

Career Adaptability : Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z

Farah Fauziyah Fitri¹, Rima Mudhiah Putri Aiman², Christie Naomi Rotua Angelica³,
Nadhira Tita Azaria Putri⁴, Kiky Dwi Hapsari Saraswati⁵
Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
Jl. Letjen S. Parman No.1, Grogol - Jakarta Barat
Surel : kikys@fpsi.untar.ac.id

Abstract: Generation Z are individuals born between 1995 and 2012, so they are in a transition between the academic world and the world of work. The difference between the two situations certainly requires good adaptability so as not to have a negative impact on their psychological well-being. This study aims to get an overview of career adaptability in Generation Z employees. Career adaptability is individual readiness to cope with job changes and work situations in a corporate environment. This research is a quantitative study by asking 64 participants to fill out 24 items of the Career Adaptability Scale (CAAS) questionnaire developed by Savickas and Porfeli (2012). Based on the results of data analysis, men (M=4.271, SD=0.528) have slightly higher career adaptability than women (M=4.250, SD=0.443). Ages 20-21 years (M=4.413, SD=0.395) had the highest and lowest career adaptability at ages 22-23 years (M=4.164, SD=0.499). Gen Z who work for 1-2 years (M=4.358, SD=0.466) have high career adaptability compared to those under 6 months (M=4.25, SD=0.444) and 6 months-1 year (M=4.160, SD=0.466).

Key word: *Career adaptability*, employee, generation Z

Abstrak: Generasi Z merupakan individu yang lahir pada tahun 1995 hingga 2012, sehingga mereka sedang berada pada peralihan antara dunia akademik dan dunia kerja. Perbedaan kedua situasi tersebut tentu saja memerlukan kemampuan adaptasi yang baik agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi kesejahteraan psikologis mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai *career adaptability* pada karyawan generasi Z. *Career adaptability* adalah kesiapan individu untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja di lingkungan perusahaan. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan meminta 64 orang partisipan untuk mengisi 24 butir kuesioner *Career Adaptability Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Berdasarkan hasil analisis data, laki-laki (M=4.271, SD=0.529) memiliki *career adaptability* sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan (M=4.250, SD=0.443). Usia 20-21 tahun (M=4.413, SD=0,395) memiliki *career adaptability* tertinggi dan terendah pada usia 22-23 tahun (M=4.164, SD=0.499). Gen Z yang bekerja selama 1-2 tahun (M=4.358, SD=0.466) memiliki *career adaptability* tinggi dibandingkan di bawah 6 bulan (M=4.239, SD=0.444) dan 6 bulan - 1 tahun (M=4.160, SD=0.466).

Kata Kunci: *Career adaptability*, karyawan, generasi Z

1. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2010, kita memasuki revolusi yang dinamakan dengan revolusi industri 4.0, dimana terjadi rekayasa *inteligensi* dan *internet of thing* sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Secara umum digitalisasi dalam dunia kerja dapat membantu dalam proses kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Perkembangan teknologi komputer sejak tahun 1980-an sudah mulai meluas di kalangan masyarakat terutama sebagai media informasi. Hal ini sebagai penanda hadirnya generasi *millennial* atau Generasi Z (Hasfi, 2014). Sebanyak 150 juta penduduk di Amerika tahun 1994 sudah menggunakan teknologi internet dalam kehidupan sehari-hari, termasuk pemenuhan akan berita dan informasi, seperti penemuan mesin pencari *Yahoo!* oleh Jerry Yang & David Filo dan penemuan *webblog* oleh Justin Hall. Orang-orang yang lahir saat teknologi internet sudah berkembang dikenal dengan sebutan Generasi Z.

Generasi Z atau dikenal juga dengan Gen-Z adalah generasi yang dari lahir berinteraksi dengan kemajuan teknologi, bahkan pertumbuhannya banyak dibantu

oleh teknologi dan internet. Generasi Z terlahir antara tahun 1995 hingga 2012. Kemajuan teknologi dan pesatnya arus informasi melalui internet telah mempengaruhi kehidupan Generasi Z. Generasi Z terbiasa berkomunikasi dengan menggunakan *smartphone (gadget)* yang dimilikinya, melihat informasi tentang berbagai hal dari dunia luar melalui internet, bermain *game*, dan bahkan berbelanja *on line* melalui *gadget* (Hastini et al., 2020). Hasil penelitian Turner (2015) memperlihatkan bahwa 60% responden Generasi Z memulai kehidupan sosial mereka secara *online*, 50% Generasi Z lebih menyukai berkomunikasi secara *online* daripada berbicara langsung di kehidupan nyata, bahkan 70% Generasi Z lebih nyaman berkomunikasi dengan temannya secara *online*.

