

**HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DAN EFIKASI DIRI DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA PEKERJA GENERASI Z DI
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun Oleh:
Aisyah Candra Puspita
NIM. 21107010064**

**Dosen Pembimbing:
Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi
NIP. 198906072019031016**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2544/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2025

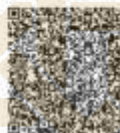
Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DAN EFIKASI DIRI DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA PEKERJA GENERASI Z DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AISYAH CANDRA PUSPITA
Nomor Induk Mahasiswa : 21107010064
Telah diujikan pada : Rabu, 28 Mei 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

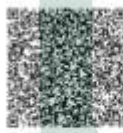
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



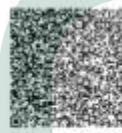
Ketua Sidang
Syariful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 684630d98ac



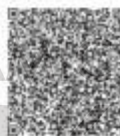
Penguji I
Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 6846623a1072



Penguji II
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 684a180d79d7a



Yogyakarta, 28 Mei 2025
UTN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68462f5564a2a

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aisyah Candra Puspita

NIM : 21107010064

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Nilai Kerja dan Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir pada Pekerja Generasi Z di Yogyakarta" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Mei 2025

Yang menyatakan

Aisyah Candra Puspita
21107010064

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
UINSK-BM-05-03/R0

FM-

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir
Lamp :-

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Aisyah Candra Puspita
NIM : 21107010064

Judul Skripsi : Hubungan Antara Nilai Kerja dan Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir pada Pekerja Generasi Z di Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunafasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 14 Mei 2025
Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19890607 2019031 016

Hubungan Antara Nilai Kerja dan Efikasi Diri Dengan Adaptabilitas Karir Pada Pekerja Generasi Z di Yogyakarta

Aisyah Candra Puspita
21107010064

INTISARI

Perubahan dunia kerja yang semakin cepat menuntut individu untuk memiliki kesiapan menghadapi berbagai tantangan dan dinamika karier. Dalam konteks ini, kemampuan adaptabilitas karir menjadi aspek penting dalam pengembangan karir jangka panjang. Generasi Z kini mulai memasuki pasar kerja dituntut untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi guna menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin dinamis saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z di Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini yaitu individu kelahiran 1997-2012 yang sudah bekerja minimal 6 bulan dan berada di Provinsi DIY. Pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan meliputi skala Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) untuk mengukur adaptabilitas karir, skala nilai kerja berdasarkan teori Twenge et al. (2010), serta *General Self Efficacy Scale 12* dari Bosscher & Smith (1998). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan software Jamovi versi 2.6.17. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir sebesar 49,1%. Selain itu, hasil hipotesis minor juga dapat diterima dimana nilai kerja dan efikasi diri masing-masing memiliki nilai signfikansi $p < 0,001$. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pekerja Generasi Z agar terdorong memiliki pola pikir terbuka untuk terus berkembang dan menghargai pekerjaan sebagai proses pembelajaran.

Kata Kunci : Adaptabilitas Karir, Efikasi Diri, Generasi Z, Nilai Kerja

The Relationship Between Work Values And Self-Efficacy With Career Adaptability Among Generation Z Workers in Yogyakarta

Aisyah Candra Puspita

21107010064

ABSTRACT

The rapid transformation of the world of work demands individuals to be prepared to face various career challenges and dynamics. In this context, adaptability becomes a crucial aspect of long-term career development. Generation Z, which is now entering the workforce, is required to possess a high level of career adaptability to navigate the increasingly dynamic work environment. This study aims to examine the relationship between work values and self-efficacy with career adaptability among generation z workers in Yogyakarta. This research employed a quantitative correlational method. The sample consisted of individuals born between 1997 and 2012 who had been working for at least six months and resided in the Special Region of Yogyakarta (DIY). The sampling technique used convenience sampling. The instruments used the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) to measure career adaptability, the work values scale based on Twenge et al. (2010), and the General Self-Efficacy Scale 12 developed by Bosscher & Smith (1998). Data analysis was conducted using multiple linear regression with Jamovi version 2.6.17. The results showed that the major hypothesis was accepted, indicating a significant positive relationship between work values and self-efficacy with career adaptability, with a contribution of 49.1%. Furthermore, the minor hypotheses were also accepted, with both work values and self-efficacy showing significant results at $p < 0.001$. This study is expected to provide a contribution for Generation Z workers by promoting the development of an open mindset, continuous growth, and appreciation of work as part of the learning process.

Keywords: Career Adaptability, Self-Efficacy, Generation Z, Work Value

MOTTO

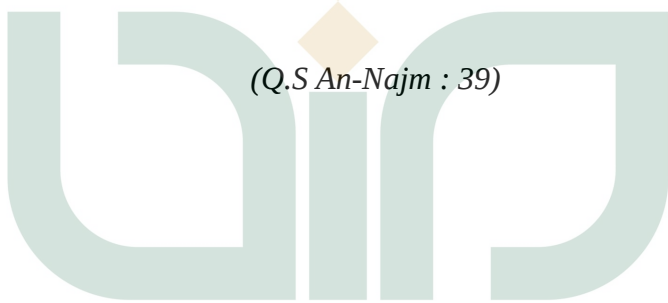
"It ended as it should — just in time, just right."

(Morgan Nichols)



“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

(Q.S An-Najm : 39)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia dan hidayah-Nya, sehingga atas izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Sebagai bentuk rasa syukur dan terimakasih penulis

mempersembahkan ini kepada :

DIRI SENDIRI

Untuk diri sendiri, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang telah berjuang hingga titik terakhir, selalu yakin bahwa segala proses bisa diselesaikan dengan baik. Terimakasih atas segala waktu, energi dan tenaga yang sudah terkuras dan telah percaya bahwa segala sesuatu akan indah pada waktunya.

KELUARGA

Kepada keluargaku tersayang yang jauh disana, terimakasih atas perhatian dan seluruh usahanya yang tidak pernah lelah mendoakan dan mendukung penulis baik secara moral maupun materil dan selalu menyemangati penulis agar tuntas dalam menyelesaikan tugas akhir.

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

DOSEN PEMBIMBING

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.

TEMAN SEPERJUANGAN

Seluruh teman-teman Prodi Psikologi Angkatan 2021.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas berkah dan rahmat yang telah diberikan oleh Allah SWT yang selalu menyertai penulis dalam proses penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Nilai Kerja dan Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir pada Pekerja Generasi Z di Yogyakarta”. Tugas Akhir ini ditujukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag.,M.A.,M.Phil.,Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri,S.Psi.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi.,M.Res selaku Ketua Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Fitriana Widyastuti, S.Psi.,M.Psi selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi.,M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa mengarahkan dan membantu saya dalam proses penulisan skripsi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan, arahan dan saran kepada penulis sehingga karya tulis ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan, arahan dan saran kepada penulis sehingga karya tulis ini menjadi lebih baik,
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu, motivasi, nasehat kepada penulis, serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah membantu proses penulisan skripsi ini.
9. Kepada orangtua saya tercinta, Ibu Yuli Widayati dan Bapak Umar Said terimakasih selalu memberikan segala perhatian, saran, nasehat dan doa yang tidak pernah terputus kepada penulis. Terimakasih atas semangat dan segala bantuannya yang telah diberikan. Untuk adikku, Khalisa dan Fatih terimakasih sudah menghibur dan berbagi keceriaan kepada penulis.
10. Kepada *Grup Anak Pertama Core*, Hani dan Ulin terimakasih banyak yaa karena selalu ada di dalam suka dan duka mulai dari semester awal hingga di penghujung perkuliahan. Terimakasih karena sudah mau berjuang dan berdiskusi bersama selama proses pengerjaan skripsi ini. Terimakasih juga sudah mau menjadi pendengar yang baik, berbagi kebahagiaan dan menjadi saksi selama berada di jenjang S1 ini. Semoga kita dapat bertemu kembali dan sudah menggapai cita-cita dan impian masing-masing, Amin.
11. Kepada sesama anak bimbingan Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi, terutama Devi, Ulfi, Wafiq dan Radip terimakasih banyak karena sudah

terbuka dan sharing mengenai proses pengerjaan skripsi ini. Semangat terus dan sukses selalu ya.

