

**PENGARUH *LEARNING AGILITY*, *GROWTH MINDSET*, DAN
ADAPTABILITAS KARIER TERHADAP KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF
(Studi Pada Karyawan Lembaga Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH :

ZAHRA EVANIA SHOFA

NIM 22108020027

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

**PENGARUH *LEARNING AGILITY*, *GROWTH MINDSET*, DAN
ADAPTABILITAS KARIER TERHADAP KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF
(Studi Pada Karyawan Lembaga Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :
ZAHRA EVANIA SHOFA
NIM 22108020027**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1147/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH *LEARNING AGILITY*, *GROWTH MINDSET*, DAN ADAPTABILITAS KARIER TERHADAP KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF (STUDI PADA KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN DI KECAMATAN WADASLINTANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZAHRA EVANIA SHOFA
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020027
Telah diujikan pada : Kamis, 25 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

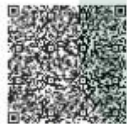
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a86d3fc6217d

Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6a754d028998

Penguji I

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED



Valid ID: 6a744d7b285d

Penguji II

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED



Valid ID: 6a87d07200e4d

Yogyakarta, 25 Juni 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Muisen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi oleh Zahra Evania Shofa

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zahra Evania Shofa

NIM : 22108020027

Judul : Pengaruh *Learning Agility*, *Growth Mindset*, dan Adaptabilitas Karier terhadap Kesuksesan Karier Subjektif (Studi Pada Karyawan Lembaga Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)

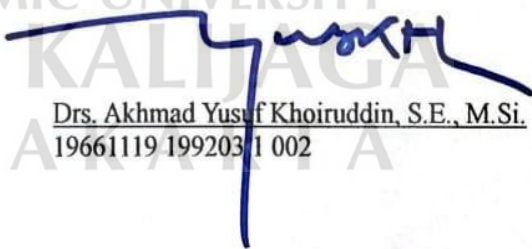
Jurusan/Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam.

Dengan demikian kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 12 Juni 2026
Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahra Evania Shofa
NIM : 22108020027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Learning Agility, Growth Mindset, dan Adaptabilitas Karier Terhadap Kesuksesan Karier Subjektif (Studi Pada Karyawan Lembaga Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)**” adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Juli 2026

Penulis,



Zahra Evania Shofa
NIM. 22108020027

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahra Evania Shofa
NIM : 22108020027
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Learning Agility, Growth Mindset, dan Adaptabilitas Karier terhadap Kesuksesan Karier Subjektif (Studi Pada Karyawan Lembaga Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2026

Hormat Saya,



Zahra Evania Shofa

22108020027

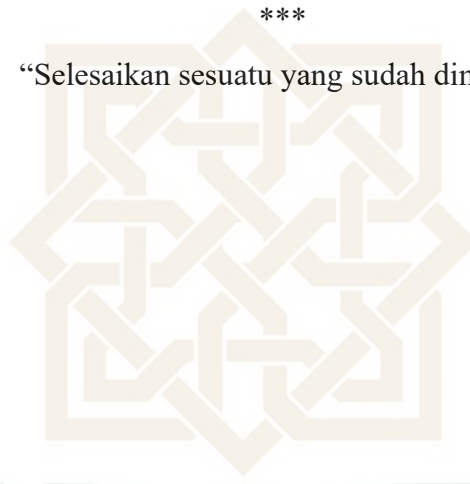
HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebijakan), teruslah bekerja keras (untuk kebijakan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!”

(QS. Al Insyirah : 6-8)

“Selesaikan sesuatu yang sudah dimulai”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rahmat dan karunia Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta serta limpahan rahmat, kesehatan, kekuatan dan kemudahan-Nya dalam proses penyusunan tugas akhir hingga terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini mungkin hanya terdiri dari lembaran-lembaran kertas yang dijilid rapi, tetapi di dalamnya tersimpan begitu banyak cinta, pengorbanan, dan perjuangan Bapak dan Ibu. Ketika penulis merasa lelah, mengingat perjuangan Bapak dan Ibu menjadi alasan terbesar untuk bangkit kembali. Terima kasih karena selalu percaya bahwa penulis mampu, bahkan saat penulis sendiri meragukannya. Semoga setiap pencapaian kecil yang diraih hari ini dapat menjadi salah satu alasan kebahagiaan Bapak dan Ibu.

