

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYESUAIAN KARIR PEGAWAI
(Studi Pada ASN Organisasi Publik di Kota Banjarmasin)**

Rahmi Widyanti¹, Basuki² dan Mursanto³

Email: rahmiwidyanti@yahoo.com

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB

ABSTRACT

Organizations are always changing with shifting in leadership. Employees are required to be able to adapt to changes in the organization, including the existence of work shifting in the organization. Employees are required to have professionalism in their work in order to provide good service to the user community. At this point, the employee's personality traits and career adaptability are very important. Relevant research shows that the ability to adapt to a career should not be overlooked when career planning is made. This study examines the relationship between employee personality traits and career adjustment abilities, who work in the public sector in the Banjarmasin City (n = 100). Using the survey method, data was collected from village officials. According to the results of data analysis, five personality factors and identification dimensions, and each dimension are grouped into three levels. Factor analysis was applied to the expression of career adaptability, with four factors. The results showed that there were significant differences in employee's career adjustments according to the personality traits of each employee's.

Keywords: *Public, Personality, Carrier Adaptation Ability.*

PENDAHULUAN

Organisasi publik saat ini dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga kepuasan masyarakat dapat terpenuhi. Hal ini menyebabkan pegawai harus memiliki komitmen yang kuat di lingkungan yang kompetitif dan aturan yang terus berubah. Setiap perubahan kepemimpinan diikuti dengan adanya perubahan aturan dan susunan personalia. Dalam manajemen sumberdaya manusia, mutasi pegawai merupakan hal yang biasa terjadi dalam suatu organisasi (Widyanti R., 2020)

Untuk mengurangi pergantian pegawai dan mempekerjakan pegawai yang baru diangkat dengan kualifikasi tertentu dapat meningkatkan lingkungan kerja. Oleh karena itu, mereka memberikan peluang karir bagi pegawai yang berpotensi dengan kualitas mereka untuk menduduki posisi yang tepat untuk memastikan mereka akan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi dan mendukung kesesuaian pegawai untuk menduduki posisi yang mereka inginkan dalam membangun karir mereka. Salah satu faktor ini adalah bagaimana pegawai dapat menyesuaikan karir mereka dalam organisasi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tentang penyesuaian karir karyawan, penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja lebih tinggi (Mahmed et al., 2017) dan tingkat stres pekerjaan lebih rendah pada karyawan yang memiliki tingkat penyesuaian karir yang tinggi. Begitu pula, individu yang memiliki karir yang baik kemampuan beradaptasi memiliki tingkat yang baik dari persepsi penyesuaian lingkungan kerja (Rottinghaus et al., 2005)

Penyesuaian karir terdiri dari empat faktor, yaitu perhatian, pengawasan, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri sebagaimana ditentukan oleh Savickas, 2012 dalam studinya. Karakter kepribadian karyawan saat ini dipekerjakan dalam organisasi dan calon pegawai yang memenuhi syarat berbeda mengenai karir mereka yaitu perencanaan, pemilihan karir, dan kompatibilitas. Gosling et al., 2005, memeriksa ciri-ciri kepribadian dalam sepuluh item, dan sifat-sifat ini membentuk lima faktor sebagai berikut: keterbukaan terhadap pengalaman, kesesuaian, hati nurani, dan ekstraversi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara ciri kepribadian dan penyesuaian karir pegawai organisasi publik. Penelitian ini, yang menyajikan hubungan antara penyesuaian sifat karir dan kepribadian, berkontribusi pada literatur yang relevan dengan perspektif baru di Indonesia mengenai penyesuaian karir dan sifat kepribadian. Dengan demikian, hasil penelitian ini sangat mungkin untuk menjelaskan penelitian yang akan datang mengenai orisinalitas penelitian.

TINJAUAN TEORITIS

Penyesuaian Karir

Saat ini, penyesuaian bisa menjadi solusi untuk masalah yang sering dihadapi karyawan dalam mutasi pekerjaan, penarikan pekerjaan dan pengembangan karir. Penyesuaian karir didefinisikan sebagai psiko-sosial struktur yang dapat mempengaruhi integrasi karyawan dalam lingkungan sosial mereka dan membantu mereka mengelola tantangan yang mungkin mereka hadapi di lingkungan kerja. Tantangan-tantangan ini dalam pekerjaan lingkungan bervariasi sesuai dengan situasi yang dialami saat berinteraksi dengan orang dan lingkungan kerja mudah berubah, seperti ciri kepribadian. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi orang-orang agar kompatibel dengan peta karir yang telah mereka tentukan dalam lingkungan pekerjaan. Penyesuaian karir memainkan peran resistif dan regulatif dalam menghadapi tantangan yang ditemui di setiap fase karir.

