

Pengaruh *Gender Orientation* terhadap Kepuasan Karir dengan Mediasi Adaptabilitas Karir dan *Psychological Capital* pada Pekerja Milenial di Jakarta

Jessica

Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Atma Jaya

jessica.jessi94@gmail.com

Abstract

This study aims to look at the effect of gender orientation on career satisfaction mediated by career adaptability and psychological capital. The population of this study is millennial workers in the service sector in Jakarta and its surrounding. Because it is difficult to know the population, the researcher does not count it. This research was conducted on 210 respondents with age range 23-39 years (millennial generation) and are working in service companies for at least 1 year. The sampling technique was carried out was convenience sampling combined with snow ball techniques, which was carried out in May to June 2019. The study used path analysis to see the effects between variables. It was found that gender orientation, psychological capital, and career adaptability have a significant positive effect on career satisfaction. Gender orientation also has a significant positive effect on career adaptability and psychological capital. However, career adaptability and psychological capital do not mediate the effect of gender orientation on career satisfaction.

Kata Kunci: *Gender Orientation, Kepuasan Karir, Adaptabilitas Karir, Psychological Capital*

1. PENDAHULUAN

Generasi milenial merupakan generasi yang menduduki prioritas terbesar dalam dunia kerja. Generasi yang lahir pada 1980 sampai 2000-an ini tumbuh di era perkembangan teknologi yang cukup pesat dan saat ini menjadi sorotan dalam dunia pencari kerja. Hal ini terjadi karena generasi ini sudah mendapatkan label dari masyarakat sebagai kutu loncat. Dengan kata lain, generasi millennial ini lebih cepat berpindah kerja dibandingkan dengan generasi-generasi yang sebelumnya. Salah satu manager konsultan rekrutmen tenaga kerja memperkirakan generasi milenial 3 kali lebih banyak berpindah kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Kontan.id). Penelitian yang dilakukan oleh IDN Research Institute pada tahun 2019 menyatakan bahwa generasi milenial rata-rata akan bertahan di sebuah perusahaan hanya dalam jangka waktu 2-3 tahun.

Ciri dari generasi milenial ini tentu saja menjadi sorotan dari para pekerja dan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan energi lebih untuk dapat menciptakan suasana kerja dan keinginan dari para generasi milenial. Namun pada dasarnya, ketidakpuasan karir ini dipengaruhi oleh proses psikologi dari diri seseorang masing-masing untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan dan karir yang dijalani, efektif mengatur perubahan, dan nyaman dengan

lingkungan bekerja, atau sering dikenal dengan proses adaptabilitas karir di tempat bekerja (Zacher, Ambiel, Noronha, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngo et al. (2013) menyatakan bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan pemaknaan terhadap kepuasan karir di tempatnya bekerja. Perempuan lebih cenderung puas pada karir yang telah dimiliki dan dijalankan daripada laki-laki yang bekerja (Ngo et al., 2013). Hal ini membuat perempuan lebih cenderung akan memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja dan bertahan pada satu perusahaan dibandingkan mencari lapangan pekerjaan yang baru.

Penelitian oleh Ngo et al. (2013) juga menyatakan bahwa ada hubungan antara adaptabilitas karir dengan kepuasan karir yang dijalankan oleh seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Spurk et al., tahun 2011 menyatakan bahwa kepuasan karir merupakan salah satu hal yang perlu menjadi sorotan karena hal ini merupakan salah satu unsur subjektif pada diri seseorang yang juga dipengaruhi oleh proses adaptasi karir. Kepuasan ini akan memengaruhi pola perilaku seseorang selanjutnya dalam melanjutkan karirnya di sebuah perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jumlah pekerjaan yang banyak, dan tenggat waktu yang terbatas akan memberikan tantangan sendiri bagi karyawan. Karyawanlah yang akan mengatur kepuasannya ditinjau dari pekerjaan-pekerjaan yang berhasil diselesaikannya. Karyawan dituntut untuk mandiri dan kreatif dalam pekerjaan mereka agar dapat mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pendekatan psikologi positif merupakan salah satu pendekatan yang tepat untuk meninjau hal ini. Psikologi positif adalah salah satu bidang studi yang membahas kondisi individu yang mendukung keoptimalan fungsi seseorang dalam kelompok (Gable & Haidt, 2005). Pendekatan ini tepat karena dapat membantu seseorang untuk mengoptimalkan sifat, potensi, motivasi, dan emosi positif yang dimiliki oleh seseorang. Konstruk dalam psikologi positif ini dikenal dengan istilah *Psychological Capital*. *Psychological Capital* terdiri atas 4 dimensi, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*.

