

GAMBARAN CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN DI JABODETABEK

Anastasya Ananta Putri & Puji Tania Ronauli

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Authors: anastasyananta@gmail.com

ABSTRACT

Career adaptability has become a crucial topic, particularly for young people navigating dynamic market changes and workplace challenges while pursuing their dream jobs. These factors heavily influence how individuals plan and build their careers, underscoring the importance of career adaptability—an individual's capacity to manage current and future tasks, job role changes, and transitions at work, all of which significantly affect their lives. This study examined the career adaptability of 307 employees aged 17–60 in the Jabodetabek area using a quantitative approach and descriptive analysis. Data were collected with the Career Adapt-Abilities Scale Indonesian Form (CAAS-Indonesian Form). The results indicated that the four dimensions of career adaptability—concern, control, curiosity, and confidence—were at moderate levels. Additionally, a positive correlation was observed between career adaptability and job satisfaction. Future research should explore the relationship between job satisfaction and career adaptability in greater detail.

Keywords: *career adaptability, career, work transitions, employees, Jabodetabek*

PENDAHULUAN

Karir merupakan tahapan yang penting dalam kehidupan individu. Karir mencakup kemajuan dan perkembangan dalam aspek kehidupan, pekerjaan, dan jabatan (KBBI, n.d). Pengembangan karir biasanya dimulai pada masa dewasa awal (Lakshimi, 2023). Dunia kerja kini semakin dinamis dengan munculnya banyak pekerjaan baru. Perubahan ini mempengaruhi aspek ekonomi, sosial, dan politik, serta menciptakan tantangan baru dalam perencanaan karir (Maggio et al., 2021). Individu sering menghadapi kesulitan dalam membuat keputusan akibat ketidakpuasan dan keinginan untuk melakukan perubahan (Sodiq et al., 2022). Banyak individu masih

mencari pilihan karir yang sesuai, hingga sering kali menyebabkan perpindahan pekerjaan (Sodiq et al., 2022).

Beberapa tahun terakhir, gelombang pengunduran diri karyawan di Indonesia cukup tinggi. Survei Michael Page oleh Lim (2022) menunjukkan bahwa 43 persen partisipan bekerja tidak lebih dari dua tahun. Terdapat 83 persen partisipan yang bekerja berencana untuk mencari prospek karir yang baru (Lim, 2022). Sebagian besar partisipan ingin melakukan perubahan karir. Mereka lebih menginginkan kemajuan karir dibanding dengan peningkatan gaji yang lebih besar. Menurut Lim (2022), hal ini karena adanya pertimbangan pada karyawan yang cenderung mengarah pada manfaat non-moneter dalam bekerja. Berdasarkan survei,

terdapat 68 persen karyawan tidak menerima tawaran kenaikan gaji dan/atau promosi untuk dapat menjaga *work-life balance*, *well being*, dan kebahagiaan diri sendiri (Lim, 2022).

Perpindahan karir dan pekerjaan dapat berdampak positif maupun negatif. Perpindahan karir yang sering kali dianggap negatif, seperti ketidaksetiaan terhadap perusahaan ataupun kinerja yang buruk yang berhubungan dengan *turnover* (Nova, 2018). Selain itu, perpindahan pekerjaan yang dilakukan individu juga menuntut mereka untuk dapat terus melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja baru dan memiliki karir yang tidak stabil (Nova, 2018; Novisari, et al., 2019). Di sisi lain, individu yang melakukan perpindahan karir dapat memiliki banyak pengalaman di berbagai sektor pekerjaan, mengembangkan berbagai keahlian, dan keterampilan yang dapat mendukung perkembangan karir mereka (Alisa, et al., 2022). Individu yang berpindah karir dapat memiliki peluang pekerjaan yang lebih besar dibandingkan hanya di satu sektor pekerjaan saja (Alisa, et al., 2022).

