

**ANALISA PENGARUH ORIENTASI KARIR DAN PENYESUAIAN
URAIAN TUGAS UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN
KARIR KARYAWAN HOTEL SAHID JAYA SOLO
DI KOTA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**ROFIG ACHMAD FAWZY
B 100 180 418**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISA PENGARUH ORIENTASI KARIR DAN PENYESUAIAN
URAIAN TUGAS UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN
KARIR KARYAWAN HOTEL SAHID JAYA SOLO DI KOTA
SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ROFIG ACHMAD FAWZY
B 100 180 418

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Jati Wakito, SE., M.Si
NIDN. 0617107101

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISA PENGARUH ORIENTASI KARIR DAN PENYESUAIAN URAIAN TUGAS UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR KARYAWAN HOTEL SAHID JAYA SOLO DI KOTA SURAKARTA

OLEH

ROFIG ACHMAD FAWZY

B 100 180 418

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Kamis, 27 Januari 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Jati Waskito, S.E., M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

(.....
.....)

2. Dra. Wuryaningsih Dwi Lestari, M.M

(Anggota I Dewan Penguji)

(.....
.....)

3. Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....
.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si)

NIDN. 06160887401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 04 Januari 2022

Penulis



ROFIG ACHMAD FAWZY

B100180418

ANALISA PENGARUH ORIENTASI KARIR DAN PENYESUAIAN URAIAN TUGAS UNTUK MENINGKATKAN KEMATANGAN KARIR KARYAWAN HOTEL SAHID JAYA SOLO DI KOTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis orientasi karir dan penyesuaian uraian tugas terhadap kematangan karir karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R². Hasil analisis menunjukkan bahwa orientasi karir memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kematangan karir karyawan dan penyesuaian uraian tugas pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kematangan karir karyawan.

Kata kunci: Orientasi Karir, Penyesuaian Uraian Tugas, Kematangan Karir.

Abstract

This study aims to analyze career orientation and job description adjustments to the career maturity of Sahid Jaya Solo Hotel employees. This research is a quantitative research using a sample of 50 respondents. The sampling technique used is purposive sampling. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis method used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R² test. The results of the analysis show that career orientation has a positive and significant effect on increasing employee career maturity and job description has a positive and significant effect on increasing employee career maturity.

Keywords: Career Orientation, Job Descriptions, Career Maturity.

1. PENDAHULUAN

Cita-cita merupakan hak yang wajar dan lumrah yang dimiliki setiap manusia di muka bumi ini. Satu hal yang dapat dikatakan penting dalam mendorong cita-cita ini adalah melalui proses pendidikan yang layak, entah fasilitas maupun tenaga pendidik, dan masih banyak faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi, misalnya terjadi momen dimana orang tua memaksa anaknya untuk memilih jurusan pendidikan yang tidak sesuai dengan minat anaknya. Yang lebih parah lagi misalnya hal itu terjadi dan tidak saling mendukung antara satu dengan yang lain, akan terjadi konflik yang serius yang dihadapi anaknya dalam memilih karir. Faktor internal individu seperti kemauan dalam berkembang juga mempengaruhi proses pencapaian cita-cita tersebut.

Kematangan dan ketepatan orientasi karir yang terbentuk menjadi harapan bahwa akan mempermudah setiap individu dalam menentukan pilihannya jika pendidikan formal telah selesai dilalui. Pada jaman modern seperti sekarang ini, individu dituntut untuk berpotensi terhadap karir yang dipilih dan dapat bersikap. Hal ini berguna untuk menekan individu dalam meningkatkan dan

mengembangkan kemampuan karir, lebih melibatkan diri pada pemilihan karir, memiliki pendirian dan orientasi terhadap pemilihan karir, merencanakan pemilihan karir, mendiskusikan berbagai macam pilihan karir, memahami potensi yang dimilikinya, dan kemampuan untuk memecahkan masalah dan mendapatkan solusi dalam karirnya.

