

Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana

Samsul Arifin¹, Rahayu Mardikaningsih², Ella Anastasya Sinambela³

Universitas Sunan Giri Surabaya^{1,2,3}

Email : rahayumardikaningsih@gmail.com²

Abstract

The economic crisis due to the Covid-19 pandemic has influenced companies to make difficult decisions for their survival. This study discusses career adaptability among new graduates. Career adaptation is important for recent graduates to maintain their interest in the workplace. Graduates must understand the job and job description in order for them to carry out the task. Sometimes this may be a difficult process for them to digest and can make themselves feel demotivated, as they struggle to understand the job, and if dissatisfaction occurs it can result in an intention to leave the job. This study used 77 respondents and analysis using SPSS, correlation and regression were used to determine the most influential factors on career adaptation, from job satisfaction, work environment, and training and development. The results obtained are known that the factors that influence the career adaptation of fresh graduates are influenced by the independent variables of job satisfaction, training and development and the work environment.

Keywords: career adaptation, turnover, education.

1. Pendahuluan

Saat ini perguruan tinggi banyak menghasilkan lulusan dengan berbagai bidang studi untuk memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi menjadi rujukan utama sebagian besar masyarakat yang sudah menyelesaikan sekolah menengah atas. Namun pendidikan di perguruan tinggi sering tidak jauh berbeda karena mahasiswa hanya memperoleh praktik pada semester akhir dan sisa semester mahasiswa dibekali teori dan perkuliahan. Setelah lulus, mereka akan mempersiapkan hidup mereka dan harus memilih sendiri perjalanan mereka apakah akan melanjutkan studi, melakukan pekerjaan paruh waktu, mengikuti pelatihan, atau hanya menerima surat penawaran dari perusahaan (Djaelani & Putra, 2021). Dengan kondisi perekonomian seperti sekarang, mungkin juga mereka tidak punya pilihan dan hanya menerima dengan apa pun yang diberikan kepada mereka. Terkadang keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka

pelajari di universitas, ketika datang ke tempat kerja, mereka tidak dapat menerapkannya sama sekali. Di sisi lain, angka pengangguran meningkat setiap tahun. Tingkat pengangguran mengacu pada banyaknya jumlah orang yang secara agresif mencari pekerjaan sebagai ukuran tuntutan angkatan kerja. Oleh karena itu, di pasar tenaga kerja yang menyusut, memperburuk skenario pengangguran di kalangan lulusan, sehingga membuat mereka menerima tawaran pekerjaan apa pun selama mereka punya uang untuk bertahan hidup di hari mendatang (Lembong, 2015).

Dunia saat ini, tidak ada lagi waktu untuk menunggu hal-hal baik terjadi, mereka perlu bertindak cepat dan merespons secara aktif dengan sekitarnya. Meskipun lulusan berhasil mendapatkan pekerjaan, mereka tetap perlu belajar untuk meningkatkan diri dalam berorganisasi. Krisis ekonomi akibat pandemi Covid-19 telah mempengaruhi perusahaan untuk membuat keputusan yang sulit untuk kelangsungan hidup mereka. Oleh karena itu, menjadi lebih penting bagi lulusan untuk belajar dan berkembang dalam organisasi untuk kepentingan mereka sendiri (Mendrika et al., 2021).

Penelitian ini membahas tentang kemampuan beradaptasi karir di antara lulusan baru. Adaptasi karir penting bagi lulusan baru untuk mempertahankan minat mereka di tempat kerja. Minat itu akan menunjukkan pula seberapa kuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Ernawati et al. 2020; 2022). Ada fenomena yang telah berjalan cukup lama bahwa beberapa lulusan yang menerima tawaran pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang studi mereka, dan ini akan menyebabkan mereka kesulitan untuk memahami dan menyesuaikan diri dalam organisasi. Lulusan harus memahami pekerjaan dan deskripsi pekerjaan agar mereka dapat melaksanakan tugas. Kadang-kadang ini mungkin merupakan proses yang sulit bagi mereka untuk dicerna dan dapat membuat diri mereka merasa kehilangan motivasi, karena mereka berjuang untuk memahami pekerjaan, dan jika ketidakpuasan terjadi maka hal itu dapat mengakibatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Lestari, 2014; Darmawan et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk mempelajari adaptasi karir di kalangan lulusan baru serta dengan mengetahui pengetahuan dan pentingnya adaptasi karir, akan

membantu organisasi dan lulusan untuk kesuksesan karir mereka.

