

ABSTRAK

Pekerjaan tidak sepenuhnya dapat diartikan sebagai karir. bahwa karir adalah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu. namun tidak semua organisasi mampu menyediakan kesempatan karir yang luas. adanya keterbatasan karir yang dimunculkan oleh Ference, Stoner, dan Warren (1976) sebagai *Career Plateau*. Penelitian ini adalah untuk menguji kemampuan *Career Adaptability* pada *Job Content Plateau* berdasarkan teori yang sama seperti pada penelitian sebelumnya yaitu *Theory Construction Career* yang memediasi kecocokan orang dan kecocokan organisasi (*Fit Perceptions*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan cara observasi dan menyebar kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 77 karyawan PT Polowijo Gosari yang berada di Gresik. Pengambilan sampel menggunakan Teknik “Sampling Jenuh”. Teknik pengujian ini adalah PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *Job Content Plateau*. *Person Job Fit* memediasi secara parsial pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Job Content Plateau* dan *Person-Organizational Fit* berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan pada hubungan *CA* dan *JCP*.

Kata Kunci : *Career Adaptability*, *Job Content Plateau*, *Person-Job Fit*, *Person-Organizational Fit*.

ABSTRACT

Jobs can not be fully interpreted as a career. that a career is a job achieved by a person in a certain period of time related to attitudes, values, behavior and motivation in an individual. but not all organizations are able to provide broad career opportunities. There are career limitations that were raised by Ference, Stoner, and Warren (1976) as Career Plateau. This study is to examine the ability of Career Adaptability on Job Content Plateau based on the same theory as in previous studies, namely Theory Construction Career which mediates the suitability of people and the suitability of organizations (Fit Perceptions).

This research uses a quantitative approach, by means of observation and questionnaires. The population in this study was 77 employees of PT Polowijo Gosari who were in Gresik. Sampling using the "Saturated Sampling" Technique. This testing technique is PLS 3.0. The results of this study indicate that Career Adaptability has a negative and significant effect on Job Content Plateau. Person Job Fit partially mediates the effect of Career Adaptability on Job Content Plateau and Person-Organizational Fit has a positive but not significant effect on the relationship between CA and JCP.

Keywords: Career Adaptability, Job Content Plateau, Person-Job Fit, Person-Organizational Fit.