Generasi Z dianggap ketergantungan terhadap teknologi, serta berbeda dari generasi-generasi sebelumnya yang lebih condong untuk membaca dan mendapatkan informasi dari buku-buku cetak. Informasi dari internet yang berbentuk visual dan gambar dianggap lebih menarik dan lebih mudah dinikmati oleh generasi Z (Ismail & Nugroho, 2022). Selain hidup di masa dengan kemajuan teknologi, generasi Z

juga hidup di masa yang memiliki kebebasan berekspresi. Hal tersebut menjadikan generasi Z di Indonesia sebagai generasi dengan individu yang lincah, aktif, spontan, kreatif, serta terampil dalam menggunakan kecanggihan teknologi digital.

Stillman dan Stillman (2017) mengungkapkan bahwa Generasi Z hadir sebagai generasi yang lebih realistis saat berurusan dengan karier dan kemajuannya. Generasi Z memiliki pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depannya. Mereka bersedia memulai pekerjaan dari bawah untuk mendapatkan pengalaman dan bekerja sampai mendapatkan kenaikan posisi. Selain itu, Generasi Z menyukai transparansi, kemandirian, fleksibilitas dan kebebasan personal (Singh & Dangmei, 2016). Generasi Z juga merupakan generasi yang cenderung mandiri, kompetitif, gigih, dan pekerja keras (Holmes & Collins, 2017). Menurut Fratricova dan Zuzana (2018) mengungkapkan bahwa kesempatan untuk terus belajar merupakan salah satu faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z saat mencari pekerjaan baru.

Menurut Santrock (2007), di usia Generasi Z akan memasuki dua masa transisi dalam

proses karir mereka. Pertama, masa transisi dari sekolah menengah atas ke perguruan tinggi. Kedua, masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Transisi dapat diartikan sebagai sebuah peralihan dari satu tahap perkembangan ke tahap berikutnya. Pengalaman akan mempengaruhi perkembangan perilaku, sehingga apa yang dilihat, diamati, dialami, dirasakan dan dilakukan akan terserap secara baik dan menjadi tolak ukur dalam melakukan perilaku selanjutnya, yang di dalamnya juga terdapat kejadian emosional yang berkesan seperti peristiwa menyedihkan, pengalaman traumatik, maupun kenangan yang membahagiakan. Artinya apa yang telah terjadi sebelumnya akan meninggalkan bekasnya pada apa yang terjadi sekarang dan yang akan datang, sehingga apa yang telah terjadi akan meninggalkan bekasnya dan akan mempengaruhi pola perilaku dan sikap yang baru (Hurlock, 1980 dalam Sa'diyah, 2019).

Penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018) menyimpulkan bahwa pada tahun 2020 lalu Generasi Z akan menguasai 20% dari tempat kerja, serta peristiwa dan perkembangan global akan berdampak pada berbagai negara dengan laju dan

intensitas yang berbeda. Oleh karena itu, karakteristik generasi ini akan berbeda dari khas budaya dan negara. Perusahaan menghadapi masalah mengenai empat generasi saat ini aktif di pasar tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan konflik antar generasi, karena memiliki nilai-nilai, ambisi, dan gaya kerja yang berbeda (Hanifah & Wardono, 2020). Kehadiran Generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan memberikan perlakuan yang tepat sesuai dengan karakter yang mereka miliki. Tidak hanya perusahaan, orang-orang di sekitar mereka pun turut berperan dalam perkembangan karirnya di dunia kerja. Selain itu, menurut Ismail dan Nugroho (2022) generasi Z juga dianggap sebagai tantangan lantaran dilihat sebagai generasi yang ‘bingung’ akibat digempur oleh budaya *instant evering*, budaya fleksing dan banyak budaya lainnya. Hal ini mempengaruhi generasi Z di dunia kerja, dengan banyaknya pilihan menyebabkan para generasi Z mudah bosan dan mudah berpindah-pindah. Dengan sifat yang mudah bosan dan berpindah-pindah menyebabkan generasi Z kurang tanggung secara mental dan kurang mendalami suatu profesi sehingga diperlukan proses

adaptasi yang baik untuk mengasah kompetensi baik *hard skill* maupun *soft skill*. Pengasahan kompetensi ini akan mendorong pengembangan potensi yang dimiliki oleh generasi Z.