Karir dipersepsikan secara berbeda oleh karyawan dan orientasinya terdiri dari sikap yang diekspresikan oleh niat individu yang akan mempengaruhi keputusan terkait karir (Gerber, *et al.*, 2009). Setiap individu hendaknya menginginkan karir yang tepat sesuai minatnya dan pembuatan keputusan mengenai karir tersebut diharapkan optimal. Menurut studi yang telah dilakukan oleh (Tschopp, *et al.*, 2014) menjelaskan bahwa karyawan bertindak berbeda ketika dihadapkan dengan peluang kerja eksternal dan responnya tergantung pada orientasi karir mereka.

Di dunia kerja, kinerja karyawan adalah hasil olah pikir dan tenaga dari setiap karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil yang didapatkan dari kinerja karyawan tersebut dapat dilihat, berwujud, dapat dihitung jumlahnya, tetapi proses untuk mendapatkannya seperti ide, pemenuan solusi, inovasi yang didapat dari buah pikiran dan tenaga yang dikeluarkan tidak dapat dihitung dan dilihat. Deskripsi kerja atau uraian tugas menurut Malthis dan Jackson (2010) adalah proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Deskripsi kerja berbeda dengan analisis kerja, walaupun pada akhirnya analisis kerja berakhir dengan suatu uraian tugas. Robbins dan Judge (2013) menunjukkan bahwa perasaan seseorang terhadap pekerjaan bergantung pada apa yang dipahami oleh orang tersebut setelah orang tersebut mengevaluasi pekerjaan itu, dan tanggung jawab apa yang diemban oleh pekerjaan tersebut.

Perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya mempengaruhi prospek atau kematangan karir karyawan kedepannya. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas pengembangan karir individu yang khas dari setiap perkembangan tertentu juga disebut kematangan karir (Gonzales, 2008). Keragu-raguan dalam mengambil keputusan karir karena kurangnya kematangan karir membuat individu tidak siap dalam menjalani keputusan karir yang telah dibuat (Zunker, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi karir dan penyesuaian uraian tugas terhadap kematangan karir karyawan Hotel Sahid Jaya Solo di Kota Surakarta.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Disebut penelitian kuantitatif karena pengumpulan data penelitian berhubungan dengan angka-angka analisis statistik. Penelitian ini terdiri dari variabel X yaitu Orientasi Karier dan Penyesuaian Uraian Tugas terhadap variabel Y yaitu Kematangan Karir Karyawan.

Subyek penelitian ini adalah karyawan Hotel Sahid Jaya Solo. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan disusun menggunakan skala *likert* 1-5 guna mendapatkan data interval. Teknik analisis data menggunakan (1) uji instrument penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, (3) uji hipotesis data, yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1.	<17 Tahun	0	0%
2.	17-25 Tahun	4	8%
3.	25-35 Tahun	13	26%
4.	>35 Tahun	33	66%
Total		50	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sampel yang terkumpul sebanyak 50 responden dan terbagi menjadi 4 kelompok umur. Responden dengan umur <17 tahun berjumlah 0 responden (0%), umur 17 tahun-25 tahun berjumlah 4 responden (8%), umur 25 tahun-35 tahun berjumlah 13 responden (26%) dan umur >35 tahun sebanyak 33 responden (66%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	33	66%
2	Wanita	17	34%
Total		50	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang terkumpul sebanyak 50 responden dan terbagi menjadi 2 kelompok gender dengan jumlah pria 33 orang (66%) dan jumlah wanita 17 orang (34%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah	Presentase
1.	Karyawan Tetap	24	48%
2.	Karyawan Kontrak	26	52%
3.	Karyawan Training	0	0%
4.	Lainnya	0	0%
Total		50	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sampel yang terkumpul sebanyak 50 responden dan terbagi menjadi 4 kelompok status karyawan. Responden dengan status karyawan tetap berjumlah 24 responden (48%), responden dengan status karyawan kontrak berjumlah 26 responden (52%),

responden dengan status karyawan training dan lainnya masing-masing berjumlah 0 responden dengan presentase 0%. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan status karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Department