Kepada Bapak dan Ibu dosen Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah tulus mentransfer ilmu, membimbing, dan membentuk penulis menjadi pribadi yang berintegritas. Terima kasih kepada almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menjadi wadah terbaik untuk penulis menuntut ilmu.

Seluruh teman-teman seperjuangan yang telah menempa memori dan menemani setiap proses dinamika perkuliahan dari awal semester hingga titik ini. Terima kasih atas solidaritas, tawa, diskusi larut malam, serta dukungan tanpa henti yang membuat perjalanan akademis yang berat ini terasa jauh lebih ringan dan penuh makna.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Na ma	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā‘	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā’	h	ha
ء	hamza h	,	apostrof
ي	yā’	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّدة	ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Tā’ Marbutāh* pada Akhir Kalimat

a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah,

maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
---------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

-----	fathah	dituli s	a
-----	kasrah	dituli s	i
-----	ḍammah	dituli s	u

فعل	fathah	dituli s	<i>fa'ala</i>
ذكر	kasrah	dituli s	<i>zūkira</i>
يذهب	ḍammah	dituli s	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>

2	fathah + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	tans ā
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karim
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fathah + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
--------	---------	-----------

القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

ARABIC transliteration

The system of Arabic transliteration used in this thesis is based on Joint Circulating Letter of Minister of Religious Affairs and Minister of Education and Cultural Affairs of The Republic of Indonesia No. 158/1987 and 0543b/U/1987.

J. Single Consonant

Arabic Letter	Na me	Letter of Latin	Assertions
ا	alif	not symbolized	not symbolized
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (with point on top)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (with point below)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (with point on top)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and way
ص	ṣād	ṣ	es (with point below)
ض	ḍād	ḍ	de (with point below)
ط	ṭā'	ṭ	te (with point below)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (with point below)
ع	‘ain	‘	comma reversed from above

غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	En
و	wāwu	w	W
هـ	hā'	h	ha
ء	hamza h	,	apostrophe
ي	yā'	Y	Ye

K. Double Consonant Caused by *Syaddah* Written in Double

ممتددة	written	<i>muta'addidah</i>
عدة	written	<i>'iddah</i>

L. *Tā' Marbutāh* on The End of Word

- d. Written by *h* if Read in *Sukun*

ح كم ة	written	<i>ḥikmah</i>
ج ز ية	written	<i>jizyah</i>

(This stipulation is not required on Arabic words that has been assimilated into English Language e.g. zakah etc, except if the original word is wished)

- e. When followed by article ‘al’ and the second word is separated thus it is written by *h*.

كرامة الولياء	written	<i>karāmah al-auliya’</i>
---------------	---------	---------------------------

- f. If Tā' *marbutāh* lives by *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* thus it is written by *t* or *h*.

زكاة الفطرة	written	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

M. Short Vowels

-----	fathah	written	a
-----	kasrah	written	i
-----	ḍammah	written	u

N. Long Vowels

1	fathah + alif جاهلية	written written	ā <i>jāhiliyah</i>
2	fathah + yā’dead تتسى	written written	ā <i>tans ā</i>
3	kasrah + yā’dead كريم	written written	i> <i>kari>m</i>
4	ḍammah + wāwu dead فروض	written written	ū <i>furūd</i>

O. Double Vowels

1	fatḥah + yā' dead بينكم	written	ai
		written	<i>bainakum</i>
2	fatḥah + wāwu dead قول	written	au
		written	<i>qaul</i>

P. Consecutive Short Vowels in a Word Separated by Apostrophe

أَنْتُمْ	written	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	written	<i>u'iddat</i>
إِنْ شَكَرْتُمْ	written	<i>la'in syakartum</i>