Individu cenderung memprediksi jalur karir dalam perencanaan karir dan sering mengalami pergantian pekerjaan (Basuki, widyanti R., 2022). Situasi ini juga meningkatkan tingkat pergantian tenaga kerja. Penyesuaian karir memberikan kerangka kerja secara umum melalui petunjuk penting tentang bagaimana pegawai melihat masa depan mereka dalam pekerjaan dan bagaimana menjadi berhasil (Rottinghaus, 2005). Dalam konteks ini, individu, yang memiliki kemampuan beradaptasi dalam karir, cenderung mencari pekerjaan tetap, upah yang tetap dan percaya bahwa mereka bisa lebih mudah mendapatkan kesempatan untuk sukses dalam pekerjaan.

Ketika studi yang dilakukan pada kemampuan beradaptasi karir dalam tinjauan pustaka, ada empat jenis sumber daya psikologis, yang membantu individu menghadapi tantangan yang mereka temui dalam lingkungan pekerjaan dan didefinisikan sebagai sumber daya untuk kemampuan menyesuaikan karir, yaitu perhatian terhadap pekerjaan, pengawasan kerja, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri. Sumber daya ini merupakan komponen yang memfasilitasi manajemen yang sukses dari mutasi karir yang berbeda.

Kemampuan menyesuaikan karir adalah sebagai berikut:

Kekhawatiran: Kekhawatiran mengacu pada pertanyaan dan kesadaran akan keberadaan masa depan pekerjaan dalam lingkungan kerja yang sedang direncanakan dengan mempertimbangkan pergantian karir yang mungkin.

Kontrol: Kontrol mencerminkan kontrol pribadi yang dirasakan atas masa depan pekerjaan dan juga bertujuan untuk mengendalikan tanggung jawab pribadi karyawan dalam pembentukan karir.

Keingintahuan: Keingintahuan mencerminkan kemampuan seseorang untuk menemukan lingkungan karirnya meneliti kemungkinan situasi dan skenario masa depan yang akan dia hadapi di lingkungan kerja.

Keyakinan: Keyakinan mengacu pada konfrontasi seseorang dengan masalah yang akan dihadapi dalam hal pekerjaan, karir, dan kepercayaan diri, ia memiliki kemampuan memecahkan masalah.

Penyesuaian karir meningkatkan motivasi karir di lingkungan kerja. Dengan cara yang sama, mengembangkan kemampuan agar kompatibel dengan peta karir yang disiapkan oleh individu memperkuat motivasi karir. Penyesuaian karir merupakan variabel intervening penting antara keberhasilan dan menantang pengalaman individu di lingkungan kerja. Ini penting untuk kemampuan individu untuk membidik karir mereka dan menanggung stres terkait pekerjaan sebagai suatu mekanisme. Kemampuan beradaptasi karir membantu individu memperoleh kemampuan untuk menciptakan berbagai opsi dan memanfaatkan peluang pekerjaan untuk memiliki kehidupan kerja yang sukses dan karir yang baik. Mendorong kemampuan beradaptasi karir membantu individu lebih sering memetakan antara pergantian karir, dan dalam proses ini, mereka memiliki kesempatan untuk menemukan jawaban atas masalah melalui kesesuaiannya.

Lima Faktor Besar

Kepribadian adalah tipe hubungan yang konsisten dan terstruktur, yang dibentuk oleh seorang individu dengan lingkungan batin dan luarnya dan membedakannya dari individu lain, dan ada sifat-sifat kepribadian yang berbeda bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Kepribadian memiliki pengaruh pada perilaku individu persepsi dan pengambilan keputusan, tren dalam klasifikasi ciri-ciri kepribadian individu ditentukan untuk belajar, emosi, berpikir, gaya hidup, sikap, aksi, dan reaksi. Di sisi lain, ciri-ciri kepribadian adalah suatu sistem, yang membantu untuk memahami individu dan apa dan mengapa mereka lakukan, keterbatasan mereka, apa yang bisa dan tidak bisa mereka lakukan, dan Kecenderungan alami mereka dalam preferensi yang mereka buat sesuai dengan diri mereka sendiri dalam pemrosesan informasi.