Dimensi-dimensi inilah yang ternyata juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan karir seseorang. Kepuasan karir menjadi salah satu aspek yang menunjang loyalitas karyawan untuk bertahan pada satu perusahaan. Loyalitas ini yang sekarang menjadi pertanyaan bagi para generasi milenial. Ditambah lagi dengan banyaknya ruang lingkup pekerjaan yang berkembang di Indonesia dan membuka kesempatan yang besar bagi generasi milenial untuk mencapai karya tertingginya dalam waktu yang singkat. Noe., et al. (2012) menyatakan bahwa kepuasan karir akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini mengartikan bahwa semakin puas seseorang terhadap karir yang dimilikinya maka akan semakin produktif orang tersebut. Seibert, Kraimer, & Crant (2001) menyatakan juga bahwa kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan

dengan cita-cita seseorang sehingga merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Quick dan Nelson (2009) menyatakan bahwa kepuasan karir seseorang dapat dikarenakan beberapa faktor, diantaranya adalah *pay, the work itself, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*. Tidak heran jika seseorang milenial pada zaman sekarang ini memperhatikan kelima hal untuk dapat mempertahankan loyalitas mereka bekerja di suatu perusahaan. Perusahaan yang dituju pun sudah mulai mengalami penyempitan dalam pandangan generasi milenial.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh McKinsey (Katadata.co.id), terlihat bahwa salah satu sektor yang berkembang di Indonesia dalam ranah kerja adalah sektor jasa dan manufaktur. Tren ini menunjukkan bahwa sektor jasa menjadi bidang pekerjaan utama di masa depan, di mana teknologi membantu dalam proses setiap pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena seperti yang telah dipaparkan juga terjadi di Jakarta sekitarnya. Peneliti akan melakukan penelitian kepada laki-laki atau perempuan yang bekerja di perusahaan jasa area Jakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun kerja dan pernah bekerja di perusahaan lain sebelumnya untuk mengukur apakah *gender orientation* mempengaruhi kepuasan karir seseorang dengan mediasi *psychological capital* dan adaptabilitas karir?

2. LANDASAN TEORETIS

2.1 Karir

Karir merupakan status, jenjang, kemajuan, dan kepuasan intrinsik seseorang terhadap jabatan yang sedang dijalannya (Arnold, 2010). Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa karir merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan posisi yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Cascio (2014) menyatakan karir sebagai pekerjaan yang dialami seumur hidupnya. Handoko (2000) menyatakan karir sebagai seluruh pekerjaan yang dipegang selama hidup seseorang yang terdiri atas urutan pengalaman yang memberikan kesinambungan dan menciptakan sikap dan perilaku. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan karir sebagai rangkaian posisi seseorang ketika bekerja yang memberikan kesinambungan dan menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

2.2 Kepuasan Karir

Kepuasan karir merupakan persepsi individu mengenai kondisi pekerjaan atau karirnya di dunia kerja dan dipandang sebagai indikator kunci keberhasilan karir secara subjektif (Heslin dalam Ngo et al.,2013). Kepuasan karir mengacu pada faktor ekstrinsik dan instrinsik dari karirnya (Judge et al., dalam Ngo et al., 2013). Persepsi subjektif ini digunakan untuk

menevaluasi dan melihat perkembangan karir seseorang yang didasari oleh tujuan orang tersebut (Ngo, 2013).

2.3 Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir sekarang didefinisikan sebagai salah satu konstruk psikososial yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan perkembangan karir yang sedang dijalani yang akan memengaruhi integrasi individu di dalam lingkungan sosial (Savickas dalam Zacher, 2013). Hal ini menyebabkan bahwa adaptabilitas karir merupakan sebuah sifat yang berdinamika menyesuaikan dengan kemampuan diri yang dapat berubah menyesuaikan dengan waktu dan situasi. Situasi ini didukung oleh faktor-faktor seperti rekan kerja, lingkungan, maupun interaksinya (Savickas dalam Zacher, 2013).