Kompetensi tersebut sangat dibutuhkan oleh generasi Z agar dapat beradaptasi dan berhasil di dunia kerja di era industri 4.0. Menurut Ismail dan Nugroho (2022), mengutip dari *World Economic Forum*, terdapat beberapa keterampilan dan karakteristik yang diperlukan oleh generasi Z untuk dapat beradaptasi, yaitu *complex problem solving, coordinating with others, people management, critical thinking, negotiation, quality control, service orientation, judgement and decision making, active learning*, dan *creativity*.

Transisi ini disebut juga dengan adaptasi. Masa transisi ini mengharuskan Generasi Z untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru. Sehingga, *career adaptability* memiliki peranan sangat penting selama karir seseorang agar mereka proaktif dan cepat menyesuaikan dengan pekerjaan dan karir (Flum & Blustein, 2000). Savickas (1997) mengartikan *career adaptability* sebagai kesiapan bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas yang dapat diprediksi dan tugas tidak terduga yang diminta oleh

instansi atau perusahaan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Konstruksi adaptabilitas karir diperkenalkan sebagai konstruk pengganti kematangan karir setelah melalui studi empirik dan konseptual selama 20 tahun (Purwantini & Pramintari, 2019). Studi tersebut dilakukan karena adaptabilitas telah berevolusi, baik secara konsep maupun praktik, sebagai meta-kompetensi dalam membangun karir dan merancang hidup yang efektif, dan konstruk kematangan karir dianggap tidak cukup menjelaskan hal tersebut.

Career adaptability merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber kebutuhan seseorang agar berhasil mengelola dan mengantisipasi transisi karir yang berlaku saat ini. Disebut sebagai konstruk psikososial karena sumber daya *career adaptability* berasal dari kekuatan regulasi diri yang bersumber dari individu pribadi dan interaksi individu dengan lingkungannya. Kekuatan tersebut digunakan untuk memecahkan masalah yang asing, kompleks dan tidak jelas yang terdapat dalam proses perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma yang muncul dari pekerjaan. Hal tersebut termasuk adaptasi ke transisi yang terjadi selama rentang hidup.

Career adaptability merupakan salah satu sumber daya yang harus dimiliki oleh setiap orang pada saat ini, karena dianggap sebagai faktor pendorong yang membantu orang untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan. Saat ini, lingkungan pekerjaan tidak dapat diprediksi dan terlalu banyak perubahan yang terjadi, karena dianggap tidak ada batasan dan transparan (Wibowo & Permana, 2019). *Career adaptability* juga dilihat oleh masing-masing individu generasi Z sebagai sebuah sumber daya psikososial, yaitu penggambaran hubungan antara kondisi sosial dengan kesehatan mental seseorang yang dapat mengarahkan individu pada fungsi dirinya terhadap konteks pekerjaan dan didefinisikan sebagai sebuah sikap, kompetensi, serta perilaku yang digunakan individu untuk dapat menyesuaikan dirinya pada pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Berdasarkan pengertian dan argumen tersebut dengan *career adaptability*, maka dapat dikatakan bahwa konsep tersebut dapat membantu individu untuk mengevaluasi kemampuannya karena secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa *career adaptability* mencerminkan kemampuan individu untuk mempersiapkan diri mereka dalam

menanggapi perubahan di masa yang akan datang.