2. Tinjauan Pustaka

Pengukuran kasus turnover yang sangat tinggi terjadi di kalangan fresh graduate atau pekerja pemula menyebabkan organisasi dan perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir. Orang perlu beradaptasi dengan karir mereka untuk memiliki kehidupan yang lebih baik (Issalillah et al., 2021; Infante & Darmawan, 2022). Konsep karir telah berkembang selama tiga puluh tahun terakhir. Kata karir dapat diartikan sebagai rentang hidup seseorang yang meliputi proses oleh individu meliputi urutan pekerjaan atau aktivitas seseorang, perilaku dan sikap, nilai-nilai dan aspirasi yang terkait (Munir et al., 2022). Studi yang berbeda merekomendasikan bahwa keputusan karir individu dipengaruhi oleh lingkungan mereka, prestasi, dan instruksi yang mereka dapatkan saat mencari kepuasan diri (Pandora, 2001).

Adaptasi karir merupakan poin utama yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, terutama fresh graduate yang mulai bekerja di suatu perusahaan (Al Hakim et al., 2019). Adaptasi karir telah dioperasionalkan oleh banyak peneliti. Menurut Savickas (1997), kemampuan beradaptasi karir dapat dipastikan sebagai kesiapan untuk menerima atau menangani pekerjaan yang diprediksikan yang diberikan oleh perusahaan dan mereka berpartisipasi dalam seluruh pekerjaan yang harus dilakukan dan juga metode bagaimana mereka mengelola perubahan pekerjaan. kondisi. Adaptasi karir awalnya diusulkan oleh Super dan Knasel (1981) sebagai pembangunan mendasar dalam kemajuan panggilan orang dewasa telah memberikan disposisi, kemampuan dan praktik yang dibutuhkan orang untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang berkembang.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir seperti kepuasan kerja, pelatihan & pengembangan dan lingkungan kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu penjelasan di balik harapan pekerja untuk meninggalkan organisasi (Andayani, 2011). Fresh Graduate yang baru memasuki dunia kerja perlu merasakan adanya kepuasan

kerja di dunia kerja. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan niat berpindah. Namun, untuk sampai pada kondisi tersebut lulusan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sikap positif terhadap pekerjaan akan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, tingkat membolos yang lebih rendah, inspirasi yang lebih tinggi, dan tanggung jawab umum terhadap asosiasi.

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdampak pada mentalitas individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pribadi dan organisasi, yang menyebabkan respons yang penuh gairah mempengaruhi tanggung jawab hierarkis. Kepuasan kerja yang lebih baik dapat mengarah pada kemampuan beradaptasi karir yang lebih baik dan niat untuk berpaling seperti penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja menggabungkan kinerja yang lebih baik dan pengurangan dalam praktik penarikan dan kontra-menguntungkan (Morrison, 2008). Memang, pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting terhadap individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir lulusan baru. Pelatihan penting dalam adaptasi karir karena dengan pelatihan pekerja dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat tentang pekerjaan mereka. Ketika pekerja memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang tepat untuk melakukan pekerjaan, akibatnya akan meningkatkan kemampuan beradaptasi pekerja terhadap pekerjaan (Oetomo & Darmawan, 2004).

Pelatihan dan pengembangan dapat membantu individu memperluas pekerjaan, meningkatkan keterampilan kerjasama dan pengakuan yang akan membantu karyawan memahami pekerjaan dan menerimanya (Sims, 1991). Mungkin, lingkungan kerja juga memainkan peran penting terhadap kinerja yang menjelaskan bahwa karyawan memiliki kemampuan beradaptasi karir. Efisiensi karyawan ditentukan oleh tingkat atas dalam organisasi. Kinerja yang ada di tempat kerja memiliki dampak positif dan negatif terhadap mental dan kesejahteraan karyawan (Mardikaningsih et al., 2022). Lingkungan kerja penting