12. Kepada seluruh keluarga besar Lab.PIO angkatan 2021, Terimakasih sudah kebersamai penulis selama berada di perkuliahan, organisasi ataupun di dalam pengerjaan skripsi ini. Terimakasih sudah berbagi cerita, pengalaman, sharing tentang karir dll. Terimakasih ya sudah menjadi keluarga baru bagi penulis, dan semoga di masa depan segala tujuan dan mimpi kita telah tercapai satu per satu, Amin.
13. Teruntuk teman-teman KKN 255 Kendalrejo, Terimakasih atas dukungannya terutama dukungan mental yang selalu menyemangati penulis sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik.
14. Kepada seluruh partisipan dan responden yang telah berpartisipasi dan membantu penelitian ini. Semoga akan menjadi amal kebaikan.
15. The last but not the least, terimakasih kepada diriku sendiri, Aisyah. karena sudah bertahan dan kuat hingga di titik ini. Terimakasih karena sudah mau konsisten dan berkomitmen menyelesaikan kewajiban ini. Terimakasih karena tidak pernah lelah dan selalu semangat berada di bangku perkuliahan.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI	iii
INTISARI.....	iv
ABSTRACT	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	12
C. Manfaat Penelitian	13
D. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II.....	27
DASAR TEORI	27
A. Adaptabilitas Karir	27
1. Definisi Adaptabilitas Karir	27
2. Aspek Adaptabilitas Karir.....	29
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir	32
B. Nilai Kerja.....	36
1. Definisi Nilai Kerja	36
2. Aspek Nilai Kerja.....	38
C. Efikasi Diri	41

1. Definisi Efikasi Diri	41
2. Aspek Efikasi Diri.....	43
D. Dinamika Hubungan Antara Nilai Kerja dan Efikasi Diri dengan Adaptabilitas Karir pada Pekerja Generasi Z.....	46
E. Hipotesis.....	53
BAB III	55
METODE PENELITIAN.....	55
A. Desain Penelitian.....	55
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
C. Definisi Operasional Penelitian.....	56
1. Adaptabilitas Karir	56
2. Nilai Kerja.....	56
3. Efikasi Diri	57
D. Populasi dan Sampel Penelitian	57
E. Teknik Pengumpulan Data	59
1. Skala Adaptabilitas Karir	59
2. Skala Nilai Kerja.....	62
3. Skala Efikasi Diri	63
F. Validitas, Seleksi Aitem, Reliabilitas Alat Ukur	65
G. Teknik Analisis Data.....	66
1. Uji Statistika Deskriptif	66
2. Uji Asumsi	66
3. Uji Hipotesis	68
BAB IV	69
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Orientasi Kancan.....	69
B. Persiapan Penelitian	69
1. Persiapan Administrasi.....	70
2. Persiapan Alat Ukur	70
3. Reliabilitas Skala.....	75
C. Pelaksanaan Penelitian	75

D. Hasil Penelitian	76
1. Deskripsi Partisipan Penelitian	76
2. Deskripsi Statistik	81
3. Uji Asumsi	85
4. Uji Hipotesis	89
5. Analisis Tambahan.....	91
E. Pembahasan.....	91
BAB V.....	102
PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan Penelitian	102
B. Saran Penelitian.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN.....	117



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Literature Review.....	15
Tabel 3. 1 Sebaran Aitem Career Adapt-Abilities Scale.....	60
Tabel 3. 2 Respon Skala Career Adap-Abilities Scale.....	61
Tabel 3. 3 Sebaran Aitem Skala Nilai Kerja	62
Tabel 3. 4 Respon Skala Nilai Kerja	63
Tabel 3. 5 Sebaran Aitem General Self Efficacy Scale 12	64
Tabel 3. 6 Respon Skala General Self Efficacy Scale 12	64
Tabel 4. 1 Sebaran Aitem Career Adapt-Abilities Scale.....	71
Tabel 4. 2 Sebaran Aitem Skala Nilai Kerja	73
Tabel 4. 3 Sebaran Aitem General Self Efficacy Scale 12.....	74
Tabel 4. 4 Reliabilitas Skala	75
Tabel 4. 5 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4. 6 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Usia	77
Tabel 4. 7 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	78
Tabel 4. 8 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Domisili Tempat Tinggal.....	79
Tabel 4. 9 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4. 10 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan	80
Tabel 4. 11 Kategorisasi Subjek Berdasarkan Masa Kerja	81
Tabel 4. 12 Tabel Deskriptif Statistik	81
Tabel 4. 13 Norma Kategorisasi Data	83
Tabel 4. 14 Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir	83
Tabel 4. 15 Kategorisasi Skor Nilai Kerja	84
Tabel 4. 16 Kategorisasi Skor Efikasi Diri	84
Tabel 4. 17 Uji Normalitas.....	85
Tabel 4. 18 Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis Mayor.....	89
Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Minor	89
Tabel 4. 21 Tabel Analisis Tambahan.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Q-Q Plot.....	86
Gambar 4. 2 Uji Linearitas Scatter Plot Nilai Kerja	86
Gambar 4. 3 Uji Linearitas Scatter Plot Efikasi Diri	87
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	88



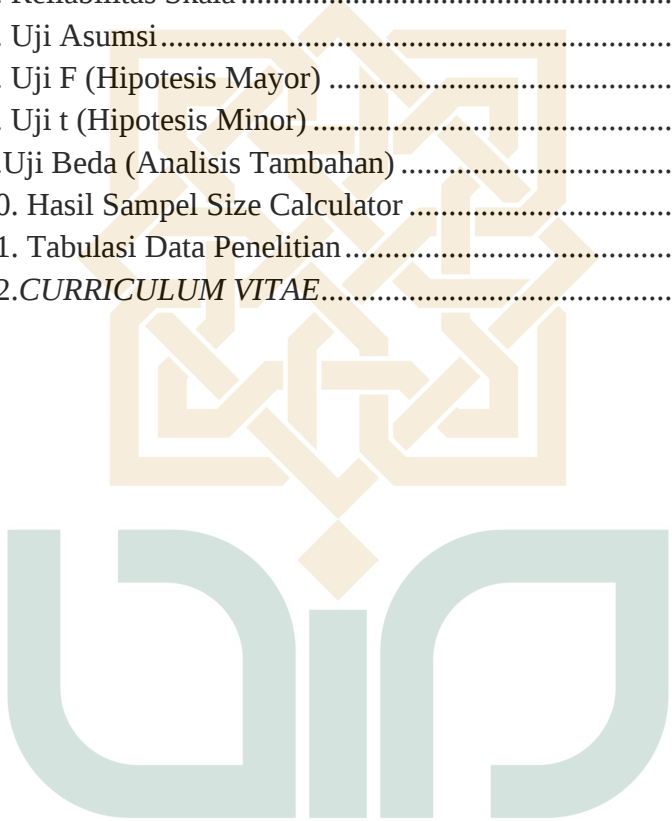
DAFTAR BAGAN

Bagan.2 1 Bagan Dinamika Hubungan Antar Variabel	52
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent	117
Lampiran 2. Form Identitas Responden	117
Lampiran 3. Form Awal Kuesioner	119
Lampiran 4. Instrumen Penelitian	121
Lampiran 5. Reliabilitas Skala	129
Lampiran 6. Uji Asumsi	130
Lampiran 7. Uji F (Hipotesis Mayor)	132
Lampiran 8. Uji t (Hipotesis Minor)	132
Lampiran 9. Uji Beda (Analisis Tambahan)	132
Lampiran 10. Hasil Sampel Size Calculator	133
Lampiran 11. Tabulasi Data Penelitian	134
Lampiran 12. <i>CURRICULUM VITAE</i>	163



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk menghasilkan barang dan jasa dianggap sebagai pekerja atau tenaga kerja. Menurut Adisiswanto (2015), yang dimaksud dengan pekerja yaitu setiap individu yang bekerja dan menerima upah dengan bentuk yang berbeda-beda. Dengan kata lain, pekerja adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari pemberi kerja. Dalam hal ini, pemberi kerja menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 44 yakni individu, organisasi, pengusaha, atau organisasi tertentu yang mempekerjakan dan membayar pekerja.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah ukuran proporsi usia kerja yang aktif bekerja yang memberikan indikasi ukuran relatif dari pasokan tenaga kerja dan terlibat dalam produksi barang dan jasa (Statistik Ketenagakerjaan DIY, 2024). TPAK memiliki kegunaan yaitu memberikan indikasi besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara atau wilayah dan menunjukkan besaran pasokan tenaga kerja.