Proses adaptasi individu terhadap lingkungan kerja berbeda-beda, ada yang cepat, ada yang mudah beradaptasi, ada juga yang sulit atau tidak mudah melakukan adaptasi. Proses adaptasi adalah suatu proses yang mempengaruhi kesehatan secara positif (Tangkudung, 2014). Proses adaptasi menyangkut semua interaksi manusia dengan lingkungan. Savickas dan Porfeli (2012) mengatakan bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan menyelesaikan masalah dan mengembangkan tugas yang berbeda-beda. Adaptasi yang berhasil dapat terjadi apabila individu memiliki keinginan (*adaptivity*) dan mampu (*adaptability*) menanggapi berbagai situasi dengan perilaku yang sesuai untuk situasi tersebut, sehingga dapat dipahami bahwa *adaptivity* merupakan sebuah komponen sifat yang dianggap sebagai kecenderungan dalam penguasaan diri dan dioperasionalkan salah satunya sebagai *proactive personality* (Tolentino et al., 2014).

Career adaptability dapat membuat seseorang selalu membuat ruang untuk penyesuaian berkelanjutan agar dapat merespons atau menyesuaikan diri dengan perubahan dengan lancar di dunia kerja.

Penelitian Darmawani & Suryahadikusumah (2021) memetakan bahwa kemampuan beradaptasi karir memiliki dampak yang baik pada pekerja. Pertama, terkait dengan proses perencanaan karir yang melibatkan orientasi masa depan dan pengetahuan tentang tindakan yang diperlukan mencapai tujuan. Kedua, membuat pekerja ingin eksplorasi diri lebih dalam pada minat, pengalaman dan nilai pribadi sehingga memahami diri sendiri dalam bidang karir. Ketiga, mengeksplorasi lingkungan dengan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pengembangan karir. Keempat, evaluasi pengetahuan dan alternatif yang mendukung hasil yang dirasakan individu yang dapat dilakukan sebagai dasar pengambilan keputusan. Kelima, individu memberikan kendali atas dorongan hati, pikiran, perasaan dan kinerja tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri.

Savickas dan Porfeli (2012) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *career adaptability*, yaitu (a) *concern*, berkaitan dengan perspektif waktu terhadap persiapan masa depan karir pekerja; (b) *control*, mengacu pada rasa kepemilikan dan tanggung jawab untuk

memberikan pengaruh pada karir seseorang; (c) *curiosity* merujuk pada minat untuk mengeksplorasi kemungkinan diri dan peluang karir; (d) *confidence*, merujuk dengan mengejar aspirasi karir dan mengantisipasi keberhasilan dalam menghadapi rintangan.

Menurut Hirschi (2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, seperti usia, *gender*, dan pengalaman kerja. Ketiga faktor tersebut menjadi variabel yang akan diteliti untuk mencapai adaptasi kerja dan melihat dimensi manakah yang menyumbang angka paling tinggi dalam *career adaptability* pada Generasi Z saat ini. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Hardianto dan Sucihayati (2018) mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi karir pada generasi Z masih ada dalam kategori sedang (36%) dan rendah (27%), sedangkan kategori tinggi hanya 37% saja. Dapat disimpulkan bahwa generasi Z sebagai calon karyawan di masa depan masih memiliki kesulitan untuk menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Pada dasarnya seseorang akan memiliki kepedulian terhadap karirnya di masa depan, akan meningkatkan pengendalian

Career Adaptability : Studi Deskriptif(Farah F.F.,Rima MPA,Christie NRA, Nadhira TAP, Kiky DHS) 45

atas masa depan pekerjaannya, menunjukkan keingintahuan dengan mencari tahu mengenai diri dan karirnya di masa depan, serta meningkatkan kepercayaan diri untuk hidup sesuai dengan tujuannya. Adaptasi karir dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja (Hartono & Gunawan, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raesti dan Ratih (2016) yang menggunakan subjek siswa kelas XII dengan kategori adaptasi karir berdasarkan jenis kelamin, menyatakan bahwa siswa perempuan cenderung memiliki skor adaptabilitas karir yang masuk dalam kategori rendah. Sedangkan siswa laki-laki cenderung memiliki skor adaptabilitas karir yang masuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Wong et al. (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa jenis kelamin mempengaruhi tingkat stress, kecemasan, dan depresi. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa perempuan memiliki skor diatas laki-laki yang artinya perempuan lebih mudah mengalami *stress*, kecemasan, dan depresi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zacher (2014), ditemukan bahwa *gender* atau jenis