bagi karyawan agar kemampuan beradaptasi karir yang tinggi. Menurut Pearce & Randel (2004) ketika karyawan merasa memiliki tempat kerja (inklusi sosial), kinerja mereka dapat ditingkatkan, yang menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir karyawan telah terpenuhi. Selain itu, lingkungan kerja yang ergonomis juga membantu meningkatkan kinerja karyawan (Ajala, 2012). Selain itu hubungan di lingkungan kerja juga dianggap sebagai faktor penting yang akan mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir (Sinambela et al., 2022). Ketika karyawan merasa memiliki organisasi, mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi sehingga membantu karyawan untuk bekerja dengan baik (Darmawan et al., 2021;2022). Karyawan yang berkinerja baik dalam organisasi menunjukkan bahwa karyawan telah menyesuaikan pekerjaan di organisasi. Menurut Mayer et al. (1995), hubungan tingkat atas dan bawah dalam organisasi harus ditentukan dengan jelas agar karyawan dapat memahami batasan satu sama lain. Pemahaman dapat mengarah pada kesepakatan bersama dan menghasilkan peningkatan kinerja.

3. Metode Penelitian

Data dikumpulkan secara standar melalui non random sampling melalui kuesioner survei. Ada 77 set kuesioner jawaban dikumpulkan kembali dari responden di mana mereka memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel yaitu kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja terhadap kemampuan beradaptasi karir. Kuesioner mengharuskan responden untuk menilai faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam konstruksi kemampuan beradaptasi karir di organisasi mereka. Selanjutnya, responden telah memilih ke dalam lima skala tingkat yang telah ditentukan sebelumnya - “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju” dan “Sangat Setuju”. Jawaban kuesioner hanya berdasarkan pengalaman responden dan pendapat pribadi, tidak ada jawaban pasti. Analisis menggunakan SPSS, korelasi dan regresi yang digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang paling berpengaruh pada adaptasi karir, dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan dan pengembangan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi survei menunjukkan frekuensi dan persentase profil demografi responden. Usia dibagi menjadi tiga kategori yaitu usia 21 hingga 23 (27 orang – 35%), usia 24 hingga 26 (34 orang – 44,2%), usia 27-30 (16 orang – 20,8%). Untuk jenis kelamin, survei ini telah mengumpulkan 39 laki-laki dan 38 perempuan, persentase jenis kelamin adalah 50,7% dan 49,3%. Untuk status perkawinan responden yang dikumpulkan menikah, 54,5% (42), ada lajang 40,3% (31) dan lain-lain 5,2% (4).

Dari tabel 1 terlihat hubungan antara tiga variabel bebas (kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat yaitu adaptasi karir. Korelasi pertama antara kepuasan kerja dan adaptasi karir, temuan menunjukkan bahwa nilai r adalah 0,481 ($p=0,02$). Menurut aturan praktis, ini mewakili cukup kuat. Korelasi kedua antara pelatihan dan pengembangan, hasilnya menunjukkan nilai r yang rendah yaitu 0,352 ($p = 0,00$). Ini menunjukkan hubungan lemah antar variabel. Korelasi adaptasi karir dan lingkungan kerja adalah 0,676 ($p=0,00$) yang berarti ada hubungan yang kuat di antaranya.

Tabel 1. Hasil Korelasi

Variables	Kepuasan Kerja	Pelatihan & Pengembangan	Lingkungan Kerja	Adaptasi Karir
Kepuasan Kerja	1	0,362	0,495	0,481
Pelatihan & Pengembangan	0,362	1	0,217	0,352
Lingkungan Kerja	0,495	0,217	1	0,676
Adaptasi Karir	0,481	0,352	0,676	1

Selain temuan tersebut, ada korelasi antara kepuasan kerja dan pelatihan dan pengembangan yang bernilai 0,362 ($p=0,00$) yang berarti hubungan lemah. Ada korelasi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang bernilai 0,495 yang berarti hubungan kuat. Korelasi antara lingkungan kerja dan pelatihan dan pengembangan sebesar 0,217 yang berarti hubungan lemah.

Hasil regresi menunjukkan kemampuan adaptasi karir menunjukkan nilai yang signifikan untuk kepuasan kerja ($\text{Beta}=0,602, p<0,05$), pelatihan dan pengembangan ($\text{Beta}=0,239, p<0,05$) dan lingkungan kerja ($\text{Beta}=0,925, p<0,05$). Kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pada kemampuan adaptasi karir.