Menentukan perpindahan karir dan pekerjaan merupakan salah satu cara bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam hidup mereka. Penentuan suatu kesuksesan dalam karir berbeda antara satu individu dan yang lain. Kesuksesan karir sering dikaitkan dengan hasil positif yang didapatkan oleh individu dalam kehidupan pekerjaannya (Hildred, et al., 2023). Kesuksesan karir terdiri dari dua komponen kesuksesan, yaitu kesuksesan secara objektif (ekstrinsik) dan subjektif (intrinsik) (Hildred, et al., 2023). Kesuksesan objektif dilihat dari jabatan atau posisi, gaji, dan promosi. Sedangkan

kesuksesan subjektif diukur dari kesenangan, kepuasan dan kesejahteraan, *work-life balance*, dan keamanan finansial.

Individu dalam suatu perusahaan perlu untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka secara berkelanjutan agar dapat meraih kesuksesan karir yang diharapkan secara personal (Savickas, 2013). Pada proses perubahan kerja atau karir, kemampuan *career adaptability* individu menjadi aspek penting. Peningkatan kemampuan adaptabilitas karir dari karyawan dapat membantu individu dalam mengatasi tantangan di dunia kerja (Lee, et al., 2021). Sikap yang adaptif pada karyawan ditunjukkan dari kesiapan individu dalam proses transisi pekerjaan, baik di dalam maupun di luar organisasi (Ocampo, et al., 2018). Individu dengan adaptabilitas karir yang baik akan cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dan intensi pengunduran diri lebih rendah (Lee, et al., 2021). Peran *career adaptability* pada karyawan sangat penting dalam mewujudkan sikap proaktif dan cepat dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan karirnya (Fitri, et al., 2023). Savickas (2013) menjelaskan *career adaptability* sebagai kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran dan penyesuaian yang tepat. Di sisi lain, individu dengan adaptabilitas karir yang baik tidak selalu memberikan dampak positif terutama bagi perusahaan. Individu yang memiliki adaptabilitas yang baik, cenderung tidak banyak bergantung dengan pekerjaannya saat ini. Mereka kemungkinan akan cenderung lebih mempertimbangkan kesempatan bekerja di perusahaan lain (Lee, et al., 2021).

Career Adaptability

Adaptabilitas karir atau *career adaptability* adalah kemampuan individu untuk mengatasi tugas saat ini dan tugas yang akan datang, transisi, trauma dalam peran pekerjaan mereka yang, pada tingkat tertentu, besar atau kecil, mengubah integrasi sosial mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan ini bertujuan untuk dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dalam masa transisi atau perubahan. Bentuk kemampuan *career adaptability* individu adalah pengaturan diri yang dapat digunakan seseorang untuk menyelesaikan masalahnya (Al Waqfi, et al., 2023). Selain itu, *career adaptability* memberikan dampak positif juga pada individu terkait cara pandang akan masa depan dan perkembangan karir. Berdasarkan hasil penelitian oleh Fitriani dan Desiana (2023), kemampuan *career adaptability* memiliki dampak yang menguntungkan bagi individu, terutama persepsinya terkait waktu dan peluang karir masa depan. Kemampuan ini juga mendorong karyawan untuk membuat perencanaan karir.

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat domain yang menyusun konstruk *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Kepedulian atau *concern* merupakan rasa peduli terhadap masa depan yang membantu seseorang untuk melihat ke depan dan mempersiapkan diri untuk apa yang mungkin terjadi selanjutnya (Savickas & Porfeli, 2012). Kepedulian akan karir di masa depan ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan (Nurhaq, et al., 2019). Karyawan yang peduli terhadap masa depan karirnya akan memiliki

pandangan yang jauh ke depan, memiliki rencana jangka panjangnya, dan optimis bahwa rencana yang telah dipersiapkan akan terwujud. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki kepedulian akan masa depan karirnya cenderung akan menghindari keputusan terkait karir di masa depan.