Q. If Article *alif lam* is Followed by Letter of *Qomariyyah* or *Syamsiyyah*, Thus it is written by 'al'

الْقُرْآنُ	written	<i>al-qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	written	<i>al-qiyās</i>
السَّمَاءُ	written	<i>al-samā'</i>
الشَّمْسُ	written	<i>al-syams</i>

R. Writing Words in Sentence

ذَوِي الْفُرُوضِ	written	<i>ẓawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	written	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Penulis sangat bersyukur karena selalu diberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati untuk memulai dan menuntaskan jenjang studi ini yang mustahil dapat terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan yang luar biasa bagi umat Islam. Semoga karya ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi pembaca baik umum, akademisi, hingga praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan baik berupa moral maupun material dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta jajaran tenaga kependidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dan pelayanan dalam menyelesaikan berbagai keperluan administrasi.
7. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
8. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2019-2024.
9. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu bersabar memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan dari awal proses penyusunan skripsi ini sampai akhir.
10. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis Bapak Nur Septriawan Budi Santoso dan Ibu Layla Fitri Kurniawati, dua orang yang menjadi rumah pertama sekaligus tempat pulang terbaik bagi penulis. Terima kasih atas setiap doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan yang mungkin tidak akan pernah mampu penulis balas hingga kapan pun. Untuk setiap tetes keringat yang jatuh demi pendidikan anak-anaknya, untuk setiap kekhawatiran yang disimpan dalam diam, untuk setiap harapan yang selalu diselipkan dalam doa-doanya.
11. Terima kasih kepada Gayuh Itti Ba'ulhaq (adik penulis) karena telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Mungkin kita tidak selalu mengungkapkan rasa sayang dengan kata-kata, tetapi kehadiranmu selalu menjadi pengingat bahwa penulis tidak pernah berjuang sendirian.
12. Terima kasih kepada keluarga besar penulis atas pengertian, motivasi, serta bantuan baik moral maupun materi yang telah diberikan. Dukungan dan doa tulus yang telah diberikan hingga penulis bisa sampai dititik ini.
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat terbaik yang telah menemani perjalanan penulis selama masa perkuliahan Revita dan Hesna. Terima kasih telah hadir bukan hanya dalam momen bahagia, tetapi juga dalam masa-masa sulit yang penuh tekanan. Terima kasih atas setiap bantuan, diskusi,

motivasi, dan kebersamaan yang tidak ternilai harganya. Terima kasih karena telah menjadi tempat berbagi keluh kesah ketika penulis merasa lelah menghadapi tugas, organisasi, maupun penyusunan skripsi. Terima kasih atas tawa yang membuat hari-hari berat terasa lebih ringan. Kehadiran kalian telah memberikan warna yang begitu indah dalam perjalanan ini.

14. Terima kasih kepada teman-teman Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Himpunan Koperasi Mahasiswa Yogyakarta atas pengalaman, pembelajaran, dan kebersamaan yang telah diberikan. Banyak pelajaran berharga tentang tanggung jawab, kepemimpinan, dan kerja sama yang penulis peroleh selama berproses bersama kalian.
15. Terima kasih kepada teman-teman Kelana Tlogopragoto atas kebersamaan yang singkat namun penuh makna. Setiap pengalaman dan kenangan yang telah dilalui bersama akan selalu menjadi bagian indah dalam perjalanan hidup penulis.
16. Kepada seluruh karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang yang telah berkenan menjadi bagian dari objek penelitian skripsi ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan, waktu, dan keterbukaan yang diberikan. Partisipasi serta kerja sama yang tulus dari Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam membantu penulis menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, kontribusi, serta bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
18. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah ketika semuanya terasa berat. Terima kasih karena tetap bangun dan melanjutkan pekerjaan meskipun sering kali merasa lelah. Terima kasih karena terus berusaha percaya bahwa setiap proses memiliki akhir yang indah. Ada banyak malam yang dihabiskan dengan rasa cemas, banyak air mata yang jatuh karena merasa tidak mampu, dan banyak momen ketika penulis mempertanyakan kemampuan diri sendiri. Namun, di tengah semua itu, penulis memilih untuk tetap melangkah. Meskipun perlahan,

meskipun tertatih, tetapi tidak berhenti. Skripsi ini menjadi bukti bahwa penulis mampu melewati berbagai tantangan yang sebelumnya terlihat mustahil. Untuk semua luka, kegagalan, ketakutan, dan perjuangan yang pernah dilalui, terima kasih karena telah menjadikan penulis pribadi yang lebih kuat hari ini.