kelamin tidak terkait dengan *career adaptability* namun dengan satu pengecualian, wanita dinilai memiliki tingkat kepercayaan diri (*confidence*) yang lebih tinggi daripada pria pada keadaan pendidikan berkorelasi positif dengan *career adaptability* secara keseluruhan. Dalam penelitiannya juga ditemukan bahwa *age* atau usia secara positif memprediksi perubahan dalam kontrol, kepercayaan diri, dan kemampuan *career adaptability* secara keseluruhan dari waktu ke waktu. Temuan ini dapat dijelaskan dengan menggunakan teori dan temuan dari literatur perkembangan rentang hidup dimana kontrol utama individu (yaitu, kemampuan untuk menyelaraskan lingkungan dengan diri) menurun seiring bertambahnya usia, dan individu yang menua mengkompensasi penurunan ini dengan meningkatkan upaya kontrol sekunder mereka (yaitu, keinginan untuk menyelaraskan diri dengan lingkungan). Dengan demikian, konsisten dengan temuan saat ini, teori motivasi pengembangan rentang hidup menunjukkan bahwa individu yang lebih tua mengalami peningkatan yang lebih besar dalam kontrol dan kepercayaan diri dari waktu ke waktu daripada individu yang lebih muda.

Ditemukan dari penelitian yang dilakukan oleh Urbanaviciute et al. (2019), bahwa *career adaptability* dapat menjadi sumber jangka panjang untuk kesejahteraan (*well-being*) karyawan setelah memasuki masa lama bekerja dua tahun. Perbedaan antara kesiapan untuk beradaptasi dan perilaku adaptif sesungguhnya tersirat dalam teori tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja atau *working period* juga bisa mempengaruhi *career adaptability* seseorang. *Career adaptability* tidak hanya mendorong adaptasi yang cepat (*quick adaptation*) tetapi juga dapat menopan adaptasi jangka panjang (*long-term adaptation*). Pada prinsipnya, proses adaptasi dapat digambarkan dengan hasil adaptasi (*adaptation result*) yang menunjukkan hasil dari respon adaptasi (*adaptive responses*) yang mengacu pada sumber daya adaptasi (*adaptability resources*). Selain itu, dari penelitian yang dilakukan tersebut menginformasikan teori dengan menunjukkan bahwa fungsi adaptasi (*adaptive functions*) dari kemampuan beradaptasi dalam karier (*career adaptability*) dapat diperpanjang dalam periode waktu yang lebih lama, seperti dua tahun. Sehingga dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* seseorang akan

semakin meningkat seiring berjalannya waktu dan bertambahnya waktu lama bekerja *working period*. Hal tersebut juga bisa mempengaruhi kesejahteraan (*well-being*) karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti akan melakukan penelitian untuk melihat *career adaptability* pada generasi Z saat ini berdasarkan tiga faktor yang menjadi variabel yaitu usia, lama bekerja, dan gender dan melihat dimensi manakah yang menyumbang angka paling tinggi dalam *career adaptability* pada Generasi Z saat ini.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan metode statistik. Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu salah satu metode penelitian yang banyak digunakan pada penelitian yang bertujuan menjelaskan suatu kejadian (fakta sistematis dan ciri populasi atau kelompok tertentu) (Suhaida & Azwar, 2018). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan kuesioner melalui *google form* melalui media sosial dan teknik *random sampling*. *Random Career Adaptability : Studi Deskriptif*(Farah F.F.,Rima MPA,Christie NRA, Nadhira TAP, Kiky DHS) 47

sampling merupakan prosedur pengambilan sampel yang paling sederhana yang dilakukan secara *fair*, artinya setiap unit memiliki kesempatan yang sama untuk dapat terpilih (Sumargo, 2020). *Random sampling* merupakan *sampling* acak, dimana setiap elemen memiliki peluang yang sama untuk dipilih dari populasi (Yulianto et al., 2020). Simple random sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang paling sederhana karena sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi (Hendryadi, 2014).