Pada bulan Agustus tahun 2024, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 74,78%. Dengan TPAK tertinggi di Pulau Jawa, DIY berhasil menduduki peringkat pertama pada tahun 2024. Sebagai perbandingan,

Provinsi Jawa Tengah menempati posisi kedua dengan TPAK sebesar 73,74% dan posisi ketiga yaitu Provinsi Jawa Timur sebesar 73,45% (Badan Pusat Statistik, 2024).

Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta (2025) melaporkan bahwa pada tahun 2024, jumlah tingkat partisipasi angkatan kerja yang sedang bekerja tercatat sebanyak 2.182.769 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 437.041 orang merupakan kelompok generasi Z sudah aktif bekerja dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah (Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta, 2025). Hal ini mencerminkan, bahwa generasi Z memiliki potensi bagi Yogyakarta untuk terus menghasilkan tenaga kerja yang tangguh, adaptif, dan siap menghadapi dinamika global.

Menurut Badan Pusat Statistik (2020) Generasi atau Gen Z adalah kategorisasi yang digunakan untuk memberikan identitas pada penduduk yang lahir mulai dari tahun 1997 hingga 2012. Hal ini juga diungkapkan oleh Bambang et al (2020), dimana generasi z adalah sekelompok orang yang lahir di tahun 1997 hingga 2012. Dapat diartikan, pekerja generasi Z yaitu individu yang lahir mulai dari tahun 1997-2012 yang bekerja serta memiliki ikatan hubungan kerja dengan perusahaan atau instansi terkait agar mendapatkan upah atau imbalan.

Generasi Z tumbuh dan berkembang di zaman dengan kemajuan teknologi dan informasi yang kian pesat. Tak jarang Gen z juga dijuluki sebagai generasi internet karena media sosial sudah tidak asing lagi bagi

mereka (Arum et al., 2023). Hidup di zaman dengan serba digital juga mempengaruhi karakteristik bagi generasi z itu sendiri (Kamil & Laksmi, 2023). Gen Z dikenal dengan memiliki sifat yang menyukai fleksibilitas, mandiri, berjiwa kompetitif, dan mengutamakan kebebasan personal (Fitri et. al, 2023). Selain itu, generasi z terkenal dengan perilakunya yang *multitasking* sikapnya yang kreatif dan optimis terhadap masa depan.

Karakteristik Gen Z juga tampak di dalam pekerjaan. Generasi Z lebih menekankan pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, keamanan kerja, mampu berkolaborasi dengan multi generasi dan keterbukaan dalam berkomunikasi (Mahapatra et al., 2022). Gen Z juga memilih pekerjaan yang menawarkan nilai tambah, mengutamakan kepuasan kerja, mencari peluang pengembangan karir dan menyukai atasan yang mendukung performanya di dalam dunia kerja (Kamil & Laksmi, 2023).

Saat ini dunia sedang menghadapi di era industri 5.0 society. Era 5.0 society dapat dimaknai sebagai era dimana penduduknya mampu menyeimbangkan kemajuan ekonomi, menyelesaikan masalah sosial yang ada dengan menggabungkan dunia fisik serta dunia maya Fukuyama (dalam Sawitri, 2023). Era tersebut juga menuntut individu untuk bisa beradaptasi dengan cepat dan tepat agar tidak tertinggal. Termasuk dalam hal perkembangan karir.

Hal ini diperkuat dengan persaingan dunia kerja yang cukup ketat hingga semakin canggihnya teknologi yang dapat menggantikan pekerjaan

manusia (Ramdhani et al., 2018). Bagi pekerja generasi z, memahami bahwa adaptabilitas karir penting agar bisa menyesuaikan diri, bertumbuh dan belajar mengembangkan karirnya secara berkelanjutan untuk jangka panjang.

Generasi Z saat ini sudah mulai memasuki usia produktif dan mendominasi pasar tenaga kerja. Sehingga, pekerja Gen Z perlu memiliki sikap dan ketrampilan yang membuat mereka bisa beradaptasi dan bertahan untuk menghadapi berbagai situasi khususnya di lingkungan kerja (Ramdhani et al., 2018). Generasi Z dituntut menjadi sumber daya manusia yang adaptif dan unggul untuk menghadapi era yang dinamis saat ini (Hardianto & Sucihayati, 2019).

Menurut Wagner dalam (Ramdhani et al., 2018), adapun keterampilan yang dibutuhkan pekerja generasi z untuk bisa beradaptasi di abad 21 ini adalah berpikir kritis dan kemampuan pemecahan masalah, dapat berkolaborasi dan memiliki jiwa kepemimpinan, *agility* dan *adaptability*, inisiatif dan berjiwa kewirausahaan, kemampuan komunikasi secara lisan dan tulisan, mampu menganalisis sebuah informasi serta memiliki keingintahuan dan imajinasi yang tinggi.

Namun pada kenyataannya, sebagian besar Generasi Z lebih menyukai hal yang instan dan proses yang cepat. Padahal, dalam pengembangan karier, diperlukan proses yang berkesinambungan dan keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai

keberlanjutan dan stabilitas karier di masa depan (Putri & Yuniasanti, 2023).

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung memiliki daya analisis dan kemampuan pemecahan masalah yang belum optimal (Pebryawan dalam Putri & Yuniasanti, 2023). Selain itu, Generasi Z dilaporkan lebih merasakan stres terkait prospek karier di masa depan dibandingkan dengan generasi milenial (Deloitte, 2021). Kondisi ini berpotensi mengurangi kesiapan mereka dalam menghadapi situasi yang tidak terduga di dunia kerja.

Dilansir dari TRC GlobalMobility.com pada tahun 2023 pekerja Generasi Z sering berpindah-pindah pekerjaan (TRC Global, 2023). Menurut Fitri et al. (2023), sifat sering berpindah-pindah pekerjaan berkaitan dengan kurangnya kemampuan individu untuk mendalami profesi tertentu sehingga membutuhkan kemampuan menyesuaikan diri dan ketrampilan yang baik untuk meningkatkan kualitas kompetensi tersebut.

Studi yang telah dilakukan oleh Fitri et.al (2023), menemukan bahwa adanya kehadiran Generasi Z yang menjadi tenaga kerja, menjadi tantangan tersendiri bagi beberapa perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena perusahaan berusaha untuk mengelola sumber daya manusia menyesuaikan dengan karakter yang Gen Z miliki. Hal ini juga didukung oleh VOA News.com pada tahun 2024, bahwa perusahaan seringkali menghindari untuk merekrut lulusan Generasi Z (Mekouar, 2024). Beberapa alasan diantaranya, lulusan Gen Z tidak dapat menangani beban kerja, tidak

tepat waktu, tidak memiliki keinginan untuk maju dalam karir dan kurangnya kesiapan profesional.