Adanya kesadaran memperoleh kerja yang selanjutnya mencapai kepuasan kerja dapat berdampak pada adaptasi karir. Faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karir. Hal ini dikarenakan fresh graduate sangat membutuhkan pelatihan dan pengembangan dari organisasinya untuk menimba ilmu, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman dalam pekerjaannya. Organisasi harus mengadakan pelatihan untuk melatih lulusan baru karena pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa lulusan baru lebih memilih untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketika mereka memasuki organisasi. Memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas dan dengan berbagi tujuan organisasi tingkat atas akan membantu pelatihan menjadi lebih efisien. Sedangkan lingkungan kerja dapat membentuk seseorang melakukan adaptasi karir dengan dukungan pimpinan dan rekan kerja. Hubungan yang harmonis di lingkungan kerja berperan membantu mereka melakukan adaptasi. Ketiga variabel bebas tersebut memberikan kontribusi sebanyak 78,1%. Nilai tersebut adalah koefisien determinasi yang berarti 78,1% varians dalam adaptasi karir dapat diprediksi dari variabel bebas.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan ada tiga unsur yang menggambarkan peran membentuk kemampuan beradaptasi karir di kalangan lulusan baru. Ini akan membantu lulusan baru untuk lebih memahami pentingnya kemampuan beradaptasi karir. Selain itu, organisasi juga membantu lulusan baru membangun kemampuan beradaptasi karir. Pekerjaan apa pun yang diberikan organisasi kepada lulusan baru, mereka perlu menerima agar mereka mendapatkan pengetahuan dan pengalaman. Hal ini juga dapat menghindari tingkat turnover di

antara para pekerja dan lulusan baru menjadi pengangguran. Adaptasi karir mendorong pekerja, terutama lulusan baru untuk memastikan mereka dapat bertahan lebih lama di organisasi dan menjadi pekerja yang loyal. Selanjutnya, kemampuan beradaptasi karir harus ditanamkan pada setiap karyawan sehingga mereka dapat memperoleh manfaat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Kemampuan beradaptasi karir tidak begitu sulit dipahami oleh para fresh graduate. Ada faktor-faktor lain yang juga relevan untuk mempengaruhi adaptasi karir di antara lulusan baru seperti pendampingan, konsultasi, penghargaan dan pengakuan.

Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptasi karir fresh graduate dipengaruhi oleh variabel bebas kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja. Faktor ini memainkan peran penting untuk mempengaruhi lulusan baru untuk beradaptasi dalam karir mereka. Penelitian ini memerlukan penelitian masa depan yang membutuhkan lebih banyak variabel untuk menunjukkan faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memiliki lebih banyak sampel untuk meningkatkan tingkat respon yang baik untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. Paper presented at the The African Symposium.
- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.

- Darmawan, D. (2017). *Pemberdayaan Kerjasama*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., M. Saleh, Soemardiono, & M. S. Anwar. (2021). Optimalisasi Manajemen Kualitas Total untuk Memberdayakan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 63-72.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Djaelani, M. & A. R. Putra. (2021). Youth Empowerment to Grow Creative Business Interest, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 52-54.
- Djaelani, M., Sudja'i., M. Munir, & D. Darmawan. (2022). The Effect of Supervision, Compensation Systems, and Organizational Commitments on The Performance of Employees in Construction Services Companies. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 110-118.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.

- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F. & R.K. Khayru. (2021). Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stres Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-132.
- Khasanah, H. & M. Hariani. (2015). Peran Efikasi Diri dan Lingkungan Belajar terhadap Hasil Belajar Mahasiswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(2), 97-110.
- Lembong, D., S. Hutomo & D. Darmawan. (2015). *Komunikasi Pendidikan*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R., A. Gunawan, D. Darmawan & A. Karina. (2015). *Manajemen, Teknologi, dan Bisnis*, Addar Press, Jakarta
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*,

1(2), 44-46.

- Morrison, R. L. (2008). Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention to turnover. *Journal of Management & Organization*, 14(4), 330-344.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 717-724.
- Oetomo, Hasan & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Pandora, K. (2001). Knowledge held in common: Tales of Luther Burbank and science in the American vernacular. *Isis*, 92(3), 484-516.
- Pearce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 81-98.
- Putra, Arif Rahman., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A.R. & E. Retnowati. (2022). Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 59-62.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Sims, R. R. (1991). The institutionalization of organizational ethics. *Journal of business ethics*, 10(7), 493-506.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adult-hood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Sutarjo, M., D. Darmawan & Yuni Indah Sari. (2007). *Evaluasi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.