Kontrol (*control*) memungkinkan seseorang untuk bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungannya untuk menghadapi apa yang akan terjadi selanjutnya melalui disiplin diri, usaha, dan ketekunan (Savickas & Porfeli, 2012). Karyawan dengan kontrol yang baik akan lebih terarah dalam menentukan pilihan karirnya saat ini. Kontrol yang kurang baik ditunjukkan dengan ketidakpastian akan pilihan karirnya.

Rasa ingin tahu (*curiosity*) mendorong individu untuk terus mencari tahu tentang diri mereka sendiri dalam berbagai situasi dan peran (Savickas & Porfeli, 2012). Keingintahuan individu tercermin dari sikap ingin tahu dengan banyak melakukan eksplorasi karir dan secara realistis menghadapi masa depan (Savickas, 2013). Karyawan dengan rasa ingin tahu akan lebih berani dalam mengambil kesempatan dan tertarik dengan dunia pekerjaannya. Karyawan yang kurang memiliki rasa ingin tahu tercermin dari harapan di masa depan yang tidak realistis.

Kepercayaan diri (*confidence*) dibangun melalui pengalaman eksplorasi dan pencarian informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam merealisasikan rancangan hidup mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Kepercayaan diri diperoleh dari kemampuan penyelesaian masalah dan keyakinan akan diri sendiri.

Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi dicerminkan melalui perilaku yang gigih dan rajin untuk dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kesetaraan dalam hubungan dengan orang lain (Hartung & Cadaret, 2017).

METODE

Metode penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif statistik digunakan dalam penelitian ini untuk melihat gambaran data yang terkumpul dan menjelaskannya secara deskriptif yang bersifat umum (Sugiyono, 2015). Penelitian deskriptif statistik mampu menjelaskan fenomena yang terjadi saat ini melalui data-data angka yang bermakna dan menyajikan hasil secara umum. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di daerah Jabodetabek. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*.

Alat Ukur Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

Alat ukur dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Profeli dan Savickas (2012) telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al. (2019) dan terdiri dari 24 *item*. Alat ini mengukur dimensi dari *career adaptability*, yaitu kepedulian, kontrol, rasa ingin, dan kepercayaan diri individu terhadap karirnya. Setiap dimensi terdiri dari 6 *item* berbentuk pernyataan dengan respons berupa skala Likert yang bergerak dari (1) Sangat Tidak Kuat hingga (5) Sangat Kuat.

Tabel 2

Sebanyak 24 *item* alat ukur CAAS diuji menggunakan teknik CITC dan diperoleh rentang skor sebesar 0.568 hingga 0.753. Karenanya, semua *item* alat ukur CAAS dinyatakan telah valid untuk mengukur *career adaptability* pada karyawan. Pengujian reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,956, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur CAAS telah secara konsisten mengukur konstruk *career adaptability* pada karyawan.

HASIL

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Sebanyak 307 karyawan yang berstatus karyawan tetap atau permanen dan kontrak bekerja dengan rentang usia 17 - 60 tahun. Mayoritas partisipan terdiri dari 60.6 persen (n=186) perempuan, 73 persen (n=224) generasi Z dengan rentang usia 17 – 28 tahun, dan 70.7 persen (n=217) memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1).

Analisis Deskriptif

Tabel 1

Norma kategorisasi career adaptability

| Konstruk | Rentang Skor | Kategorisasi | Mean Skor |
|---------------------|--------------|--------------|-----------|
| <i>Career</i> | 108 - 120 | Tinggi | 98.622 |
| <i>Adaptability</i> | 92 - 107 | Cukup | |
| | 24 - 91 | Rendah | |