Kondisi tersebut mengindikasikan pentingnya memiliki kemampuan adaptabilitas dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis, terutama bagi Generasi Z. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, serta perubahan yang terjadi secara cepat, dikenal sebagai adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kesiapan dan keberhasilan Gen Z dalam meniti karir profesional mereka.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa mayoritas dari 30 pekerja generasi z di Yogyakarta yang terdiri dari berbagai sektor yaitu pemerintahan dan pelayanan publik, swasta, jasa, serta pendidikan memiliki tingkat adaptabilitas karir dalam kategori sedang. Artinya, pada tingkat sedang dapat dimaknai bahwa secara umum, tingkat adaptabilitas karir pekerja Gen Z masih belum optimal, meskipun tidak berada pada tingkat yang mengkhawatirkan. Mayoritas yang berada ditingkat sedang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki modal awal dalam menghadapi dinamika karir. Namun, belum cukup kuat dan optimal untuk secara konsisten beradaptasi dalam situasi yang kompleks dan berubah cepat.

Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerja generasi z yang kurang inisiatif dalam mengeksplorasi berbagai pendekatan atau cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, serta minimnya inisiatif untuk

mempelajari keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan karir. Kedua hal tersebut merupakan bagian penting dari adaptabilitas karir khususnya dalam aspek keingintahuan dan kepercayaan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun berada pada kategori sedang, kemampuan adaptabilitas karir para pekerja Gen Z masih perlu ditingkatkan agar lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Apabila Generasi Z tidak meningkatkan kemampuan adaptabilitas karirnya, maka mereka cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, merasa kurang puas, dan akhirnya memilih untuk meninggalkan tempat kerja, sehingga meningkatkan angka turnover (Sun et al., 2023; Chan et al., 2016). Sebaliknya, ketika individu yakin bahwa mereka memiliki kemampuan adaptabilitas di lingkungan kerja dan mengembangkan karirnya, mereka akan lebih optimis terhadap pencapaian tujuan karir dan cenderung bertahan dalam pekerjaannya (Chan et al., 2016).

Adaptabilitas karir pada seseorang juga turut mempengaruhi produktivitas di dalam pekerjaan. Menurut (Fugate et al., 2004), karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang baik, dapat menyesuaikan diri dengan segala tuntutan dan perubahan di dalam pekerjaan, sehingga dapat mendorong produktivitas. Begitu pula sebaliknya, kemampuan adaptabilitas karir yang kurang dapat menurunkan produktivitas, sebab karyawan belum siap dan kewalahan untuk menghadapi kondisi yang dinamis serta tidak mampu untuk mempelajari ketrampilan dengan cepat.

Career Adaptability dianggap penting untuk Generasi Z, karena adaptabilitas karir akan menentukan kepuasan kerja dan memiliki hubungan dengan kesuksesan karir (Lee et al., 2021). Adaptabilitas Karir atau *Career Adaptability* adalah kemampuan individu untuk menghadapi sebuah tugas baik itu tuntutan atau transisi yang sedang dihadapi atau yang akan diperkirakan terjadi di dalam peran mereka sebagai pekerja dalam tingkat tertentu baik kecil maupun besar dan dapat mempengaruhi integrasi sosial (Savickas & Porfeli, 2012)

Kemampuan adaptabilitas karir dipandang sebagai kemampuan untuk dapat mengatur diri sendiri membentuk strategi serta tindakan untuk bisa beradaptasi di lingkungan sekitar, khususnya lingkungan kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan adaptabilitas karir membantu individu untuk melihat berbagai peluang di situasi yang dinamis, membantu karyawan untuk menghadapi tantangan sulit dan dapat mampu mengontrol diri agar tenang menghadapi kondisi yang rumit di lingkungan kerja (Lee et al., 2021).

Terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir, diantaranya adalah kepribadian, kecerdasan emosional dan nilai kerja. (Wisfar Agustini, 2022). Selain itu, terdapat faktor lain yang mendukung adaptabilitas karir yaitu identitas kejuruan, kekhawatiran masa depan, orientasi tujuan pribadi, dukungan sosial dan self efficacy (Ebenehi et al., 2016).

Salah satu faktor yang dianggap penting dalam menciptakan adaptabilitas karir bagi individu yaitu nilai kerja. Nilai kerja adalah nilai-nilai atau pilihan yang dimiliki oleh setiap individu mengenai berbagai aspek yang dianggap penting di dalam sebuah pekerjaan (Twenge et al., 2010). Nilai kerja juga dapat dimaknai sebagai tujuan utama seseorang dalam mengejar pekerjaan berdasarkan pilihan dan kemampuan karir (Super, 1975). Nilai kerja merupakan tujuan yang dimiliki seseorang agar termotivasi untuk bekerja dan prediksi awal pada seseorang sebagai penentu awal langkah karir (Widarianti & Hadi, 2019).

Studi yang dilakukan oleh (Zhu et al., 2020) mengungkapkan bahwa penerapan nilai kerja memiliki dampak positif yang signifikan dalam menentukan kesuksesan karir seseorang. Dalam hal ini, adaptabilitas karir menjadi variabel moderator memiliki berdampak positif untuk memperkuat hubungan antara penerapan nilai kerja dan kesuksesan karir. Primana dan Permadi (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai kerja dan adaptabilitas karir sebesar 21%. Ketika individu memiliki nilai kerja, maka hal tersebut memudahkannya dalam menentukan tujuan karir yang lebih jelas dan beradaptasi dengan dunia kerja dengan cepat. Semakin tinggi nilai kerja maka semakin meningkatkan adaptabilitas karir individu (Savickas & Porfeli, 2012).

Memahami nilai kerja pada Gen Z dapat membantu melihat bagaimana nilai tersebut mendorong mereka untuk beradaptasi di dunia kerja. Ketika nilai kerja mereka tinggi mereka akan lebih termotivasi untuk

bertahan dan berkembang dalam kariernya. (Brown & Lent, 2013). Nilai kerja yang sesuai dengan harapan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja (Super, 1995; Duffy et al., 2015). Dengan memiliki nilai kerja yang tinggi, Gen Z cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta lebih proaktif dalam mengembangkan keterampilan dan peluang karirnya (Hirschi, 2018).

Nilai kerja yang dimiliki oleh individu tidak dapat dipungkiri turut berperan dalam mempengaruhi dan mendukung kemampuan adaptabilitas karir individu terhadap dinamika karir. Namun, terdapat faktor lain tidak kalah penting untuk mendukung adaptabilitas karir, seperti identitas kejuruan, kekhawatiran masa depan, orientasi tujuan pribadi, dukungan sosial dan self efficacy (Ebenehi et al., 2016). *Self Efficacy* atau efikasi diri yaitu keyakinan atas kemampuan individu untuk dapat mengatur dan melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan agar menghasilkan pencapaian yang diharapkan (Bosscher & Smith, 1998).

Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang lebih baik (Ebenehi et al., 2016). Sebaliknya, apabila individu memiliki efikasi diri yang rendah, maka kemampuan adaptabilitas karir juga akan lebih rendah (Ebenehi et al., 2016). Jika Generasi Z memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka akan lebih yakin dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di dunia kerja dengan menggerakkan motivasi, kognisi, dan perilaku yang dimiliki

(Bandura, 1997). Efikasi diri juga berperan dalam membantu individu tetap berkomitmen, bahkan di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Gushue et al., (2006) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri berperan dalam pengambilan keputusan karir yang memiliki hubungan dengan keterlibatan eksplorasi karir yang lebih besar. Adanya efikasi akan berpengaruh kepada perilaku kinerja yang efektif dan mendorong kemampuan adaptabilitas karir seseorang menjadi berhasil (Sivia, et al 2010).