Semoga Allah SWT senantiasa meridai setiap langkah, memberikan kemudahan dalam segala urusan, serta membalas seluruh kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki berbagai kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi demi perbaikan kualitas keilmuan di masa depan. Akhir kata, besar harapan penulis agar karya sederhana ini dapat memberikan manfaat nyata dan kontribusi positif bagi para pembaca.

Yogyakarta, 11 Juni 2026
Hormat Saya,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Zahra Evania Shofa
22108020027

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
ARABIC TRANSLITERATION	xiv
KATA PENGANTAR.....	xviii
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR TABEL	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxvii
ABSTRAK	xxviii
<i>ABSTRACT</i>.....	xxix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat Praktis	13
2. Manfaat Teoritis.....	14
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II	14
LANDASAN TEORI.....	14

A. Landasan Teori	14
1. Career Construction Theory	14
2. Kesuksesan Karier Subjektif	16
3. Learning Agility	19
4. Growth Mindset.....	23
5. Adaptabilitas Karier	25
B. Kajian Pustaka.....	28
C. Pengembangan Hipotesis	37
1. Pengaruh <i>Learning Agility</i> terhadap Kesuksesan Karier Subjektif.....	37
2. Pengaruh <i>Growth Mindset</i> terhadap Kesuksesan Karier Subjektif	38
3. Pengaruh Adaptabilitas Karier terhadap Kesuksesan Karier Subjektif.....	40
4. Pengaruh Simultan <i>Learning Agility</i> , <i>Growth Mindset</i> , dan Adaptabilitas Karier terhadap Kesuksesan Karier Subjektif	41
D. Kerangka Penelitian	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian.....	44
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	45
1. Identifikasi Variabel	45
2. Definisi Operasional Variabel	47
C. Populasi dan Sampel	51
1. Populasi	51
2. Sampel.....	52
D. Data dan Sumber Data.....	53
1. Data	53
2. Sumber Data	54
E. Teknik Pengumpulan Data	55
F. Teknik Analisis Data	57
1. Statistik Deskriptif.....	57
2. Uji Instrumen Data	57
3. Uji Asumsi Klasik	58
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
5. Uji Hipotesis.....	61
G. Alat Analisis	63
BAB IV	65
HASIL DAN PEMBAHASAN	65

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
B. Profil Responden	67
1. Jenis Kelamin	67
2. Usia Responden	67
3. Pendidikan Terakhir Responden	68
4. Masa Kerja Responden	68
5. Status Kepegawaian Responden	69
C. Analisis Deskriptif	69
D. Uji Instrumen Data	70
1. Uji Validitas	71
2. Uji Reliabilitas	75
E. Uji Asumsi Klasik	75
1. Uji Normalitas	76
2. Uji Multikolinearitas	77
3. Uji Heteroskedastisitas	77
F. Analisis Regresi Linier Berganda	78
G. Hasil Uji Hipotesis	80
1. Uji Statistik (t)	80
2. Uji Simultan (F)	82
3. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	83
H. Pembahasan	83
BAB V	95
PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Keterbatasan Penelitian	97
C. Saran	99
1. Bagi Manajemen Lembaga Keuangan di Kecamatan Wadaslintang:	99
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	47
Tabel 4. 1 Jumlah Responden.....	65
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	66
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Deskriptif	69
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kesuksesan Karier Subjektif (Y)	71
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Learning Agility (X1)	72
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Growth Mindset (X2).....	73
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Adaptabilitas Karier (X3).....	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4. 13 Hasil Uji Statistik (t)	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F).....	82
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	83
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	43
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian	113
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	117
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	128
Lampiran 5 CURRICULUM VITAE (CV).....	130



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier terhadap kesuksesan karier subjektif karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang, yang menghadapi tantangan keterbatasan akses pelatihan dan tuntutan transformasi digital di wilayah pedesaan. Berlandaskan *Career Construction Theory*, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara sensus kepada 50 karyawan aktif pada sembilan lembaga keuangan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda berbantuan SPSS meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kesuksesan karier subjektif, dengan *learning agility* sebagai variabel paling dominan, serta secara simultan ketiganya mampu menjelaskan 56,7% variasi kesuksesan karier subjektif, sehingga sinergi ketiga kapabilitas adaptif ini terbukti menjadi fondasi psikologis penting bagi karyawan dalam membangun karier yang bermakna dan memuaskan.