Tabel Cross-tabulation Data Demografis dan skor CA

| Data Demografis | Kelompok Partisipan | Mean Total Skor Data | Kesimpulan |
|--------------------------------|---|-----------------------------|-------------------|
| Usia (Generasi) | X Generation: 44 - 60 tahun | 94.481 | Cukup |
| | Y Generation: 43 - 29 tahun | 98.242 | Cukup |
| | Z Generation: 17 - 28 tahun | 100.043 | Cukup |
| Status Pekerjaan | Karyawan Tetap | 96.126 | Cukup |
| | Karyawan Kontrak | 100.036 | Cukup |
| Pengalaman Menganggur | Belum pernah menganggur | 99.13 | Cukup |
| | Kurang dari 6 bulan | 100.018 | Cukup |
| | Lebih dari 6 bulan (7 bulan - 1 tahun) | 95.957 | Cukup |
| | Lebih dari 1 tahun | 88.083 | Rendah |
| Domisili Tempat Bekerja | Jakarta | 98.512 | Cukup |
| | Bogor | 97.86 | Cukup |
| | Depok | 102.611 | Cukup |
| | Tangerang | 98.935 | Cukup |
| | Bekasi | 97.393 | Cukup |
| Lama Bekerja | < 1 Tahun | 100.000 | Cukup |
| | 1 - 16 Tahun | 98.365 | Cukup |
| | 16 - 30 Tahun | 97.583 | Cukup |
| Waktu Tempuh (Dalam Jam) | < 1 Jam | 98.130 | Cukup |
| | 1 - 2 Jam | 99.559 | Cukup |
| | > 2 Jam | 99.813 | Cukup |
| Pengalaman Berpindah Pekerjaan | < 6 bulan terakhir | 101.444 | Cukup |
| | > 1 tahun | 96.871 | Cukup |
| | > 6 bulan terakhir (7 bulan - 1 tahun) | 103.867 | Cukup |
| | Belum pernah berpindah tempat kerja/pekerjaan | 97.957 | Cukup |

Peneliti menggunakan metode *norm-referenced* untuk menentukan norma kategorisasi partisipan, serta *cross-tabulation* untuk membandingkan rata-rata skor berdasarkan kelompok partisipan tertentu.

Norma dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, cukup, dan rendah berdasarkan persentil. Kategorisasi *career adaptability* tinggi berada pada rentang skor 108 – 120, kategori cukup pada skor 92 – 107, dan

kategori rendah pada skor 24 – 91. Berdasarkan kategorisasi tingkat *career adaptability* ditentukan bahwa rata-rata skor 307 partisipan berada dalam kategori cukup, yaitu dengan skor sebesar 98.622. Ditunjukkan bahwa rata-rata partisipan memiliki kemampuan dalam adaptabilitas karir cukup, yaitu memiliki kemampuan yang cukup dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Menurut pengelompokan usia berdasarkan generasi, ditemukan bahwa rata-rata skor total generasi X (94.481), Y (98.242), dan Z (100.043) berada pada kategori cukup.

Berdasarkan domisili tempat bekerja, rata-rata skor *career adaptability* partisipan di Jakarta (98.512), Bogor (97.860), Depok (102.611), Tangerang (98.935), dan Bekasi (97.393) berada pada kategori cukup. Berdasarkan waktu tempuh, partisipan dengan waktu tempuh kurang dari satu jam memiliki rata-rata skor 98.130, satu sampai dua jam sebesar 99.559, dan lebih dari 2 jam sebesar 99.813 yang semuanya termasuk kedalam kategori cukup.

Partisipan dengan status pekerjaan sebagai karyawan kontrak dan tetap keduanya termasuk kedalam kategori cukup. Kelompok karyawan kontrak memiliki nilai rata-rata sebesar 96.126 dan karyawan kontrak 100.036. Pada hasil perhitungan *independent t test*, nilai *Levene Test* adalah 0.501 menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan antar dua kelompok tersebut.