Studi longitudinal terkait dengan hubungan efikasi diri secara umum dan kemampuan adaptabilitas karir telah dilakukan oleh (Marcionetti & Rossier, 2021). Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa efikasi diri secara umum memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan adaptabilitas karir siswa. Keyakinan yang dimiliki individu dapat memprediksi keyakinan dalam menghadapi tantangan hidup. Selain itu, sikap adaptabilitas karir juga memiliki efek positif terhadap sikap kerja.

Ekspektasi dan realita berdasarkan fenomena di dunia kerja memperlihatkan bahwa Generasi Z lebih cenderung berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat, mengharapkan fleksibilitas jam kerja, lebih mengutamakan kepuasan kerja, serta menginginkan kemajuan jenjang karier yang cepat (Mahapatra et al., 2022). Namun pada kenyataannya, tidak semua dari mereka memiliki kesiapan yang sama dalam menghadapi berbagai tuntutan dan tantangan dunia kerja, termasuk proses pengembangan karier yang memerlukan ketekunan dan keakuratan dalam

menyelesaikan pekerjaan demi keberlanjutan dan stabilitas karier di masa depan (Putri & Yuniasanti, 2023; Tamba, 2024). Oleh karena itu, kemampuan adaptabilitas karir yang baik menjadi sangat penting agar generasi z dapat bertahan dan bersaing dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Jika Gen Z tidak memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik, maka akan berdampak pada masa depan karir mereka seperti mengalami ketidakberdayaan menghadapi masa depan, cepat merasa tertinggal dengan sesama pesaing kerja karena kurangnya adaptabilitas, tidak realistis menentukan pilihan karir, ragu dalam mengatasi rintangan yang ada di dalam karir hingga merasakan pesimisme (Brown & Lent, 2013; Savickas & Porfeli, 2012).

Penelitian ini menekankan pada hubungan antara variabel nilai kerja dan efikasi diri, dengan adaptabilitas karir pada generasi Z. Sehingga, dapat dilihat bagaimana kedua variabel tersebut memiliki hubungan pada generasi z untuk membentuk kesiapan adaptabilitas karir dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi Z.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z.

C. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan referensi dan pengembangan keilmuan psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi serta pendidikan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja Generasi Z

Diharapkan penelitian ini dapat membantu subjek memahami peran penting nilai kerja dan efikasi diri dalam meningkatkan adaptabilitas karir. Seperti dibentuknya modul untuk mengevaluasi apa yang mereka anggap penting dalam pekerjaan. Selain itu, memperkuat efikasi diri dengan mengembangkan ketrampilan baru atau menanamkan Growth mindset untuk mendorong mereka untuk melihat kegagalan sebagai bagian dari proses belajar, bukan sesuatu yang harus dihindari.

b. Bagi Lembaga /Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan program pengembangan karir seperti workshop untuk memperkuat adaptabilitas karir para pekerja sehingga dapat mencapai kemajuan di dalam karirnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan referensi selanjutnya seperti studi adaptabilitas karir dengan lintas generasi lain, memperluas instrumen penelitian di konteks budaya tertentu atau menjadi dasar peneliti dalam merancang sebuah intervensi.

d. Bagi Masyarakat Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan sosialisasi bagi masyarakat umum, guna meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam menghadapi dinamika dan tantangan dunia kerja.



D. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Literature Review

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Petr Hlad'o, Libor Juhanak, Lenka Hlouskova, Bohumira Lazarova	Exploring the Roles of Career Adaptability, Self Esteem and Work Values In Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition	2021	Menurut savickas (2013) kemampuan adaptasi karir dijelaskan sebagai kontruk psikologi yang penting dalam pengembangan karir individu.	Kuantitatif dengan pendekatan korelasional, jenis studi longitudinal	Skala likert dengan, variabel Career adaptability menggunakan skala <i>Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i> , Self Esteem menggunakan <i>Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES)</i> , Work value menggunakan skala yang dikembangkan	Subjek sejumlah 512 lulusan pendidikan vokasi di Republik Ceko.	<i>Career adaptability</i> tidak secara langsung berhubungan dengan life satisfaction. Kemudian, <i>self esteem</i> berkontribusi positif terhadap kepuasan hidup individu. <i>Work value</i> menjadi mediator yang signifikan terhadap <i>career adaptability</i> dan <i>life satisfaction</i> .

						oleh Porfeli (2007) dan Life Satisfaction menggunakan <i>Satisfaction with Life Scale (SWLS)</i> .		
2.	Jenny Marcionetti, Jerome Rossier	A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction	2019	Savickas menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi karir adalah hal yang krusial di dalam proses pengambilan keputusan karir seseorang.	Kuantitatif	Skala likert yang terdiri dari <i>Carerr adaptabilities Scale</i> untuk mengukur <i>Career adaptability</i> , <i>General Self Efficacy scale</i> untuk mengukur <i>General Self Efficacy</i> , <i>Rosenberg Self Esteem Scale</i> untuk mengukur <i>Self Esteem</i> dan <i>Satisfaction With Life Scale</i>	Subjek adalah 357 remaja di Swiss	Terdapat hubungan positif antara <i>Career adaptability</i> dan <i>General Self Efficacy</i> . <i>Self esteem</i> bersignifikan terhadap <i>life satisfaction</i> . Namun, pada <i>career adaptability</i> atau <i>general self efficacy</i> tidak ditemukan efek langsung terhadap <i>life satisfaction</i> .

						untuk mengukur <i>Life Satisfaction</i> .		
3.	Marijana Matijas, Darja Malic Sersic	The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach	2021	Savickas dalam Teori Konstruksi Karirnya mengungkapkan bahwa jika seseorang memiliki adaptabilitas dan kesiapan karir maka akan lebih siap untuk menjalani transisi karir.	Kuantitatif, dengan survei cross sectional	Untuk mengukur kemampuan adaptasi karir, menggunakan <i>Career Adaptabilities Scale</i> (CAAS), dan Job Search Self Efficacy menggunakan <i>Job Search Skill and Confidence Scale</i> .	Subjek adalah 667 lulusan studi master universit as di Kroasia.	<i>Career adaptability</i> memiliki hubungan yang positif dengan <i>job search self efficacy</i> .
4.	Qingsong Zhu, Ruiting Tan, Lan Li	Relationship between practice of work values and career success : based on the regulating of career adaptability	2020	Super (1995) dengan teori Career Adaptability. Menurut Super seseorang bisa merespon dan tangguh terhadap situasi lingkungan jika memiliki adaptabilitas karir,	Kuantitatif	Work Value diukur melalui The practice of Work Value Scale yang dikembangkan oleh Qingsong Zhu (2009), Career Success diukur dengan	Subjek adalah 241 karyawan berasal dari beberapa daerah di Tiongkok	<i>Work Value</i> berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir. <i>Career Adaptability</i> berperan sebagai moderasi yang memperkuat <i>work value</i> dan <i>career success</i> .

sehingga menghasilkan hubungan timbal balik antara individu dan lingkungan. Savickas (2012) dengan Career Construction Theory, meliputi beberapa aspek concern/attention, curiosity, control dan confidence dapat mempengaruhi kesuksesan karir.

The objective career success scale yang dikembangkan Eby (2003), Career adaptability diukur dengan Career Adaptation-Abilities Scale (CAAS).

5.	Astri Widarianti, Cholichul Hadi	Hubungan <i>Work Value</i> terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga	2019	Menurut Super (1980), <i>work value</i> adalah tujuan utama seseorang yang ingin dicapai di dalam pekerjaannya dan berpengaruh langsung terhadap kemampuan karir. <i>Career adaptability</i> didefinisikan oleh	Kuantitatif	<i>Work Value</i> diukur dengan skala <i>work value inventory</i> , <i>career adaptability</i> diukur dengan <i>Career Adapt-Ability Scale</i> .	51 mahasiswa fakultas psikologi universitas Airlangga.	Hasil penelitian nya yaitu <i>work value</i> memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir secara signifikan <0,05 dengan 3 aspek <i>work value</i> yang memiliki hubungan tertinggi yaitu <i>management</i> , <i>mental challenge</i> dan <i>lifestyle</i> .
----	----------------------------------	---	------	---	-------------	--	--	--

Savickas & Porfeli (2012) adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya yang dimiliki individu dalam menghadapi transisi, tuntutan dan trauma dalam peran di dunia kerja baik dalam skala yang kecil atau besar dan perubahan dalam kehidupan sosial.