No.	Asal Department	Jumlah	Presentase
1.	GM Office	1	2%
2.	Marketing	4	8%
3.	Accounting	9	18%
4.	Human Resources	2	4%
5.	Food & Beverage	7	14%
6.	Front Office	8	16%
7.	Engineering	5	10%
8.	Laundry	2	4%
9.	Housekeeping	9	18%
10.	Security	3	6%
Total		50	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa sampel yang terkumpul sebanyak 50 responden dan terbagi menjadi 10 kelompok karakteristik yang berdasarkan pada asal department tempat mereka bekerja. Responden dengan asal department GM Office berjumlah 1 orang (2%), responden dengan asal department Marketing berjumlah 4 orang (8%), responden dengan asal department Accounting berjumlah 9 orang (18%), responden dengan asal department Human Resources berjumlah 2 orang (4%), responden dengan asal department Food & Beverage berjumlah 7 orang (14%), responden dengan asal department Front Office berjumlah 8 orang (16%), responden dengan asal department Engineering berjumlah 5 orang (10%), responden dengan asal department Laundry berjumlah 2 orang (4%), responden dengan asal department Housekeeping berjumlah 9 orang (18%), responden dengan asal department Security berjumlah 3 orang (6%). Dengan hasil ini, penelitian mendapatkan setidaknya satu jawaban dari responden per-department di Hotel Sahid Jaya Solo.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Keadaan Tenaga Kerja

No.	Aktif Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	YA	50	100%
2.	TIDAK	0	0%
Total		50%	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang terkumpul sebanyak 50 responden dengan semua responden masih aktif bekerja di Hotel Sahid Jaya Solo (100%).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Orientasi Karir

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,787	0,279	Valid
2	0,757	0,279	Valid
3	0,693	0,279	Valid
4	0,622	0,279	Valid

5	0,807	0,279	Valid
6	0,625	0,279	Valid
7	0,663	0,279	Valid

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui nilai uji validitas variabel Orientasi Karir terbukti valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Penyesuaian Uraian Tugas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,750	0,279	Valid
2	0,674	0,279	Valid
3	0,749	0,279	Valid
4	0,487	0,279	Valid
5	0,366	0,279	Valid
6	0,446	0,279	Valid

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui nilai uji validitas variabel Penyesuaian Uraian Tugas terbukti valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kematangan Karir

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,661	0,279	Valid
2	0,756	0,279	Valid
3	0,708	0,279	Valid
4	0,612	0,279	Valid
5	0,561	0,279	Valid
6	0,745	0,279	Valid

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui nilai uji validitas variabel Kematangan Karir terbukti valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Orientasi Karir	0,834	Reliable
Penyesuaian Uraian Tugas	0,605	Reliable
Kematangan Karir	0,760	Reliable

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas variabel Orientasi Karir, Penyesuaian Uraian Tugas, dan Kematangan Karir diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada kriteria yang telah di tentukan (*Cronbach's Alpha* > 0,600) menjelaskan bahwa semua variabel menunjukkan kuatnya reliabilitas.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Test Statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,65	0,2	Normal

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan dari Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan dengan nilai p-value 0,2 yaitu lebih besar dari pada 0,05 yang berarti hasil ini membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran data yang normal.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Orientasi Karir	0,936	1,069	Tidak ada multikolinearitas
Penyesuaian Uraian Tugas	0,936	1,069	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut diketahui tidak terdapat masalah multikolinearitas dari hasil penelitian ini, karena dengan nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance Value* lebih dari 0,10.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Significance Value</i>	<i>Min. Value</i>	Keterangan
Orientasi Karir	0,236	0,05	Homoskedastisitas
Penyesuaian Uraian Tugas	0,445	0,05	Homoskedastisitas

Berdasarkan tabel tersebut, uji heteroskedastisitas yang dilakukan melalui Uji Glejser didapatkan hasil yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan nilai *significance value* > 0,05.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	<i>Std. Error</i>	t hitung	Sig.
Konstanta	2,965	4,303	0,689	0,494
Orientasi Karir	0,313	0,107	2,930	0,005
Penyesuaian Uraian Tugas	0,481	0,162	2,972	0,005

Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan bahwa diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 2,965 + 0,313 \text{ Orientasi Karir} + 0,481 \text{ Penyesuaian Uraian Tugas} + e$.