Adapun untuk kelompok partisipan berdasarkan waktu lama bekerja, tidak ditemukan perbedaan pada rata-rata total skor. Karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun memiliki nilai *mean* sebesar 100.000, lama bekerja satu sampai 15 tahun adalah 98.365, dan 16 sampai 30 tahun

adalah 97.583. Skor ini menunjukkan bahwa ketiga kelompok partisipan berada pada kategori cukup. Korelasi antara skor total *career adaptability* dan lama waktu bekerja ditemukan tidak signifikan ($r(305) = -.003, p = .957, r=-0.003$).

Tabel 3

Tabel Independent T-Test Status Pekerjaan

| Status Pekerjaan | Mean | p value | Levene Test (F) |
|------------------|------------------------|---------|-----------------|
| Total Skor CAAS | Karyawan 96.126 | .479 | .501 |
| | Kontrak | | |
| | Karyawan Tetap 100.036 | | |

Pengalaman berpindah pekerjaan menunjukkan perbedaan rata-rata skor pada setiap kelompok partisipan. Partisipan yang belum pernah berpindah pekerjaan memiliki skor rata-rata 97.957. Kelompok yang berpindah dalam waktu kurang dari enam bulan terakhir memiliki skor 101.444, sementara yang berpindah lebih dari enam bulan tetapi kurang dari setahun mencapai 103.867. Partisipan yang berpindah lebih dari satu tahun lalu memiliki skor 96.871. Semua kelompok ini termasuk dalam kategori cukup.

Pada kelompok partisipan berdasarkan lama waktu menganggur, ditemukan adanya perbedaan tingkat *career adaptability* antar partisipan. Ditunjukkan melalui hasil penelitian yang menemukan bahwa rata-rata partisipan karyawan yang memiliki pengalaman menganggur lebih dari satu tahun memiliki tingkat *career adaptability* terendah, yaitu 88.083. Partisipan karyawan dengan pengalaman menganggur kurang dari enam bulan

memiliki rata-rata skor tertinggi, yaitu 100.018 dan termasuk pada kategori cukup.

Career Adaptability dengan Munculnya Perasaan Puas dalam Bekerja

Tabel 4

Tabel Korelasi Munculnya Rasa Puas Akan Pekerjaan dengan CA

| Keterangan | CAAS |
|---|------------------|
| Seberapa Puas Anda dengan Pekerjaan saat ini? | 0.317 p< .001 |

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan teknik korelasi untuk dapat menganalisis data yang telah diperoleh. Pada proses pengambilan data, ditanyakan mengenai tingkat rasa kesenangan partisipan dengan pekerjaannya saat ini. Tingkat kesenangan merupakan bentuk persepsi rasa puas individu akan pekerjaannya saat ini. Skor dari pertanyaan “Seberapa puas Anda dengan pekerjaan saat ini?” diperoleh melalui Skala Likert 1 (Sangat Tidak Puas) hingga 10 (Sangat Puas). Data yang diperoleh menunjukkan tingkat rasa kesenangan dan *career adaptability* berkorelasi secara positif dan signifikan, ($r(305) = .317, p < .001, r=0.317$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor *career adaptability* partisipan maka semakin kuat pula perasaan puas dalam bekerja yang muncul.

DISKUSI

Rata-rata partisipan karyawan yang bekerja di daerah Jabodetabek memiliki kemampuan dalam adaptabilitas karir tergolong cukup, yaitu memiliki kemampuan yang cukup dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini ditandai dengan rasa peduli, kontrol, rasa keingintahuan, dan kepercayaan diri yang cukup dari individu. Berdasarkan rata-rata skor *career adaptability* partisipan generasi X (44 - 60 Tahun), Y (29 - 43 Tahun), dan Z (17 - 28 Tahun) berada dalam kategori cukup yang menunjukkan kemampuan adaptabilitas karir yang cukup baik, seperti rasa peduli, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri. Partisipan Generasi Z memiliki skor rata-rata tertinggi, yaitu 100,043. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa generasi Z memiliki pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan (Darmawani & Suryahadikusuma, 2021). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa mayoritas partisipan generasi Z memiliki skor adaptabilitas karir yang tergolong tinggi, menunjukkan kesiapan mereka untuk merencanakan dan mengambil keputusan terkait karir, sambil mempertahankan sifat baik dan pantang menyerah (Putri & Yuniasanti, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan juga bahwa partisipan dengan durasi menganggur lebih dari satu tahun memiliki tingkat *career adaptability* terendah. Pengalaman menganggur secara signifikan memberikan dampak terhadap kesiapan kerja (*employability*) dan kesuksesan karir individu (Gaile, 2023; Manzoni & Mooi-Reci, 2020). *Career*