Ketika dipertimbangkan dari sudut pandang ini, menjadi sukses di lingkungan kerja, beradaptasi dengan budaya organisasi, menerapkan akal sehat dalam pemecahan masalah melalui hubungan yang baik dengan kolega dan kolega membantu mempengaruhi individu dan lingkungan kerja secara positif dan sedang faktor penting dalam memiliki lingkungan yang damai dan menjaga lingkungan yang damai ini.

Model lima faktor sifat kepribadian didasarkan pada refleksi dari perbedaan yang dirasakan ciri kepribadian menjadi perilaku dalam kehidupan sehari-hari dan lingkungan kerja. Dimungkinkan untuk menebak bagaimana suatu individu dapat bereaksi terhadap subjek tertentu dengan menilai sifat kepribadiannya. Dalam konteks ini, lima kepribadian adalah model yang sangat sering digunakan dalam literatur. Model lima faktor terdiri dari lima komponen yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan keterbukaan pengalaman.

Extraversion / Introversion: Individu ekstrovert adalah mereka, yang cenderung mengalami positif cara emosi lebih intens, jangan ragu untuk menyebarkan energi batin mereka ke lingkungan, dan cenderung menuju dunia luar daripada diri. Pada prinsipnya, mereka lincah, bersemangat, ceria, latah, tegas, dan mudah bergaul. Extraversion agak

terkait dengan jumlah rangsangan sosial dihubungan interpersonal. Individu yang tertutup memiliki versi energi yang berbeda dibandingkan dengan individu ekstrovert.

Agreeableness: Agreeableness definisi individu sebagai dapat dipercaya, santai jujur, rela berkorban, dan sederhana. Sebaliknya, individu yang kurang menyenangkan adalah terkait dengan tidak ramah, kompetitif, tidak dapat diandalkan, keras kepala, kasar dan skeptis.

Conscientiousness: Conscientiousness adalah kombinasi dari karakteristik, seperti individu upaya untuk sukses, kompetensi, perilaku berorientasi tugas, ketertiban, disiplin diri, dan kehati-hatian. Ini juga disebut bertanggung jawab. Individu, yang tidak teliti, adalah orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang tidak dapat mengatur diri mereka sendiri secara memadai dan kesulitan menciptakan standar mereka sendiri karena kurangnya disiplin diri dan energi.

Neurotisme: Individu neurotik adalah mereka yang gelisah, gugup, dan marah masalah kepercayaan diri dan selalu sibuk dengan diri mereka sendiri. Ciri kepribadian neurotik juga disebut sebagai ketidakseimbangan emosional. Tingkat neuroticism yang lebih tinggi meningkatkan kecenderungan emosional ketidakseimbangan dan, dengan demikian, mengarah pada proses yang lebih dalam dari tekanan psikologis ketika berhadapan dengan masalah di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan emosional didasarkan pada emosi, seperti kekhawatiran, depresi, kemarahan, dan kesusahan. Kebalikan dari sifat ini adalah sifat kepribadian yang seimbang. Individu yang memiliki sifat-sifat kepribadian yang seimbang membuat upaya untuk menjadi kompatibel dengan lingkungan mereka dan tetap lebih tenang saat menghadapi masalah.

Keterbukaan terhadap Pengalaman: Individu yang imajinatif, petualang, orisinal, kreatif, ingin tahu dan sibuk dengan pikiran dan emosi mereka didefinisikan sebagai terbuka untuk mengalami dan tidak menjadi tradisional. Orang-orang ini tetap tenang jika terjadi situasi negatif dalam pekerjaan lingkungan, terbuka terhadap ide-ide baru, mementingkan perspektif yang berbeda, dan toleran terhadap ketidakpastian. Individu, yang bertolak belakang dengan individu yang terbuka untuk mengalami, adalah dangkal, biasa, sederhana dan menunjukkan sikap yang sangat tradisional dalam hubungan interpersonal.

Hubungan antara Kepribadian dan Penyesuaian Karir

Membangun karir adalah fenomena kesuksesan yang ingin dicapai oleh semua orang yang bekerja dalam bisnis masa depan. Pilihan karir yang mereka buat dalam hidupnya yang berbeda mempengaruhi lingkungan kerja masa depan mereka (Widyanti R., dkk 2020). Struktur kepribadian, lingkungan sosial, hubungan sosial dan struktur budaya adalah unsur-unsurnya yang mempengaruhi pemilihan karir individu.