Adaptabilitas karir pada hakikatnya melihat empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. *Concern* merupakan sebuah kemampuan individu untuk menggambarkan sejauh mana dirinya memberikan perhatian dan mempersiapkan diri untuk tugas dan tantangan karir yang akan datang menghampirinya. *Control* merupakan sejauh mana kemampuan individu untuk mengambil tanggung jawab yang mempengaruhi perkembangan dirinya dan lingkungan kerja. *Control* juga melihat bagaimana individu menunjukkan diri, usaha, dan ketekunan dalam mengeksplorasi peluang yang datang. *Curiosity* merupakan kemampuan individu dapat menyelesaikan peranannya dalam dunia kerja yang juga dapat mempengaruhi lingkungan di sekitarnya dengan melakukan eksplorasi peluang dan pandangan akan masa depan. *Confidence* merupakan keyakinan individu bahwa mereka mampu membuat tujuan dari perilaku karir mereka menjadi kenyataan dan mampu menyelesaikan masalah yang datang dalam perjalanannya (Savickas & Porfeli, 2012).

2.4 Gender Orientation

Gender Orientation tidak hanya berkaca pada jenis kelamin (laki-laki atau perempuan), tetapi bagaimana seseorang menunjukkan perilaku maskulin atau feminin (Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013). Menurut Asosiasi Psikologi Amerika (2015) menyatakan bahwa *gender orientation* bukan hanya sebatas karakteristik seksualitas, melainkan apa yang ditampilkan oleh seseorang di lingkungan.

Dimensi pertama dari *gender orientation* adalah *masculinity* yang berarti seseorang memiliki keyakinan tentang sejauh mana dirinya mempunyai sifat yang erat kaitannya dengan laki-laki. Dimensi maskulinitas dikaitkan dengan fokus kognitif untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah (Marshall & Witjing dalam Ngo, et. al., 2013). Dimensi yang kedua adalah *femininity*, dimensi ini mengacu kepada keyakinan seseorang memiliki sifat yang erat kaitannya

dengan perempuan. Dimensi ini sering kali mengarah pada orientasi ekspresif dan perhatian pada kesejahteraan orang lain.

2.5 Psychological Capital

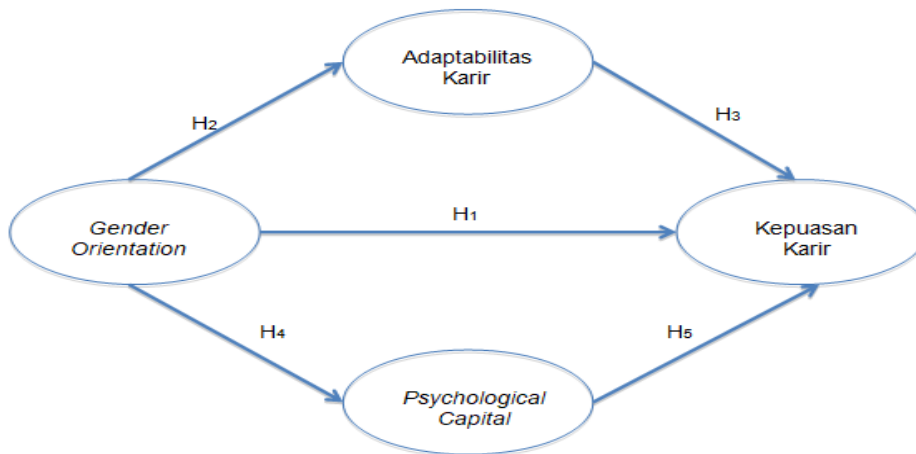
Psychological Capital adalah sebuah konsep yang berpusat pada modal psikologi yang dimiliki oleh individu dalam bekerja. Konsep ini dikembangkan oleh Luthans dalam ranah *positive organizational behavior* yang didalamnya terkandung empat dimensi, yaitu *self efficacy* (Bandura, 1997), *optimism* (Carver & Sheier, 2003), *hope* (Snyder, Cheavens, & Sympson, 1997), dan *resilience* (Masten, 2001). Luthans dan Stajkovic (1998) menyatakan *self efficacy* sebagai keyakinan individu akan kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu. Seligman (2002) menyatakan *optimism* sebagai sebuah konsep yang berdasar pada teori atribusi sebuah kejadian. *Optimism* menafsirkan peristiwa yang buruk sebagai hal yang sementara.