adaptability merupakan aspek penting dalam kesuksesan karir dilihat melalui kualitas kerja, pengetahuan, dan keterampilan individu (Haenggli & Hirschi, 2020). Selain itu, menurut Aydin (2022) kesiapan kerja berhubungan secara positif dengan *career adaptability*. Tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan kerja yang kompleks serta mampu menyadari kemampuan diri untuk bekerja (Aydin, 2022). Durasi pengalaman menganggur mungkin menjadi salah satu aspek yang berdampak negatif pada cara individu dalam menghadapi tantangan dan mempersiapkan masa depan karir mereka.

Hal menarik lainnya ditemukan terkait hubungan antara tingkat perasaan puas partisipan dalam bekerja dengan *career adaptability*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat rasa puas partisipan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula *career adaptability*-nya. Tentu saja hal ini mengindikasikan perasaan puas dalam bekerja yang dimiliki seorang karyawan memungkinkan diri karyawan tersebut semakin mampu memakai kapasitas dirinya dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, semakin seorang karyawan mampu mengoptimalkan kapasitas atau kemampuan – kemampuan diri yang ia miliki, maka semakin tinggi atau semakin kuat pula perasaan puas dan senang terhadap pekerjaannya. Hasil studi ini sejalan dengan Zhang et. Al (2021) yang juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan dengan kapasitas psikologi individu dimana perasaan positif ataupun senang akan pekerjaan yang ditekuni

merupakan bentuk dari kepuasan kerja (Sunarta, 2019).

Pada penelitian Maggio, et al. (2022), ditemukan bahwa *career adaptability* memengaruhi pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan yang mengarah pada tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Selain itu, penemuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Lestari (2021) yang meneliti terkait pengaruh adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Melalui penelitian ini ditemukan bahwa adaptabilitas karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Lestari, 2021). Selanjutnya, peneliti ini menjelaskan bahwa melalui kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan juga akan meningkat yang didukung dengan adanya komunikasi antar pekerja yang baik.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat meneliti lebih dalam terkait aspek kesenangan dan kepuasan kerja karyawan terhadap *career adaptability*. Temuan menarik dalam penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan *career adaptability* yang didukung oleh penelitian terdahulu. Adapun faktor lain yang memengaruhi *career adaptability*, seperti komunikasi yang baik antar pekerja perlu dipertimbangkan. Penelitian selanjutnya juga harus mempertimbangkan karakteristik partisipan, seperti intensi untuk berpindah pekerjaan atau mengundurkan diri, serta faktor demografis seperti jenis kelamin, pendidikan, dan domisili.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya *career adaptability* dalam perkembangan karir individu. Mengingat karir adalah tahap penting dalam kehidupan, pembahasan tentang karir sebaiknya menjadi bagian dari seminar, konseling, dan pelatihan. Dunia kerja yang semakin dinamis dan berteknologi tinggi menuntut individu untuk selalu memperhatikan tantangan baru dan memenuhi standar kompetensi tertentu. Aspek *career adaptability* bisa menjadi solusi bagi individu yang menghadapi masalah di tempat kerja dan tantangan karir lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena job hopping dalam perspektif generasi milenial di era pandemi covid-19. *Fakultas Ekonomi Universitas Tidar*.
- Al-Waqfi, M. A., Tlaiss, H., & Ghoudi, K. (2023). Career adaptability as a predictor of job search intentions and career readiness of young adults in the United Arab Emirates. *Journal of Career Development, 50*(5), 1076-1096.
<https://doi.org/10.1177/08948453231157759>
- Aydın, E. (2022). Exploring the impact of career adaptability on perceived future employability: the mediation role of self-efficacy. *Pressacademia, 10*.17261/Pressacademia.2022.1569.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Psyche 17*(1), 39-56.
<https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510>
- Fitriani, S. & Desiana, P. M. (2023). The impact of career adaptability and occupational future time perspective on career planning and its implications towards turnover intention: Evidence from Indonesia's banking sector. *Sustainable Future: Trends, Strategies and Development*. DOI 10.1201/9781003335832-2
- Gaile, A., Vitolina, I. B., Stibe, A. & Kivipõld, K. (2023). Expanding career adaptability: Connections as a critical component of career success. *European Journal of Management and Business Economics*.
<https://www.emerald.com/insight/2444-8494.htm>
- Hartung, P. J. & Cadaret, M. C. (2017). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. USA: Springer International Publishing AG.
- Haenggli, M. & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior 119*.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hildred, K., Piteria, M., Cervai, S., & Pinto, J. C. (2023). Objective and subjective career success: Individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. *Frontiers in Psychology 14*.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1161015/full>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Karir. Dalam KBBI Daring. Diambil 10 Oktober, 2023, dari <https://kbbi.web.id/karier>
- Lakshmi, P. A. V. (2023). Career adaptability: Sebuah cara agar mahasiswa yakin membuat keputusan karirnya. *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara 9*(16).