Ketika studi yang relevan ditinjau, sifat kepribadian lima faktor telah mempengaruhi kesuksesan dan kepuasan individu dalam lingkungan kerja. Dengan kata lain, temuan terungkap bahwa individu yang memiliki sifat kepribadian yang memiliki hati nurani

memiliki wawasan positif tentang karir kesuksesan dan kepuasan kerja. Orang-orang yang teliti dapat menebak apakah mereka akan menjadi puas dengan proses karir dalam pekerjaan yang mereka lakukan atau tidak. Karena itu, mereka dapat menebak karir mereka kemampuan beradaptasi dan kemungkinan mereka untuk berhasil dalam pekerjaan dan rencana karir yang telah mereka pilih melalui sifat kepribadian mereka yang teliti.

Tidak seperti hati nurani, sifat kepribadian neurotik di lingkungan kerja memiliki efek negative terhadap kesuksesan karir dan kemampuan beradaptasi dalam karir. Dalam beberapa penelitian, hubungan signifikan positif antara kesesuaian, ekstraversi, keterbukaan terhadap pengalaman dan kesadaran, dan kesuksesan karir ditemukan. Keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan ekstraversi adalah elemen-elemen yang memicu kesuksesan dalam kepuasan karir, pergantian karir dan kemampuan beradaptasi karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengidentifikasi adaptasi karir pegawai dan pertanyaannya adakah hubungan antara kemampuan beradaptasi karir dan kepribadian sebagai tujuan penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai yang bekerja dikelurahan kota Banjarmasin yang diambil secara acak sebanyak 100 orang.

Pertama, dilakukan analisis validitas dan reliabilitas pada skala menggunakan uji statistik Product Moment, dan kemudian, dilakukan analisis faktor. Setelah tingkat kepribadian pegawai diteliti (Sugiyono, 2017, Basuki, 2020) analisis statistik dilakukan untuk mengungkap hubungan antara kemampuan beradaptasi karir pegawai dan ciri-ciri kepribadian, kemudian responden diminta mengisi kuesioner.

Metode survei digunakan dalam penelitian. Kuesioner memiliki tiga bagian. Di bagian pertama, mengukur kemampuan beradaptasi karir pegawai, skala 24 item diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kanten. Pada bagian kedua, skala kepribadian 10 item (Widyanti R., 2019-2020). Di bagian ketiga, pertanyaan demografis tentang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografis

52 % (52) dan 48% (48) dari pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian adalah pria dan wanita, masing-masing. 51% siswa berusia di atas 21 tahun dan 49% di bawah berusia 21 tahun.

Pegawai ditanya posisi karir mana yang mereka sukai dalam kuesioner. Hasil survey menunjukkan bahwa 32%, 44%, %, 11% dan 6% dari siswa menyatakan bahwa mereka menyukai posisi berkarir di bidang pelayanan langsung dengan masyarakat, surat menyurat, keuangan, petugas lapangan.

Penyesuaian Karir

Skewness dan kurtosis data diperiksa untuk melihat kenyamanan item yang terkait penyesuaian karir dengan distribusi normal dalam penelitian. Nilai-nilai ini ditemukan pada rentang yang dapat diterima (Sugiyono, 2017. Basuki, 2020). Oleh karena itu, data variabel dianggap menampilkan distribusi normal. Efisiensi sampel diperiksa untuk melakukan analisis faktor pada pernyataan yang dibuat oleh siswa dan Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) digunakan untuk menentukan efisiensi. Juga, Analisis Konsistensi dan Keandalan Internal Alpha Cronbach dilakukan pada skala dan sub-dimensi yang digunakan dalam penelitian.

Skala Likert digunakan **1** = *Sangat Tidak Setuju- sampai dengan* **5** = *Sangat Setuju*

Sebagai hasil dari analisis faktor, ditemukan empat faktor yaitu sebagai perhatian, kontrol, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri. Keempat faktor ini menjelaskan 66,06% dari total varians. Koefisien reliabilitas umum setiap faktor menunjukkan diatas 0,6. Koefisien reliabilitas semua item dalam kemampuan penyesuaian karir pegawai.

skala diidentifikasi menjadi 91. Ketika sarana adaptasi karir diperiksa, itu bisa dilihat kontrol itu (rata-rata: 4,19) dan kepercayaan diri (rata-rata: 4, 18) memiliki sarana tertinggi, diikuti oleh kekhawatiran(rata-rata: 3,91) dan rasa ingin tahu (3,85).