Snyder et al. (2000) menyatakan *hope* sebagai keadaan motivasi positif yang didasarkan pada interaksi kekuatan dalam diri untuk menetapkan tujuan dan cara untuk mencapai tujuan. Snyder memiliki asumsi bahwa setiap orang umumnya berorientasi pada tujuan. Kekuatan dalam diri seseorang untuk menetapkan tujuan mewakili kapasitas individu untuk mulai bekerja dalam mencapai tujuan tertentu dan meneruskan jalur pencapaian tujuan. Cara untuk mencapai tujuan merupakan kemampuan untuk menghasilkan cara-cara baru yang kreatif dan inovatif dalam mencapai tujuan, sedangkan *Resilience* merupakan pola adaptasi yang positif dalam konteks keadaan sulit dan berisiko yang memungkinkan individu untuk bangkit kembali dengan cepat dan efektif (Masten, 2001). Snyder & Lopez (2002) mendefinisikan *resilience* sebagai adaptasi positif pada konteks kesulitan yang signifikan.

2.6 Generasi Milenial

Karl Mannheim menyatakan generasi milenial merupakan generasi yang lahir pada rasio tahun 1980 sampai tahun 2000. Generasi ini disebut juga dengan istilah generasi Y. Para peneliti dalam negeri juga memiliki pendapat yang sama. Karakteristik generasi milenial memiliki perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi ini memiliki karakter unik berdasarkan wilayah dan kondisi social ekonomi. Salah satu cirri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan komunikasi, media, dan teknologi digital (Generasi Pemberdayaan Perempuan, et al., 2018).

2.7 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis 1 : *Gender orientation* mempengaruhi kepuasan karir

Hipotesis 2 : *Gender orientation* mempengaruhi adaptabilitas karir

Hipotesis 3 : Adaptabilitas karir mempengaruhi kepuasan karir

Hipotesis 4 : *Gender orientation* mempengaruhi *psychological capital*

Hipotesis 5 : *Psychological capital* mempengaruhi kepuasan karir

Hipotesis 6 : Adaptabilitas karir memediasi pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir

Hipotesis 7 : *Psychological Capital* memediasi pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner online kepada pria atau wanita berusia 23-39 tahun (generasi milenial) yang sedang bekerja di perusahaan jasa area Jakarta dan sudah pernah bekerja sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di bulan mei – Juni 2019. Populasi penelitian ini tidak dihitung mengingat keterbatasan sumber daya dan waktu. Jumlah sampel ditentukan sebanyak yang dapat dikumpulkan pada 2 bulan, yaitu Mei sampai Juni 2019 dan yang berhasil dikumpulkan adalah 210 orang. Teknik pengambilan sampel, yaitu dengan *convenience sampling* dan teknik *snow ball*. Data penelitian diperoleh dengan cara responden menjawab kuisioner penelitian melalui link bit.ly/ThesiSDM.

3.2 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel independent, variabel dependen, variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *gender orientation*. *Gender orientation* adalah karakteristik yang ditampilkan oleh seseorang di lingkungan yang terdiri atas maskulin atau feminin. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kepuasan karir. Kepuasan karir adalah persepsi individu mengenai karirnya di dunia kerja dan dipandang sebagai keberhasilan secara subjektif. Variabel mediasi dari penelitian ini adalah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mampu mempersiapkan diri dengan tantangan karir, kemampuan mengemban tanggung jawab, menyelesaikan peranan dalam dunia kerja, dan keyakinan untuk mampu mencapai perilaku karir dengan menyelesaikan permasalahan yang datang. Variabel mediasi dari penelitian ini adalah *Psychological Capital*. *Psychological Capital* adalah keadaan positif individu yang ditunjukkan dengan adanya motivasi dan kematangan diri, sikap positif memandang suatu kejadian, harapan untuk mencapai sebuah tujuan, dan kemampuan untuk bangkit kembali dari kejadian yang kurang baik.

