



INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tahapan karier dan menguji perbedaan tingkat komitmen organisasional afektif dan kontinuan yang terjadi pada kelompok tahapan karier Model Super. Item skala pengukuran tahapan karier yang digunakan adalah *Adult Career Concern Inventories Short-Form (ACCI S-F)* Perrone et al. (2003) dan komitmen organisasional Allen dan Meyer (2004). Pengujian dilakukan dengan teknik One-way Anova dengan responden penelitian sebanyak 105 karyawan PT KAI DAOP IX Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan tingkat komitmen afektif dan kontinuan pada tahapan karier model super. Kemudian hasil analisis post hoc dengan fungsi tukey mengungkap bahwa (1) Karyawan pada tahap karier eksplorasi memiliki tingkat komitmen organisasional afektif dan kontinuan yang lebih rendah dibandingkan pada tahapan karier penetapan dan pemeliharaan. Sedangkan, (2) Karyawan tahap penetapan dan pemeliharaan memiliki tingkat komitmen organisasional afektif dan kontinuan relatif stabil atau tidak terdapat perbedaan signifikan tingkat komitmen organisasional. Penelitian ini juga memberikan pembahasan mengenai identifikasi dari masing-masing tahapan karier yang dilalui karyawan. Hasil temuan memiliki beberapa implikasi positif bagi praktik SDM dan penelitian mendatang dalam desain efektif perencanaan karier dan pengelolaan komitmen organisasional.

Kata kunci: Tahapan karier Model Super, Komitmen organisasional, Komitmen afektif, Komitmen kontinuan.



ABSTRACT

This research aims to identify the career stages and analyze the differences level of organizational commitment affective and continuance across career stages using Super Model. Scale items measuring career stages used Adult Career Concern Inventories Short-Form (ACCI S-F) Perrone et al. (2003) and Allen and Meyer (2004) organizational commitment scales. One-way analysis of variance (ANOVA) was conducted in a total of 105 respondents from public services PT KAI DAOP IX Jember. As expected, the results indicate that there is significant differences level of affective and continuance commitment across Super's career stages. Post hoc analysis with Tukey's test was performed and shows that (1) Employees in the exploration stage have a lower level of affective and continuance commitment than employees in establishment and maintenance stage. While, (2) Employees in the establishment and maintenance stage have remained at essentially the same levels of affective and continuance commitment, or there is no significant difference found. This study also demonstrates the discussion on the each stage identification of employees. Finally, this research holds some positive implication for further research and HR practices in order to provide effective design career planning and enhancing organizational commitment, respectfully.

Keywords: Super's career stages, Organizational commitment, Affective commitment, Continuance commitment.