3.3. Lima Karakteristik Kepribadian

Skala kepribadian lima faktor diterapkan untuk menyajikan ciri-ciri kepribadian siswa yang belajar. Skala 10 item ini digunakan dalam kerangka kerja penelitian saat ini. Skala ini mengukur dua sub-dimensi dari masing-masing ciri kepribadian lima faktor.

Berdasarkan hasil analisis, maka ciri-ciri kepribadian yang memiliki sarana tertinggi dipandang sebagai kesadaran (rata-rata: 4,15), keterbukaan terhadap pengalaman (rata-rata: 4,10) dan kesesuaian (rata-rata: 4,06), masing-masing. Kepribadian sifat-sifat yang memiliki sarana terendah ditemukan menjadi extraversion dan neuroticism. Dari sudut pandang tentang ciri-ciri kepribadian yang dianggap negatif, sarana ketidakseimbangan emosional, kesesuaian dan introversi telah ditemukan cukup tinggi.

3.4. Perbedaan Penyesuaian Karir Menurut Karakter Kepribadian

ANOVA digunakan untuk menentukan apakah kemampuan penyesuaian karir berbeda menurut ciri-ciri kepribadian pegawai, dan Tes Post Hoc dijalankan untuk mengidentifikasi kelompok yang berbeda. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel . Perbedaan Kemampuan Penyesuaian Karir Menurut Karakteristik Kepribadian Pegawai

Concern	Control		Curiosity		Confidence			
	f	p	f	p	f	p		
Extraversion	9,822	,000	5,411	,015	8,561	,000	6,850	,002
Agreeableness	11,594	,000	11,318	,000	5,189	,016	11,865	,000
Neuroticism	5,643	,054	4,724	,113	6,112	,000	1,248	,420

Conscientiousness	8,784	,000	17,533	,000	14,642	,000	18,972	,000
Openness to Experience	16,324	,000	6,112	,000	9,0824	,000	11,811	,000

Sumber: data primer diolah, 2021

Penyesuaian karir pegawai menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik menurut ciri-ciri kepribadian. Ketika perbedaan-perbedaan ini dievaluasi secara rinci, tingkat kepercayaan, kontrol, rasa ingin tahu dan kepedulian emosi pegawai ekstrovert diidentifikasi lebih tinggi dari mereka pegawai introvert. Pegawai yang ekstrovert membuat rencana untuk karir mereka, merencanakan cara mencapai mereka tujuan dan berpartisipasi dalam kegiatan yang lebih sering berkaitan dengan karir. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai ekstrovert mengalami lebih banyak perhatian dibandingkan dengan pegawai introvert dan membuat rencana untuk mengurangi tingkat kepedulian mereka. Dengan cara yang sama, tingkat kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri pegawai *ekstrovert* lebih tinggi daripada pegawai *introvert*.

Sebagai hasil dari analisis yang dilakukan pada kesesuaian, tingkat kepercayaan, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepedulian pegawai yang menyenangkan lebih tinggi daripada pegawai yang tidak menyenangkan. Hanya faktor rasa ingin tahu dari faktor-faktor kemampuan beradaptasi karir diidentifikasi memiliki perbedaan dalam hal neurotisme. Faktor lainnya, mereka yang memiliki keseimbangan emosional bisa dikatakan memiliki tingkat rasa ingin tahu yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki ketidakseimbangan emosional. Pegawai yang memiliki keseimbangan emosional cenderung melakukan lebih banyak pengamatan tentang karir mereka dan mempertimbangkan peluang masa depan mereka.

Ketika hati nurani diperiksa, perbedaan yang signifikan diidentifikasi antara faktor – faktor perhatian, kontrol, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri ketika pegawai yang bertanggung jawab dan dibandingkan pegawai yang tidak bertanggung jawab. Perbedaan ini terungkap di antara mereka yang bertanggung jawab dan kapan tidak bertanggung jawab pada kelompok kerja.