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut: 1) Koefisien Orientasi Karir mempunyai nilai positif sebesar 0,313. Sehingga dapat dikatakan variabel Orientasi Karier berpengaruh positif untuk meningkatkan Kematangan Karir Karyawan. 2) Koefisien Penyesuaian Uraian Tugas memiliki nilai positif sebesar 0,481. Sehingga dapat dikatakan variabel Penyesuaian Uraian Tugas berpengaruh positif untuk meningkatkan Kematangan Karir Karyawan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan t memiliki nilai kurang dari 5% atau 0,05 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2,930 dengan nilai signifikansi 0,005 untuk variabel Orientasi Karir. Dapat ditarik kesimpulan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,930 > 2,012$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Orientasi Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2,972 dengan nilai signifikansi 0,005 untuk variabel Penyesuaian Uraian Tugas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,972 > 2,012$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

Penyesuaian Uraian Tugas mempunyai pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Kematangan Karir Karyawan.

Tabel 14. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
11,671	3,195	0,000	Terdapat pengaruh simultan

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, perhitungan yang diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 11,671 dan angka tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 3,195 serta dengan nilai *significant* (sig.) 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square
1	0,757	0,573

Berdasarkan hasil tabel 15 bahwa nilai dari koefisien determinasi R^2 sebesar 0,573 atau 57,3% artinya bahwa nilai R^2 menunjukkan bahwa variabel Orientasi Karir dan Penyesuaian Uraian Tugas berpengaruh terhadap Kematangan Karir Karyawan, sedangkan 42,7% sisanya dijelaskan oleh variabel oleh lain diluar model.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Orientasi Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,005 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), serta nilai t hitung yang didapatkan yaitu 2,930 yang berarti nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,012 ($2,930 > 2,012$). Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Yevhen Baranchenko, et al., (2019) yang menghasilkan penelitian bahwa variabel orientasi karir dalam hal bakat atau kemampuan kerja dapat mempengaruhi kematangan karir yaitu pada faktor loyalitas dan niat berpindah karyawan, serta diperkuat oleh penelitian yang dinyatakan oleh Abdullah Atli (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian yang ekstrovert dan terbuka memprediksi kematangan karir secara positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika Orientasi Karir semakin tinggi maka Kematangan Karir Karyawan semakin meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Penyesuaian Uraian Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,005 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), serta nilai t hitung yang didapatkan yaitu 2,972 yang berarti nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,012 ($2,972 > 2,012$). Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Ketan Ramhit (2019) yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara deskripsi pekerjaan dan prospek karir, karyawan yang melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaannya akan menimbulkan kebencian pada pekerjaannya. Diperkuat juga dengan penelitian yang dinyatakan oleh P.

Neuenschwander dan Jan Hoffman (2021) yang meneliti tentang keputusan karir, penyesuaian kerja, dan kesesuaian kerja remaja yang dimoderasi orang tua, salah satu hasil penelitian menyebutkan bahwa keputusan karir dan penyesuaian kerja saling berhubungan. Dapat disimpulkan bahwa jika Penyesuaian Uraian Tugas yang diberikan sesuai dan tepat, maka Kematangan Karir Karyawan semakin meningkat pula.

4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan analisis data diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Terdapat pengaruh dari variabel Orientasi Karir terhadap Kematangan Karir sesuai dengan hasil dari uji t variabel Orientasi Karir yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Jadi hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : Orientasi Karir secara signifikan berpengaruh positif untuk meningkatkan Kematangan Karir dapat diterima. Terdapat pengaruh dari variabel Penyesuaian Uraian Tugas terhadap Kematangan Karir sesuai dengan hasil dari uji t variabel Penyesuaian Uraian Tugas yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Jadi hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa : Penyesuaian Uraian Tugas secara signifikan berpengaruh positif untuk meningkatkan Kematangan Karir dapat diterima.