Partisipan pada penelitian ini adalah generasi Z yang lahir pada tahun 1995 hingga 2012 yang telah bekerja selama kurun waktu 3 bulan sampai 2 tahun. Partisipan juga dibatasi telah menempuh pendidikan sarjana dan sedang bekerja di berbagai instansi, baik swasta maupun milik pemerintah. Berdasarkan kriteria tersebut peneliti mendapatkan responden sebanyak 64 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur *Career Adaptability* adalah *Career Adaptability Scale* (CAAS) dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). *Career Adaptability Scale* memiliki 4 Dimensi yakni (1) *Concern* (kepedulian), (2) *Control* (kontrol), (3)

Curiosity (rasa ingin tahu), dan (4) *Confidence* (percaya diri). Skala ini memiliki 24 butir *favorable*. Model skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Setiap item menggunakan 5 kategori yaitu 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk mengetahui frekuensi, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi demi mengetahui perbedaan *career adaptability* untuk karyawan baru di generasi z pada masing-masing faktor (gender/jenis kelamin, usia, masa kerja).

Prosedur penelitian ini terdapat 4 tahap yang dihadapi oleh peneliti. Tahap pertama yaitu persiapan, peneliti menyiapkan skala CAAS untuk dimasukkan dalam *google form* yang akan disebar menggunakan media sosial, seperti *Instagram* dan *Linked-In*. Kuesioner ini terbagi menjadi 8 bagian, yaitu (1) Pembukaan, (2) *Informed Consent*, (3) Data diri, (4) butir untuk dimensi 1, (5) butir untuk dimensi 2, (6) butir untuk dimensi 3, (7) butir untuk dimensi 4, dan (8) Penutup.

Tahap kedua, yaitu uji coba (*try out*). Pada tahap ini peneliti menganalisis skala

CAAS menggunakan *software SPSS Statistics 23 version* dengan uji reliabilitas Cronbach Alpha dengan koefisien sebesar 0.927. Artinya, kuesioner ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tahap ketiga, yaitu pelaksanaan penelitian, dilakukan dengan menyebarkan Skala CAAS secara daring dengan menggunakan *google form* melalui media sosial seperti *Instagram* dan *Linked-In*. Setelah itu, dilakukan pengelompokan data agar lebih mudah diolah. Peneliti membagi partisipan berdasarkan gender, masa kerja, dan usia partisipan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti mendapatkan partisipan sebanyak 64 orang karyawan yang sedang bekerja di berbagai instansi dan tergolong dalam Generasi Z, yaitu lahir antara tahun 1995 hingga 2012. Partisipan penelitian ini didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 45 orang (70.3%), berusia antara 22-23 tahun, yaitu 38 partisipan (59.4%), dan telah bekerja selama kurang dari 6 bulan, yaitu sebanyak 23 partisipan (35.9%). Data sebaran partisipan berdasarkan faktor demografinya digambarkan dalam tabel 1 :

Tabel 1 Data Demografi Partisipan Penelitian

Faktor	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	29.7
Perempuan	45	70.3
Usia		
20-21	14	21.9
22-23	38	59.4
24-26	12	18
Masa Kerja		
<6 bulan	23	35.9
6 bulan – 1 tahun	19	29.7
1 tahun – 2 tahun	22	34.4

Tabel 2 Kategori Mean Hipotetik

Mean Hipotetik	Kategori
Sangat Rendah	$x \leq 3.5$
Rendah	$3.5 < x \leq 4$
Sedang	$4 < x \leq 4.5$
Tinggi	$4.5 < x \leq 4.9$
Sangat Tinggi	$x > 4.9$

Kategorisasi berdasarkan hasil nilai rata-rata (M) hipotetik. Nilai rata-rata hipotetik ditemukan dari perhitungan nilai rata-rata (M) dan *range* dari data. Tim peneliti

melakukan pengkategorian menjadi 5 yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 3 memperlihatkan mengenai mean empirik berdasarkan data demografi yang menunjukkan *career adaptability* berdasarkan faktor jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Faktor jenis kelamin yaitu laki-laki berada di *career adaptability* kategori sedang ($M=4.271$, $SD=0.529$) dan perempuan berada di *career adaptability* kategori sedang ($M=4.250$, $SD=0.443$). namun berdasarkan mean empiric laki-laki memiliki tingkat *career adaptability* lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Faktor usia dengan penggolongan usia 20-21 tahun, 22-23 tahun, dan 24-26 tahun. Usia 20-21 tahun berada di *career adaptability* kategori sedang ($M=4.413$, $SD=0.395$), usia 22-23 tahun di *career adaptability* kategori sedang ($M=4.164$, $SD=0.499$), usia 24-26 tahun di *career adaptability* kategori sedang ($M=4.364$,

