10.1002/job.1945>
- Mubyarsah, L. R. (2021). 417 Polisi Langgar Aturan, 7 Dipecat Selama 2021. <https://www.jawapos.com/berita-sekitar-anda/01362287/417-polisi-langgar-aturan-7-dipecat-selama-2021>
- Mulyana, O. P., Anugerah Izzati, U., Santi Budiani, M., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). Eksplorasi komitmen karier guru an exploration of teacher's career commitment. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan, 1*(1), 141–152.
- Murniati et al., (2013). *Alat-alat Pengujian Hipotesis*, Semarang: Unika Soegijapranata
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management, 29*(4), 743–750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah, 4*(8), 3402–3412. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/1396/1202>
- Okurame, D. E. (2012). Linking work-family conflict to career commitment: The moderating effects of gender and mentoring among nigerian civil servants. *Journal of Career Development, 39*(5), 423–442. <https://doi.org/10.1177/0894845310391903>
- Phillips, S. D. (2014). *Lifespan career development*. APA Handbook of Career Intervention, Volume 1: Foundations., 1, 99–113. <https://doi.org/10.1037/14438-006>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review, 28*(1), 98–102. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.05.009>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 145–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.001>

- Prayitno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan Spss*. MediaKom.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di telkomsel regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis pengaruh iklim kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen karir dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 303–318.
- Sloan, M. M. (2017). Gender differences in commitment to state employment: The role of coworker relationships. *Public Personnel Management*, 46(2), 170–187. <https://doi.org/10.1177/0091026017702612>
- Suarha, C., Saputra, G. W., & Johan, A. (2023). Analisis perencanaan dan pengembangan karier bintangara polri satuan brigade mobil daerah Jawa Barat (studi kasus pada Batalyon A Pelopor). *Journal Publicuho*, 6(1), 56-70. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91>
- Sultana, R., Yousaf, A., Khan, I., & Saeed, A. (2016). Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success. *Personnel Review*, 45(4), 724–742. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0265>
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., & Jordaan, P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(1), 3–16. <https://doi.org/10.1080/03069887308259333>
- Tresi, D. G., & Mihelič, K. K. (2023). Career identity, career commitment, and self-efficacy: the role of gender and family characteristics. *The Irish Journal of Management*, 42(1), 53–66. <https://doi.org/10.2478/ijm-2022-0006>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Astakoni, I. M. O., & Nursiani, N. P. (2020). Peran gender sebagai variabel moderasi pada model komitmen organizational citizenship behaviour dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Binawakya*, 14(12), 3551-3568. <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/598>
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>
- Wesarat, P., M. Yazam Sharif, & A. Halim A. Majid. (2016). A framework for assessing gender influence on career choice of undergraduate students in Thailand. *International Conference on "Business, Economics, Social Science & Humanities" BESSH-2016*, 10, 16–21. https://www.researchgate.net/publication/317580774A_Frameworkfor_Assessing_Gender_Influenceon_Career_Choiceof_Undergraduate_Students_in_Thailand
- Williams, C. P., & Savickas, M. L. (1990). Developmental tasks of career maintenance. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 166–175. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90024-V](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90024-V)
- Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2018). Entrenchment of midlevel student affairs professionals professional identity , career commitment , and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. 57(5), 557–572.
- Wiryanan, K. A., & Rahmawati, P.(2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada pt. bank pembangunan daerah bali cabang seririt. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage?. *Personnel Review*, 44(4), 470–491. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>
- Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment?. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 211–230. <https://doi.org/10.1007/s10490-011-9253-9>
- Yusra, A. G. & Z. (2023). Dampak demografi dan status kepegawaian terhadap komitmen karier pada profesi guru. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 14(1), 39–48.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>