6.	Rekha Juanita, Rizqi Angelika Sumardi, Veronica Anastasia Melany Kaihatu	Occupational Self Efficacy dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa S1 Peserta Program MBKM	2024	Menurut Rigotti et al (2018) Occupational Self Efficacy adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk bisa melakukan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengalaman,	Kuantitatif	Skala Efikasi diri Okupasi dari Rigotti et al (2008) yang bersifat unidimensional dan Skala Adaptabilitas karir dari Savickas & Porfeli (2012) yang terdiri	117 mahasiswa yang mengikuti program MBKM	Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Occupational Self Efficacy dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa yang mengikuti program MBKM sebesar 43.2%.
----	--	---	------	--	-------------	---	---	--

				dukungan sosial dan motivasi. Adaptabilitas karir yaitu kemampuan seseorang untuk bisa beradaptasi pada pengembangan karir, transisi kerja, masalah kerja dan membantu individu untuk bisa menghadapi perubahan dan ketidakpastian di dalam kerja,		dari empat diemensi.			
7.	Tata Dwi Wijayanti	Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional Dimoderasi Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karir	2024	Menurut Bandura (1997), teori kognitif sosial menjelaskan bahwa individu dapat menentukan perilakunya sendiri. Teori ini dapat menjadi dasar dalam memahami efikasi diri. Dimana efikasi diri yaitu	Kuantitatif	Kemampuan adaptasi karir diukur dengan menggunakan Career Adaptability Scale. Efikasi diri diukur dengan menggunakan indikator menurut	90 Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya	Hasil penelitian adalah adaptabilitas karir mahasiswa dapat dipengaruhi oleh efikasi diri dan kecerdasan emosional sebesar 64.4%. Variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan adaptasi karir. Kecerdasan emosi secara signifikan berpengaruh	

				keyakinan seseorang untuk bisa mengatur tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori ini juga dapat menjadi acuan dalam memahami dukungan sosial dan kecerdasan emosi sebagai variabel yang mempengaruhi kemampuan adaptasi karir.	Bandura (1997), dan kecerdasan emosional diukur melalui indikator menurut Schutte dkk (2009).	terhadap kemampuan adaptasi karir dan dukungan orangtua tidak dapat dimoderasi pada efikasi diri dan kecerdasan emosi terhadap kemampuan adaptasi karir mahasiswa.	
8.	Gopal P. Mahapatra, Naureen Bhullar, Priyansha Gupta	Gen Z : An Emerging Phenomenon	2022	Teori berdasarkan Erickson, (2009) yang menjelaskan perbedaan work value atau nilai kerja yang ada di setiap generasi yang berbeda dan berfokus pada budaya di India.	Kualitatif -	Gen Z di India	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Gen Z memiliki nilai kerja atau work value yang unik dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Generasi Z lebih menghargai kualitas pekerjaan, transparansi dan kesejahteraan mental dan fisik. Terutama setelah pasca Pandemi COVID 19,

								memiliki pengaruh terhadap pemilihan karir dan implikasinya terhadap individu, komunitas, manajer dan organisasi. Selain itu, Gen Z juga lebih fokus ke teknologi, sumber daya manusia, dan bekerja secara jarak jauh menjadi fenomena atau kebiasaan baru yang sudah terjadi di beberapa tahun terakhir.
9.	Linda Primana, Amanda Kritanti Permadi	Nilai Kerja (Work Values) dan Adaptabilitas Karir Peserta Didik Kelas IX di Depok, Jawa Barat	2018	Savickas menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam karirnya, maka akan semakin mudah untuk mencapai kesuksesan.	Kuantitatif	Nilai kerja diukur melalui <i>The Work Value Scale</i> , pengembangan alat ukur dari <i>Super's Work Value Inventory</i> dan <i>Manhardt's Work Values Inventory</i> dengan skala likert terdiri dari 29 aitem. Sedangkan	569 peserta didik kelas IX SMP di Depok, Jawa Barat	Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara work value dan adaptabilitas karir sebesar 21 %. Semakin tinggi work value maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Begitu pula sebaliknya.

						kemampuan adaptasi karir diukur dengan <i>Career Adaptabilities Scale</i> (CAAS) dengan skala likert yang terdiri dari 24 aitem.		
10.	Arifiana Nabilah, Wahyu Indianti	Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir	2019	Berdasarkan <i>Career Construction Theory</i> menurut Savickas (2005), teori ini menekankan pada kesiapan karir individu dan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan dan transisi menuju karir. Selain itu, teori efikasi diri dari Bandura, juga menjelaskan bahwa	Kuantitatif	Adaptasi karir diukur dengan menggunakan adaptasi skala <i>Career Adaptabilities Scale International Form</i> (CAAS-IF) terdiri dari 24 aitem. Kemudian, alat ukur <i>Future Work Self</i> yaitu adaptasi dari Strauss et. al (2012). Alat ukur efikasi diri dalam	440 mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi.	Hasil peneltian ini adalah <i>Future Work Self</i> memiliki hubungan yang positif terhadap kemampuan adaptasi karir. Kemudian, efikasi diri dalam keputusan karir dapat memediasi hubungan antara <i>future work self</i> dan adatabilitas karir.

keyakinan
seseorang terhadap
kemampuannya
sendiri dalam
membuat
keputusan karir,
dapat memediasi
hubungan antara
future work self dan
kemampuan
adaptasi karir.

keputusan
karir yaitu
adaptasi
*Career
Decision Self
Efficacy Short
Form* dari Betz
dan Taylor
(2006).

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini akan membahas tentang hubungan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z. Pada penelitian sebelumnya, belum ada yang menggabungkan kedua variabel bebas yaitu nilai kerja dan efikasi diri dan mengaitkannya dengan adaptabilitas karir.

2. Keaslian Teori

Pada variabel adaptabilitas karir menggunakan *Career Construction Theory* dari (Savickas & Porfeli, 2012). Kemudian untuk nilai kerja menggunakan teori dari Twenge et. al (2010) lalu, untuk efikasi diri menggunakan teori efikasi diri dari Bosscher & Smith (1998). Pada penelitian sebelumnya untuk teori nilai kerja dari Twenge et. al (2010) dan teori efikasi diri dari Bosscher & Smith (1998) belum pernah digunakan pada penelitian yang memiliki variabel tergantung adaptabilitas karir.