3.3 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis jalur dan menggunakan PROCESS Hayes dengan *software SPSS* versi 23 *for windows*. Penelitian ini menggunakan uji pengaruh dalam analisis jalur untuk melihat efek langsung dan tidak langsung pada suatu penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas seluruh pertanyaan memiliki nilai di atas 0.7 dan signifikan sehingga semua indikator dalam variable bernilai valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1: Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator Awal	Indikator Akhir	CA
Maskulin	15 items (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15)	15 items (M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15)	0.923
Feminim	15 item (F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15)	15 item (F1, F2, F3, F4, F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15)	0.896
Concern	3 items (COC1, COC2, COC3)	3 items (COC1, COC2, COC3)	0.982

			Lanjutan
Variabel	Indikator Awal	Indikator Akhir	CA
Control	3 items (COT1, COT2, COT3)	3 items (COT1, COT2, COT3)	0.939
Coriouscity	3 items (COR1, COR2, COR3)	3 items (COR2, COR3)	0.709
Confidence	3 items (COF1, COF2, COF3)	3 items (COF1, COF2, COF3)	0.963
Self-efficacy	5 items (SE1, SE2, SE3, SE4, SE5)	5 items (SE1, SE2, SE3, SE4, SE5)	0.947
Hope	5 items (HP1, HP2, HP3, HP4, HP5)	5 items (HP1, HP2, HP3, HP4, HP5)	0.922
Resilience	3 items (RE1, RE2, RE3)	3 items (RE1, RE2, RE3)	0.952
Optimism	3 items (OP1, OP2, OP3)	3 items (OP1, OP2, OP3)	0.873
Kepuasan Karir	5 items (KK1, KK2, KK3, KK4, KK5)	5 items (KK1, KK2, KK3, KK4, KK5)	0.933
Σ indikator	63 items	62 items	

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian model dilakukan dengan analisis PROCESS pada program SPSS versi 23. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan model 6 pada PROCESS *regression* yang ada pada *software* SPSS.

Tabel 2: Hasil Uji analisis jalur

```

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3 *****

      Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.      www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

*****
Model   : 6
  Y     : Kepuasan
  X     : GenderOr
  M1    : PayCap
  M2    : Adaptabi

Sample
Size:   210

*****
    
```


Lanjutan

OUTCOME VARIABLE:

PayCap

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.9673	.9356	.0552	3020.4907	1.0000	208.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.4011	.0538	7.4556	.0000	.2950	.5071
GenderOr	.8822	.0161	54.9590	.0000	.8506	.9129

OUTCOME VARIABLE:

Adaptabi

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.9454	.8939	.1768	871.6949	2.0000	207.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.4019	.1084	-3.7078	.0003	-.6156	-.1882
GenderOr	.7275	.1132	6.4264	.0000	.5043	.9506
PayCap	.5282	.1241	4.2559	.0000	.2835	.7729

OUTCOME VARIABLE:

Kepuasan

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.9509	.9042	.1037	647.8117	3.0000	206.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-.0386	.0857	-.4505	.6528	-.2076	.1304
GenderOr	.6314	.0950	6.6494	.0000	.4442	.8186
PayCap	.2169	.0991	2.1876	.0298	.0214	.4123
Adaptabi	.1206	.0532	2.2661	.0245	.0157	.2256
PayCap	.2169	.0991	2.1876	.0298	.0214	.4123
Adaptabi	.1206	.0532	2.2661	.0245	.0157	.2256

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
.6314	.0950	6.6494	.0000	.4442	.8186

```

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect   BootSE   BootLLCI   BootULCI
TOTAL    .3353     .1849     -.0514     .6851
Ind1     .1913     .1622     -.0694     .5874
Ind2     .0878     .0587     -.0094     .2138
Ind3     .0562     .0461     -.0032     .1628

Indirect effect key:
Ind1 GenderOr -> PayCap -> Kepuasan
Ind2 GenderOr -> Adaptabi -> Kepuasan
Ind3 GenderOr -> PayCap -> Adaptabi -> Kepuasan

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
  5000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.
      Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

```

Hasil uji menunjukkan bahwa Gender orientation, Psychological capital dan Adaptabilitas Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karir. Hasil menunjukkan pengaruh ketiga variable tersebut signifikan dengan nilai $p < 0.05$ dan dengan koefisien positif. Hal ini membuktikan hipotesis 1, 3 dan 5 dapat diterima. Demikian pula pengaruh *gender orientation* terhadap adaptabilitas karir dan juga terhadap *psychological capital* juga signifikan positif. Dengan demikian, hipotesis 2 dan 4 juga diterima. Dengan demikian, pengaruh langsung dari *gender orientation* terhadap kepuasan karir terbukti signifikan dengan koefisien 0.6314 dan $p < 0.00$.