- <https://buletin.kpin.org/index.php/daf-tar-artikel/1352-career-adaptability-sebuah-cara-agar-mahasiswa-yakin-membuat-keputusan-karirnya>
- Lee, P. C., Xu, S., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management* 94. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431921000189?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=81df468e1c6f18ec
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(4), 1319-1330.
- Lim, G. (2022). 68% of Indonesia's employees willing to forgo higher salaries or job promotions for work-life balance: Michael Page. *Michael Page*. <https://www.michaelpage.co.id/about-us/media-releases/68-indonesias-employees-willing-forgo-higher-salaries-work-life-balance>
- Maggio, I. D., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2022). career adaptability, hope, and life satisfaction: An analysis of adults with and without substance use disorder. *Journal of Happiness Studies* 23, 439–454.
- Manzoni, A. & Mooi-Reci, I. (2020). The cumulative disadvantage of unemployment: Longitudinal evidence across gender and age at first unemployment in Germany. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234786>
- Nova. (2018). Fenomena job hopping pada “generasi Y”. *UKSW*. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/21313/2/T1_212015046_Full%20text.pdf
- Novisari, L & Dahesihsari, R. (2019). Proses pengambilan keputusan pindah kerja pada karyawan generasi milenial di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MANASA Vol 8* (1), 20 - 33. https://www.researchgate.net/publication/348963027_PROSES_PENGAMBILAN_KEPUTUSAN_PINDAH_KERJA_PADA_KARYAWAN_GENERASI_MILENIAL_DI_JAKARTA
- Nurhaq, P. F. & Nugrohoseno, D. (2019). Peran career adaptability pada mid-career karyawan pt. pln (persero) unit induk distribusi jawa timur. *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(3).
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *career development and counseling putting theory and research to work* (end ed., pp. 147-83). Hoboken, NJ John Wiley & Sons
- Sodiq, D. & Hidayat, D. R. (2022). Kesulitan pengambilan keputusan karir dan kepribadian big five pada remaja di

- indonesia. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia* 7(2), 83 - 90.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sulistiani, W. & Handoyo, S. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (133). 195-205.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* 14(2), 63-75.
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021) Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Front. Psychol.* 12:719230. doi: 10.3389/fpsyg.2021.719230