3. Keaslian Alat Ukur

Pada keaslian alat menggunakan alat ukur yang sama dengan penelitian sebelumnya. Alat ukur untuk mengukur variabel tergantung yaitu adaptabilitas karir adalah *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) milik (Savickas & Porfeli, 2012) yang telah diadaptasi oleh Sulistiani et al. (2019) meliputi 4 aspek yaitu (1) Kepedulian, (2) Kontrol, (3) Keingintahuan, (4) Kepercayaan Diri dan terdiri dari 24 item. Kemudian untuk alat ukur nilai kerja menggunakan skala nilai kerja berdasarkan teori Twenge et. al (2010) yang telah diadaptasi oleh Sulistiobudi & Hutabarat (2022), meliputi 5 aspek yaitu waktu luang,

penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik, penghargaan altruistik dan penghargaan sosial. Lalu, untuk alat ukur efikasi diri yaitu *General Self Efficacy* 12 berdasarkan teori Bosscher & Smith (1998) yang terdiri dari 3 aspek yaitu inisiatif, usaha dan kegigihan. Alat ukur ini telah disusun dan diadaptasi oleh Soetjipto et. al (2023).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Dalam segi subjek, terdapat perbedaan dengan literatur sebelumnya. Penelitian yang terdahulu banyak menggunakan partisipan siswa sekolah hingga mahasiswa. Sehingga, pada penelitian ini, peneliti keaslian subjek terlihat dengan menggunakan pekerja generasi z sebagai partisipan yang belum pernah diteliti sebelumnya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Hipotesis mayor pada penelitian ini dapat diterima, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai kerja dan efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z di Yogyakarta. Dapat ditunjukkan dengan nilai ($F = 137$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,491$). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat nilai kerja dan efikasi diri, maka semakin tinggi juga tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki oleh pekerja generasi z.
2. Hipotesis minor pertama pada penelitian ini dapat diterima, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z. Dapat ditunjukkan dengan nilai ($\text{Estimate} = 0,444$; $t = 13,02$; $p < 0,001$). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat nilai kerja maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir pada pekerja generasi z, begitu pula sebaliknya.
3. Hipotesis minor kedua pada penelitian ini dapat diterima, yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan adaptabilitas karir pada pekerja generasi z. Dapat ditunjukkan dengan nilai ($\text{Estimate} = 0,206$; $t = 4,90$; $p < 0,001$) Dengan kata lain, semakin

tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir pada pekerja generasi z, begitu pula sebaliknya.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pekerja Generasi Z

Bagi para pekerja generasi z disarankan untuk terus mengembangkan kesadaran nilai-nilai kerja yang dimiliki dan memperkuat efikasi dalam kemampuan bekerja, Hal ini bisa dilakukan dengan belajar dari pengalaman sebelumnya, mempelajari ketrampilan baru, aktif mencari feedback dari atasan dan membangun pola pikir growth mindset agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir di masa depan.

2. Bagi Lembaga/Instansi

Bagi lembaga atau instansi tertentu, disarankan untuk mendukung peningkatan nilai kerja dan efikasi para pekerja diantaranya dengan melalui program mentoring, pelatihan skill ataupun pemberian tugas yang menguji kemampuan dan kreativitas. Kemudian, menciptakan budaya kerja yang apresiatif juga penting untuk bisa mendorong adaptabilitas karir.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat untuk bisa mengeksplor faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas

karir seperti budaya organisasi, pengalaman kerja ataupun kecemasan terhadap karir. Selain itu disarankan penelitian dilakukan pada cakupan sampel yang lebih spesifik, misalnya hanya pada satu jenis profesi tertentu, agar hasil yang diperoleh lebih terfokus dan mendalam dalam memahami dinamika adaptabilitas karir dalam konteks pekerjaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Soesana, H. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Adisiswanto, H. E. (2015). Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*, 3 (1) <https://doi.org/10.51747/ius.v3i1.395>
- Anjani, M. F., & Pratiwi, M. (2023). Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier. *Journal of Psychological Science and Profession*, 7(3), 204. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i3.47901>
- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Alamsyah, M. N., Rahman, D. H., Zamroni, & Yasin, A. (2024). Determinants of student career adaptability: A study by gender, parental income, and major in high school. *Pedagogy Review*, 3(1), 20–30. <https://imrecsjournal.com/journals/index.php/pedrev>
- Arsyad, A. T., & Widuhung, S. D. (2022). Dampak Merdeka Belajar Kampus Merdeka Terhadap Kualitas Mahasiswa. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 3(2), 88. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v3i2.1027>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Asari, A., Zulkarnaini., Choirul, A. (2023). *Pengantar Statistika*. Sumatera Barat : PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 10, 180.
- Ayudia, F. V. (2022). The Role of Self Efficacy And Organizational Support On Career Adaptability In Disability Employees. *Faculty of Psychology Universitas Gadjah Mada*, 1-19.

- Azwar, Saifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi* Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, Indonesia Diakses pada tanggal 28 September 2024 dari <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/1/0>.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) Menurut Provinsi. Diakses pada tanggal 28 Desember 2024 dari <https://www.bps.go.id/id/query-builder>.
- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta : Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta
- Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta. (2025). *Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka 2025* (Vol. 47). Diakses pada tanggal 28 Februari 2025 dari [Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Angka 2025 - Badan Pusat Statistik Provinsi Di Yogyakarta](#).
- Baihaqi, A. I., Boyas, J. R., & Qurratu'aini, N. I. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Dalam Pencarian Kerja Untuk Menciptakan Adabtabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Uama Sidoarjo . 4(1).
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory* (pp. xiii, 617). Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>

- Brown, S. D. (Ed.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Nachdr.). John Wiley.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. ed). Wiley.
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Blustein, D. L. (2011). A Relational Theory of Working. *Journal of Vocational Behavior* 79 (1-17). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.00>
- Bosscher, R. J., & Smit, J. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the general self-efficacy scale. *Behaviour research and therapy*, 36(3), 339-343.
- Celen-Demirtas, S., Konstam, V., & Tomek, S. (2015). Leisure Activities in Unemployed Emerging Adults: Links to Career Adaptability and Subjective Well-Being. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 209–222. <https://doi.org/10.1002/cdq.12014>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Chen, Q., Li, J., Shen, R., Wang, R., Xu, J., & Zhou, J. (2024). Career adaptability and work engagement: The roles of person–organization fit and job insecurity. *BMC Psychology*, 12(1), 562. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01907-2>
- Chuang, Y.-T., Huang, T.-H., Lin, S.-Y., & Chen, B.-C. (2022). The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: Moderated by meaning in life. *Frontiers in Psychology*, 13, 958334. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958334>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>

- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Dharmadhyaksa, I. S. (2024). The Role of Peer Support and Occupational Identity on Career Adaptability in Fresh Graduates. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>.
- Deloitte. (2021). A Call For Accountability and Action. *The Deloitte Global 2021 Millenial And Gen Z Survey*. Diakses pada tanggal 20 Desember 2024. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/about-deloitte/deloitte-cn-2021-deloitte-global-millennial-survey-report-en-210707>
- De Gulan, X. Z. M., & Aguilung, H. (2021). Career adaptability and career intention on government employees' years of service and job level. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(7), 170–174. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1444>
- Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2013). Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 219–227. <https://doi.org/10.1037/a0031934>
- Du, B., Sheng, X., Lai, Y., & Ye, Q. (2024). The Impact of College Students' Career Decision Self-Efficacy on Career Adaptation from the Perspective of High-Quality Employment: The Mediating Role of Career Preparation Behavior. *World Journal of Education and Humanities*, 6(3), p1. <https://doi.org/10.22158/wjeh.v6n3p1>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Fahri, S., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Work Value Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Y. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 14(1), 22. <https://doi.org/10.18860/psi.v14i1.6499>

- Fauziyyah, A., & Budiman, A. (2022). Pengaruh Occupational Self-Efficacy terhadap Work Engagement pada Karyawan PT BRN. *Bandung Conference Series Psychology Science* 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2918>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fitri, F., Aiman, R., Angelica, C., Putri, N., & Saraswati, K. (2023). Adaptasi karir: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Jiwa*, 17(1), 39–56. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Golzar, J., Noor, S., & Tajik, O. (2022). Convenience Sampling. *International Journal of Education Language Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981>
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work–life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. L. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307–317. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pemcari Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 FKG "X" Di RSGM. *Psibernetika*, 11(2). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), Article 02. <https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>

- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *The Academy of Management Review*, 26(2), 264. <https://doi.org/10.2307/259122>
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2004). *SPSS explained*. Routledge.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228–245. <https://doi.org/10.1177/0894845309345844>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. Evidence-Based Nursing. *Advance online publication*. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hlad'o, P., Juhaňák, L., Hloušková, L., & Lazarová, B. (2022). Exploring the Roles of Career Adaptability, Self-Esteem, and Work Values in Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition. *Emerging Adulthood*, 10(1), 135–148. <https://doi.org/10.1177/21676968211012586>
- Holderman, S. G., & Wijono, S. (2024). Self-efficacy and Career Adaptability in Early Career employees. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 8(1), 106. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v8i1.9207>
- Ibrahim, M.M. & Amari A. A(2018). Influence of the psychological capital and perceived organisational support on subjective career success: The mediating role of womens career adaptability in the Saudi context. *International Journal of Business and Management* , 13 (9).10.5539/ijbm.v13n9p189.
- Ihtifazhuddan, R., Anifah, L., & Buditjahjanto, I. G. P. A. (2024). Membangun karier adaptif: Peran keterampilan, dukungan teman, dan efikasi diri keputusan karier siswa SMKN 1 Bendo Magetan. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1131–1138. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5102>
- Jakpat. (2023). Alasan yang membuat Gen Z resign dari tempat kerja. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2024 dari <https://jakpat.net/info/alasan-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja/>.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

- Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, Pustakawan, dan Vita Activa Kepustakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 25–34. <https://doi.org/10.55981/baca.2023.1119>
- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumaijati, E. N., & Yuswatingingsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. Penerbit STIKes Majapahit.
- Liu, X., Zhang, X., Dang, Y., & Gao, W. (2023). Career education skills and career adaptability among college students in China: the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9), 780.
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & 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, 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969–1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lokuge, D. D., Kumara, I. K. J. P., & Ambepitiya, K. R. (2024). *Effects of career adaptability, work volition on the perceived life satisfaction and moderating role of gender of undergraduates in state universities, Sri Lanka*. International Journal of Research and Innovation in Social Science, 8(1), 330–339. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2024.801143>
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). Gen Z: An Emerging Phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246–256. <https://doi.org/10.1177/26314541221077137>
- Maharani, Y., & Rahman, N. N. (2024). *Adaptabilitas Karier dan Kepuasan Kerja: Kunci Mengatasi Job Hopping di Era Modern*. 5(6).
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal of Career Development*, 48(4), 475–490. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>

- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683–698. <https://doi.org/10.1177/10690727211002281>
- Mekouar, D. (Januari, 2024). 40% of Employers Avoid Hiring Gen Z Workers, Survey Says. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2024 dari <https://www.voanews.com/a/forty-percent-of-employers-avoid-hiring-gen-z-workers-survey-says-/7425325.html>.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–768. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>
- Mustika, H., Afdal, A., Asnah, M. B., & Nurfarhanah, N. (2024). The Contribution of Work Values, Career Adaptability, and Willingness to Compromise on Students' Work Readiness during the School-to-Work Transition. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 13(3), 1175. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i3.29350>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap[Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(2)
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p160-174>
- Navaitienė, J. (2014). Career Adaptability of Young Adults: Psychological Aspect of Professional Socialization. *Pedagogika*, 116(4), 124–135. <https://doi.org/10.15823/p.2014.052>
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2025). *Career Engagement as Proactive Career Behavior: The Role of Core Self-Evaluation, Career Adaptability, and Negative Career Goal Feedback*.
- Pratama, Z. F., & Noermijati, N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 50–62. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.06>
- Primana, L., & Permadi, A. K. (2018). Nilai Kerja (Work Values) dan Adaptabilitas Karier Peserta Didik Kelas IX di Depok, Jawa Barat. *Journal Psikogenesis*, 6(2), 121–129. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i2.694>

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan : Pascal Books.
- Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 25 Maret 2003, Jakarta.
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan Antara Optimisme dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 38–46. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26701>
- Putri., L. N., Frianto, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* ,10 (1), 357-369. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p357-369>
- Purnama, M. I., Taibe, P., & Zubair, A. G. H. (2024). Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*,4 (2). <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i2.4108>
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2018). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), Article 3. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Rodliyah, I. (2021). *Pengantar Dasar Statistika*. Jawa Timur : LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Roy, S. D., & Bhanu, B. S. (2024). Health Anxiety, Workplace Anxiety, and Gender Difference—A Correlational Study. *International Journal of Indian Psychology*, 12(2).[10.25215/1202.233](https://doi.org/10.25215/1202.233)
- Samosir, M. S. (2020). Analisis pengaruh kontribusi dan efektivitas pajak hotel, restoran dan hiburan terhadap pendapatan asli daerah pada badan pendapatan daerah kabupaten sikka. *Journal of Public Administration and Government*, 2(1), 35-43.<https://doi.org/10.22487/jpag.v2i1.38>
- 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. (2013). Teori dan praktik pembangunan karier. *Pengembangan Karier Dan Konseling : Menempatkan Teori Dan Penelitian Untuk Dikerjakan*.
- 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>
- Santoso, I., Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kota Tangerang : Pustaka Indigo.
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: *Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*.
- Septiawan, B., & Masrunik, E. (2020). Motivation of Generation Z at Work. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 74–82. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9044>
- Siyoto, S., Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Silvia, P., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh harga diri dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada fresh graduate yang bekerja di DKI Jakarta. *Sikontan: Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(3), 225–232. <https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i3.576>
- Sulistiani, W., Suminar R., & Hendriani. (2018). The Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form : Psychometric Properties And Construct Validity. *Proceeding of the 4 International Conference On Education*, 4 (2). <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>

- Sulistiobudi, R. A., & Hutabarat, H. N. (2022). Adaptation of Work Values Instrument in Indonesian Final Year University Students. *Frontiers in Psychology*, 13, 858688. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.858688>
- Suseno, M.N. (2012). *Statistika*. Yogyakarta: Ash-shaff
- Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., Xu, W., Wang, X., Xia, H., Zhang, Q., & Yuan, M. (2023). Association between career adaptability and turnover intention among nursing assistants: The mediating role of psychological capital. *BMC Nursing*, 22(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01187-y>
- Super, D. E. (1975). Career Education and Career Guidance for the Life Span and for Life Roles. *Journal of Career Development*, 2(2), 27–42. <https://doi.org/10.1177/089484537500200204>
- Tarina Rahmaningtiyas, Wiwik Sulistiani, & Dewi Mahastuti. (2021). Self Efficacy Karir dan Dukungan Keluarga Dengan Adabtabilitas Karir Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 77–90. <https://doi.org/10.30649/jpp.v4i1.58>
- Tamba, R. D. (2024). Peluang dan tantangan dalam karir generasi Z di era revolusi industri 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 2(9), 716-728.
- Ting, L. C., & Datu, J. A. D. (2020). Triarchic model of grit dimensions as predictors of career outcomes. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 348-360.
- TRC Global. (2023). Navigating the Trend: Understanding Gen Z Job Hopping and Its Impact on Businesses. Diakses pada tanggal 30 September 2024 dari <https://trcglobalmobility.com/blog/navigating-the-trend-understanding-gen-z-job-hopping-and-its-impact-on-businesses/>.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>

- Widarianti, A., & Hadi, C. (2019). Hubungan Work Value Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 8(2).
- Widya, W. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Eka Sinar Abadi Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 544. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1511>
- Wijayanti, T. D. (2024). Efikasi Diri Dan Kecerdasan Emosional Dimoderasi Dukungan Orang Tua Terhadap Adaptabilitas Karier. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.24>
- Wisfar Agustini, D. (2022). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1100>
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331–338. <https://doi.org/10.1037/h0031531>
- 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>
- Ye, L. (2015). Work Values and Career Adaptability of Chinese University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(3), 411–421. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.411>
- Zhu, Q., Tan, R., & Li, L. (2020). Relationship between practice of work values and career success: Based on the regulating of career adaptability. *Proceedings of the 2020 the 3rd International Conference on Computers in Management and Business*, 266–270. <https://doi.org/10.1145/3383845.3383854>