$SD=0.385$). Golongan usia 20-21 tahun memiliki *career adaptability* tertinggi dan golongan usia 22-23 tahun memiliki *career adaptability* terendah. Faktor masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu dibawah 6 bulan, 6 bulan - 1 tahun, dan 1-2 tahun. Masa kerja dibawah 6 bulan termasuk *career adaptability* kategori sedang ($M=4.239$, $SD=0.445$), masa kerja dibawah 6 bulan-1 tahun termasuk *career adaptability* kategori sedang ($M=4.160$, $SD=0.477$), dan masa kerja 1-2 tahun termasuk *career adaptability* kategori sedang ($M=4.358$, $SD=0.466$). Berdasarkan faktor lama bekerja, tidak terlihat perbedaan yang signifikan. Rentang lama masa kerja tertinggi yaitu 1-2 tahun dan terendah di rentang lama masa kerja 6 bulan – 1 tahun.

Tabel 3 Mean Berdasarkan Data Demografi

Faktor	Frekuensi	Mean Empirik	Std. Deviasi	Kategori
Jenis Kelamin				
Laki-Laki	19	4.271	0.529	Sedang
Perempuan	45	4.250	0.443	Sedang
Usia				
20-21	14	4.413	0.395	Sedang
22-23	38	4.164	0.499	Sedang
24-26	12	4.364	0.385	Sedang
Masa Kerja				
<6 bulan	23	4.239	0.445	Sedang
6 bulan – 1 tahun	19	4.160	0.477	Sedang
1–2 tahun	22	4.358	0.466	Sedang

Berdasarkan tabel 4 peneliti diketahui bahwa seluruh dimensi *career adaptability* berada pada kategori sedang. Dimensi yang memiliki mean tertinggi adalah dimensi *Concern* (M=4.458, SD=0.549).

Sementara dimensi lainnya memiliki hasil yang tidak jauh berbeda, yaitu dimensi *Confidence* (M=4.205, SD=0.560) dan dimensi *Control* (M=4.195, SD=0.537). Mean terendah adalah dimensi *Curiosity* (M=4.166, SD=0.570).

Tabel 4 Mean Dimensi *Career Adaptability*

Dimensi	Frekuensi	Mean Empirik	Std. Deviasi	Kategori
<i>Concern</i>	64	4.458	0.549	Sedang
<i>Control</i>	64	4.195	0.537	Sedang
<i>Curiosity</i>	64	4.166	0.570	Sedang
<i>Confidence</i>	64	4.205	0.560	Sedang

Temuan penelitian menemukan bahwa tingkat *career adaptability* pada generasi Z berada di kategori sedang di seluruh dimensi. Dimensi *concern* adalah dimensi tertinggi yang dimiliki oleh generasi Z. Dapat disimpulkan bahwa generasi Z memiliki harapan dalam hidup dan perasaan optimis yang tinggi sehingga generasi Z memiliki keinginan untuk mengembangkan karir, menghadapi transisi kerja, dan memiliki perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang yang tinggi. Dimensi *confidence* adalah dimensi tertinggi nomor dua sehingga dapat terlihat bahwa generasi Z memiliki rasa kepercayaan diri pada keberhasilan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai karir yang diharapkannya. Sementara dimensi *control* menandakan bahwa generasi Z memiliki perilaku disiplin dan rasa bertanggung jawab atas pilihan *career* tertinggi ketiga. Dimensi *career adaptability* terendah generasi Z pada dimensi *curiosity*, menunjukkan bahwa generasi Z memiliki keinginan yang lebih rendah untuk mencoba hal-hal yang baru, mengambil risiko, dan mencari informasi terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya

4. SIMPULAN

Hasil yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan analisa data dan pembahasan penelitian, kami menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *career adaptability* pada

faktor yang mempengaruhi bagaimana generasi Z beradaptasi pada lingkungan kerja. Pada faktor umur, terdapat perbedaan pada golongan usia. Pada usia 20 hingga 21 tahun memiliki tingkat *career adaptability* tertinggi dan golongan usia 22 hingga 23 tahun terendah. Generasi yang baru memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah atau sedang menempuh pendidikan S1 memiliki adaptasi kerja tertinggi. Berbeda dengan generasi Z yang telah bekerja beberapa bulan. Namun pendapat ini mengalami perbedaan pada faktor lama bekerja, generasi Z dengan masa lama bekerja tertinggi ditemukan pada generasi Z yang telah bekerja selama 1 tahun hingga 2 tahun. Pada faktor jenis kelamin, laki-laki memiliki kemampuan untuk melakukan adaptasi pada lingkungan kerja lebih baik dibandingkan dengan perempuan.