Di sisi lain hasil menunjukkan bahwa efek tidak langsung tidak terbukti signifikan pada peranan mediasi adaptabilitas karir ataupun *psychological capital* terhadap kepuasan karir. Hal ini terlihat dari nilai BootLLCI dan BootULCI yang memiliki rentang melewati nilai 0. Ind1 pada hasil menunjukkan pengaruh *Psychological capital* yang menjadi mediasi angka menunjukkan batas bawah pada angka -0.0694 dan batas atas pada 0.5874. Ind2 menunjukkan peranan adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi yang berada pada rentang -0.094 – 0.2138, sedangkan Ind3 menunjukkan peranan 2 variabel mediasi terhadap kepuasan karir yang memiliki rentang -0.032 – 0.1628.

4.3 Implikasi Manajerial

4.3.1 Pengaruh Gender Orientation terhadap Kepuasan Karir

Berdasarkan data empiris yang diperoleh, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai sig. $p < 0.05$ terpenuhi dengan nilai $p = 0.00$. Artinya terdapat pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir. *Gender orientation* pada penelitian ini menilai seberapa maskulin atau feminis seseorang dalam menunjukkan sikap kesehariannya. Hal ini terlihat dari jumlah responden yang didominasi oleh wanita, tetapi nilai rerata responden menunjukkan lebih tinggi pada varian variabel maskulin. Hal ini ternyata mempengaruhi bagaimana seseorang merasa puas dengan karir yang dimilikinya saat ini. Orang-orang yang puas pada karir cenderung memiliki gender orientasi yang maskulin.

4.3.2 Pengaruh Gender Orientation terhadap Adaptabilitas Karir

Berdasarkan data empiris yang diperoleh ditemukan bahwa nilai sig. $p < 0.05$ yang berarti ada pengaruh *gender orientation* terhadap adaptabilitas karir. Artinya bahwa terdapat pengaruh *gender orientation* terhadap adaptabilitas karir. Pada penelitian ini terlihat bagaimana seseorang memaknai dirinya melalui dominansi maskulin atau *feminism* mempengaruhi bagaimana orang tersebut memunculkan proses adaptabilitas karir pada lingkungan pekerjaannya yang baru.

4.3.3 Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Karir

Data empiris yang didapat menyatakan nilai $p < 0.05$ yang berarti hipotesis ini diterima. Artinya ada pengaruh antara adaptabilitas karir terhadap kepuasan karir seseorang. Penelitian ini menunjukkan bahwa proses adaptasi yang dilalui oleh seseorang ketika berpindah kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karir yang dimilikinya.

4.3.4 Pengaruh Gender Orientation terhadap Psychological Capital

Data empiris yang didapatkan menyatakan pada persamaan ini sig. $p < 0.05$. Artinya hipotesis ke empat ini diterima. *Gender orientation* terbukti mempengaruhi *psychological capital* seseorang. Hal ini membuktikan bahwa seseorang memiliki variabel-variabel *psychological capital* dipengaruhi dengan bagaimana ia memandang dirinya dalam memunculkan sikap pada kesehariannya.

4.3.5 Pengaruh Psychological Capital terhadap Kepuasan Karir

Berdasarkan data yang didapatkan, pada persamaan ini diperoleh hasil $p < 0.05$. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis 5 diterima. Artinya *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap kepuasan karir yang dimiliki oleh seseorang. Artinya dengan *Psychological Capital* yang

tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan raris seseorang sehingga semakin tinggi rasa percaya diri seseorang maka akan semakin baik kepuasan karir yang dirasakan. Dengan demikian, dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan *self esteem* agar *psychological capital* seseorang.