Ketika keterbukaan terhadap pengalaman diperiksa, perbedaan signifikan diidentifikasi antara penyesuaian karir pegawai berkenaan dengan kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri. Perbedaan ini ditemukan di antara mereka yang progresif dan konservatif ketika kelompok diperiksa. Kompatibilitas pegawai konservatif rendah di semua kategori.

KESIMPULAN

Kecenderungan karir dibentuk oleh individu (seperti motivasi, kebutuhan, kepribadian) dan lingkungan (seperti efek keluarga, budaya konteks) faktor-faktor dalam proses ini. Mengenai faktor individu, pengembangan karir tergantung pada manajemen individu atas karirnya dan pemeliharaan pengembangan karir yang efektif kegiatan, terutama penelitian, perencanaan, pengambilan keputusan, pencarian pekerjaan, kehadiran dalam

peran pekerjaan, pekerjaan beralih, dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan apakah adaptasi karir pegawai berbeda sesuai dengan sifat kepribadian mereka atau tidak. Karakter kepribadian telah diidentifikasi terdiri dari *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* menggunakan skala lima faktor. Faktor-faktor penyesuaian karir yang diteliti, ditemukan bahwa faktor kontrol dan kepercayaan diri memiliki sarana tertinggi, diikuti oleh perhatian dan keingintahuan. Pegawai kelurahan dapat dikatakan bahwa mereka memiliki percaya diri, melakukan hal yang benar, pertahankan apa yang mereka yakini dan bertanggung jawab. Dengan cara yang sama, pegawai yang melakukan tugas yang diberikan, menyelesaikan masalah, mempelajari keterampilan baru, mengatasi tantangan yang mereka hadapi dikatakan memiliki tingkat harga diri yang tinggi.

Penyesuaian karir pegawai menunjukkan perbedaan sesuai dengan sifat kepribadian mereka. Perbedaan ini diidentifikasi antara ciri-ciri kepribadian positif dan negatif dari lima faktor ciri-ciri kepribadian. Tingkat kepercayaan pegawai yang ekstrovert, menyenangkan, bertanggung jawab dan progresif, kontrol, dan keingintahuan dan kepedulian emosi lebih tinggi dari introvert, tidak setuju, tidak bertanggung jawab dan pegawai konservatif. Hanya faktor rasa ingin tahu dari faktor kemampuan beradaptasi karir yang ditunjukkan perbedaan hanya mengenai neurotisme. Pegawai yang memiliki keseimbangan emosional melakukan lebih banyak penelitian tentang karir mereka dan mempertimbangkan peluang masa depan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAI>
- Basuki, Widyanti Rahmi, 2022, Enhancing The SME's Employee Careers Development: The Role of Organizational Learning, *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 2, 2022, 144 – 154 DOI: 10.31602/atd.v6i2.7198*
- De Guzman, A.B. and K.O. Choi, The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 2013. 82(3): p. 199-207.*
- Hartung, P.J. and B.J. Taber, Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment, 2008. 16(1): p. 75-85.*
- Mehmet Tahir, Dursun, and Argan Mehpare Tokay. "Does Personality Affect Career Adaptability?." *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE), vol 4, no. 10, 2017, pp. 107-115. doi:http://dx.doi.org/10.20431/2349-0381.0410014.*
- Rammstedt, B. and O.P. John, *Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German.* *Journal of Research in Personality, 2007. 41(1): p. 203-212.*

- Rottinghaus, P.J., S.X. Day, and F.H. Borgen, *The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism*. *Journal of Career Assessment*, 2005. 13(1): p. 3-24.
- Savickas, M.L. and E.J. Porfeli, *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 countries*. *Journal of Vocational Behavior*, 2012. 80(3): p. 661-673.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Widyanti Rahmi, Deli Anhar dan Basuki, 2020, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional, *Al Ulum, Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.6, No.2, 79-90.
- Widyanti, Rahmi, 2019, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Jilid 1, Penerbit Media Sains Indonesia Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAJ>
- Widyanti, Rahmi, 2020, *Manajemen Karir*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung, <https://scholar.google.co.id/citations?user=ka0E86IAAAAJ>
- Widyanti R., Basuki. Kurniaty. Zainul M., Alfisah Erni., Susiladewi, Purboyo, 2020, The linked of role career-based anchors and organizational commitment in disruption era: Evidence from plywood corporate staff in south Kalimantan, *International Journal of Advanced Science and Technology*, 2020, 29(5), pp. 2731–2738.