Career adaptability memiliki empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Berdasarkan temuan peneliti, generasi Z saat ini memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Hal ini menandakan bahwa generasi Z memiliki harapan dalam hidup dan perasaan optimis yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga generasi Z memiliki keinginan untuk mengembangkan karir, menghadapi transisi kerja, dan memiliki perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang yang tinggi terhadap

karir pekerjaannya. Dimensi terendah yang ditemukan oleh peneliti adalah pada dimensi *curiosity*. Hal ini menandakan bahwa generasi Z saat ini memiliki keinginan yang lebih rendah untuk mencoba hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan mereka. Hal ini berkaitan dengan generasi Z memiliki ketakutan untuk mengambil risiko, dan generasi Z saat ini memiliki keinginan yang rendah untuk mencari informasi terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career adaptability as a career competency for generation z. *E-Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, 62.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 245–252.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380–404.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Fratricova, J., & Zuzana, K. (2018). Barriers to work motivation of generation. *Journal of Human Resource Management XXI*, 2, 28–39.
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 628–642.
<https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2018). Hubungan adversity quotient career adaptability pada koas Angkatan 2015 FKG "X" di RSGM. *Psibernetika*, 11(2), 79–90.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78–90.
<https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>
- Hasfi, N. (2014). *Sejarah perkembangan internet sebagai wadah keberadaan cyber media*. Universitas Terbuka.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28.
<https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Hendryadi, H. (2014). Populasi dan sampel. *Teori Online Personal Paper*, 2, 1–6
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Holmes, A., & Collins, L. (2017). Career planning and curriculum integration: Millennials on the "lost" coast. *Journals Career and Curriculum Connection*, 1–26.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (5th ed.).
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK*, 5, 22–27.

- Purwantini, L., & Pramintari, R. D. (2019). Generasi PHI: Adaptasi karier, kemampuan metakognitif, & dukungan sosial. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan Dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 2(2), 29–46. <https://doi.org/10.33541/Jsvol2iss1pp1>
- Raesti, P. P., & Ratih, R. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*.
- Sa'diyah, E. K. (2019). *Career adaptability pada mahasiswa Universitas Negeri Semarang* [Skripsi sarjana]. Universitas Negeri Semarang.
- Santrock, J. W. (2007). *Remaja*. Erlangga.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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>
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation z: The futur workforce. *Asian Journal of Multidisciplinary Studied*, 3(3), 1–5.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z@ work how the next generation is transforming the workplace*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suhaida, D., & Azwar, I. (2018). Peran Dosen Dalam Mengembangkan Karakter Mandiri pada Mahasiswa. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.31571/sosial.v5i1.866>
- Sumargo, B. (2020). *Teknik sampling*. UNJ Press.
- Tangkudung, J. P. M. (2014). Proses adaptasi menurut jenis kelamin dalam menunjang studi mahasiswa FISIP Universitas Sam Ratulangi. *Journal Acta Diurma*, 3(4), 1–11.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and Social Interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113. <https://doi.org/10.1353/jip.2015.0021>
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74–90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.013>

- Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284–298. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.91>
- Wong, J. G. W. S., Cheung, E. P. T., Chan, K. K. C., Ma, K. K. M., & Wa Tang, S. (2006). Web-Based Survey of Depression, Anxiety and Stress in First-Year Tertiary Education Students in Hong Kong. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(9), 777–782. <https://doi.org/10.1080/j.1440-1614.2006.01883.x>
- Yulianto, E ., Sanjaya, F., & Setiadi, T. (2020). PEMBANGUNAN APLIKASI UJIAN ONLINE MENGGUNAKAN AKSES TOKEN & ALGORITMA SIMPLE RANDOM SAMPLING. *Symmetry: Pasundan Journal of Research in Mathematics Learning and Education*, Volume 5. <https://doi.org/10.23969/symmetry.v5i2.2988>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jv>