4.3.6 Adaptabilitas Karir dan *Psychological Capital* Memediasi Pengaruh *Gender Orientation* terhadap Kepuasan Karir

Hasil uji menunjukkan adaptabilitas karir tidak dapat memediasi pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak. Proses adaptabilitas yang dilakukan dengan menerapkan empat variabel di dalamnya ternyata belum mampu memediasi pengaruh dari *gender orientation* terhadap kepuasan karir seseorang. Adanya faktor seseorang yang belum menginternalisasi variabel adaptabilitas karir dapat membuat hal ini menjadi tidak memperkut pengaruh mereka memaknai diri terhadap dengan kepuasan karir yang dirasakan. Demikian pula *Psychological Capital* tidak dapat memediasi Pengaruh *Gender orientation* terhadap kepuasan karir. meskipun adaptabilitas karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karir.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh langsung *gender orientation* terhadap kepuasan karir. Tujuan berikutnya adalah untuk menganalisis apakah adaptabilitas karir dan *psychological capital* memediasi pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir seseorang. Hasil analisis berdasarkan data empiris yang telah diperoleh, terdapat pengaruh langsung dari *gender orientation* terhadap kepuasan karir. *Gender orientation* juga terbukti memberikan pengaruh terhadap adaptabilitas karir dan *psychological capital* seseorang. Dilihat dari pengaruh langsung lainnya, adaptabilitas karir dan *psychological capital* terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan karir seseorang. Dilihat dari hasil pengaruh variabel mediasi, variabel mediasi adaptabilitas karir dan *psychological capital* tidak terbukti mampu memediasi pengaruh *gender orientation* terhadap kepuasan karir seseorang.

5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan kaum milenial merasakan kepuasan karir yang dipengaruhi gender orientasi, adaptabilitas karir dan *psychological capital*. Oleh karena itu, generasi milenial perlu diberi job deskripsi yang dapat memberi keyakinan dan kreativitas yang tinggi karena sifat maskulinitas generasi milenial dapat meningkatkan adaptabilitas karir dan

psychological capital yang juga berpengaruh pada kepuasan karir sehingga mereka akan menjaga karirnya.

Keterbatasan Penelitian:

Penelitian ini tidak dapat digeneralisir karena sampel hanya didapat secara *convenience sampling* dimana populasinya tidak dapat dihitung.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company
- Bandura, A. (1995). Self efficacy. *Encyclopedia of human behavior* (Vol.4, pp. 71-81). (online). New York: Academic Press. (<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>, diakses 11 November 2018 pukul 17:32 wib).
- Croker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and Modern test Theory*. USA: Wadsworth.
- Generasi milenial 3 kali lebih banyak pindah kerja. (2017, 22 November). Kontan.co.id. Diunduh 7 november, 2018, <https://lifestyle.kontan.co.id/news/generasi-milenial-3-kali-lebih-banyak-pindah-kerja>
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia Milenial Report 2019*.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik. 2018. Profil Generasi Milenial Indonesia. Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- Koran Sindo. (2018, Januari 18). Generasi Milenial dan Pudarnya Nasionalisme Pangan. Dipetik Maret 12, 2019, dari *Sindonews.com*: <https://nasional.sindonews.com/read/1274556/18/generasimilenial-dan-pudarnya-nasionalisme-pangan-1516213536/13>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a microintervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 33, 321–349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masten, S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56,3, 227-239.

- Noe, Raymond A; John R. Hollenbeck; Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2012). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage Eight Edition*. McGraw-Hill. UK.
- Ngo, Hang Y., Foley, Sharon., Ji, Ming S., & Loi, Raymond. (2013). *Linking Gender Role Orientation to Subjective Career Success: The Mediating Role of Psychological Capital*. *Journal of Career Assessment*.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748–753.
- Quick, James Campbell; Debra L. Nelson. (2009). *Principles of Organizational Behaviour Realities and Challenges Sixth Edition*. Cengage-Learning. South-Western.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 102–111
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M.. (2001). What do Proactive People do? A Longitudinalmodel Linking Proactive Personality and Careersuccess. *Personnel Psychology*, 54,845–87.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Siantoro, Ayu. (2018, 20 April). Revolusi Industri 4.0 : Peluang Munculnya Profesi-Profesi Baru. *Katadata.co.id*. Diunduh 12 November, 2018, <https://katadata.co.id/analisisdata/2018/04/20/revolusi-industri-40-peluang-munculnya-profesi-profesi-baru>
- Snyder, C. Rick. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford.
- Stajkovic, A.D. and Luthans, F. (1998) Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261
- Zacher, Hannes. (2014). *Career Adaptability Predicts Subjective Career Success above and beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations*. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 84, Issue 1, Pages 21-30.