Adapun saran yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain, Orientasi Karir dan Penyesuaian Tugas adalah dua hal yang krusial dalam meningkatkan Kematangan Karir Karyawan. Oleh karena itu, alangkah baiknya perusahaan memberikan pengetahuan tentang dunia kerja kepada karyawan-karyawannya, serta perusahaan harus memberikan identifikasi pekerjaan yang berisikan tugas dan tanggung jawab terlebih dahulu kepada karyawannya. Dan yang terakhir, perusahaan harus pandai melakukan seleksi karyawan sesuai dengan kemampuan dan *jobdesk* yang diminatinya. Penelitian yang telah dilakukan hanya menggunakan kuesioner dan membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh data responden, alangkah lebih baiknya jika penelitian dilakukan dengan menambah wawancara empat mata dengan responden agar data yang dikumpulkan benar-benar akurat berdasarkan jawaban responden itu sendiri, serta dengan memperhatikan efisiensi waktu yang ada agar penelitian berjalan secara efektif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas dengan jumlah 50 responden, bagi peneliti yang akan datang dengan tema yang serupa, diharapkan untuk menambah jumlah responden karena satu jawaban dari mereka berpengaruh terhadap hasil akhir.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, Zakki Nurul, Mungin Eddy Wibowo, and Eko Nusantoro. 2014. "Perbandingan Orientasi Karir Siswa Keturunan Jawa Dengan Siswa Keturunan Tionghoa." *Indonesian Journal of Guidance and Counseling* 3(3): 8–16.

- Ana Rokhayati, Roni Kambara dan Mahdani Ibrahim. 2017. "Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajement Tirtayasa* 1(2): 107–25.
- Atlı, Abdullah. 2017. "Five-Factor Personality Traits as Predictor of Career Maturity." *Eurasian Journal of Educational Research* 68: 151–65.
- Bae, Sung Man. 2017. "An Analysis of Career Maturity among Korean Youths Using Latent Growth Modeling." *School Psychology International* 38(4): 434–49.
- Baranchenko, Yevhen et al. 2020. "Relationship between Employability and Turnover Intention: The Moderating Effects of Organizational Support and Career Orientation." *Journal of Management and Organization* 26(2): 241–62.
- Hanza, Sherif Raditya, and Tri Muji Ingarianti. 2015. "Kematangan Karir Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 3: 308–24.
- Harunnurrasyid, Harunnurrasyid, and Rahmi Widyanti. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Karir Individu (Suatu Tinjauan Teoritis)." *AI- KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN* 5(1): 16.
- Kurniawan, Wahyu, Daharnis Daharnis, and Yeni Karneli. 2020. "Contribution of Adversity Quotient, Self Awareness and Demographic Factors to Student Career Maturity." *International Journal of Research in Counseling and Education* 4(1): 70.
- Lim, Sun Ah, and Sukkyung You. 2019. "Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity." *Journal of Career Development* 46(1): 48–61.
- Neuenschwander, Markus P., and Jan Hofmann. 2021. "Career Decision, Work Adjustment, and Person–Job Fit of Adolescents: Moderating Effects of Parental Support." *Journal of Career Development*: 1–14.
- Puzon, Edward H., and Allan B. de Guzman. 2020. "Not Your Final Destination: A Grounded Theory Study on Adjustment among Filipino Librarians Who Experienced Job Rotation." *Journal of Librarianship and Information Science* 52(4): 951–63.
- Ramhit, Ketan S. 2019. "The Impact of Job Description and Career Prospect on Job Satisfaction: A Quantitative Study in Mauritius." *SA Journal of Human Resource Management* 17: 1–7.
- Saputri, Yessiana Yolanda, Purwanti, and Abas Yusuf. 2018. "Orientasi Karir Pada Peserta Didik Di SMA Negeri 1 Sungai Raya." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* 7(9): 1–9.
- Skorikov, Vladimir, and Fred W. Vondracek. 2007. "Positive Career Orientation as an Inhibitor of Adolescent Problem Behaviour." *Journal of Adolescence* 30(1): 131–46.
- Sylviani, Meilisa. 2017. "Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 1(1): 43–55.
- Tschopp, Cecile, Gudela Grote, and Marius Gerber. 2013. "How Career Orientation Shapes the Job Satisfaction– Turnover Intention Link." *Journal of Organizational Behavior*.