Kata Kunci: *Learning Agility*, *Growth Mindset*, Adaptabilitas Karier, Kesuksesan Karier Subjektif, *Career Construction Theory*



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of learning agility, growth mindset, and career adaptability on the subjective career success of employees at financial institutions in Wadaslintang District, who face the challenges of limited access to training and the demands of digital transformation in rural areas. Based on Career Construction Theory, this study employed a quantitative approach with a survey method using a structured questionnaire distributed census-wise to 50 active employees at nine financial institutions. The data were then analyzed using SPSS-assisted multiple linear regression, including t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results demonstrated that learning agility, growth mindset, and career adaptability each had a positive and significant partial effect on subjective career success, with learning agility as the most dominant variable. Together, the three variables explained 56.7% of the variation in subjective career success. The synergy of these three adaptive capabilities is proven to be a crucial psychological foundation for employees in building meaningful and satisfying careers.

Keywords: Learning Agility, Growth Mindset, Career Adaptability, Subjective Career Success, Career Construction Theory



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika industri modern di era transformasi digital telah mengubah tatanan persaingan bisnis secara global, tidak terkecuali pada sektor keuangan. Perkembangan teknologi finansial (*fintech*), otomatisasi pelayanan, dan pergeseran regulasi menuntut institusi keuangan untuk terus bergerak dinamis agar dapat bertahan (Sitompul et al., 2025: 9). Tekanan ini diperparah oleh tingginya mobilitas tenaga kerja profesional di Indonesia, di mana sebanyak 82% profesional berencana mencari pekerjaan baru pada tahun berjalan (Suhartadi, 2024: 63), sehingga organisasi dituntut untuk lebih serius memperhatikan faktor-faktor psikologis yang mendorong retensi karyawan. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) profesional menjadi faktor krusial yang menentukan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang beroperasi di sektor ini dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kapasitas psikologis yang kuat untuk mencapai kepuasan dan kesuksesan dalam perjalanan karier mereka.

Secara tradisional, kesuksesan karier sering kali diukur melalui indikator objektif seperti kenaikan jabatan, nominal gaji, maupun fasilitas material yang diperoleh. Namun, paradigma baru dalam manajemen karier kontemporer mulai bergeser ke arah pemaknaan yang lebih personal, yaitu kesuksesan karier subjektif (*subjective career success*). Kesuksesan karier subjektif didefinisikan sebagai evaluasi internal individu terhadap pencapaian, kepuasan, dan progres karier yang telah mereka lalui (Talluri et al., 2025: 1). Evaluasi subjektif ini sangat penting

karena memengaruhi retensi karyawan, loyalitas, tingkat keterikatan kerja, serta kesejahteraan psikologis mereka selama bekerja di perusahaan.

Pemilihan kesuksesan karier subjektif sebagai variabel terikat dalam penelitian ini bukan sekadar pilihan konseptual, melainkan didasari oleh urgensi praktis di lapangan. Karakteristik struktural lembaga keuangan mikro dan koperasi di wilayah pedesaan termasuk Kecamatan Wadaslintang umumnya memiliki jenjang jabatan yang datar (flat) dan skema kompensasi yang relatif seragam antarkaryawan (Muchromi & Fasa, 2024: 120), sehingga indikator kesuksesan karier objektif seperti kenaikan jabatan atau lonjakan gaji sulit dijadikan tolok ukur yang realistis. Dalam kondisi demikian, evaluasi internal karyawan terhadap kepuasan, kebermaknaan, dan perkembangan kompetensinya sendiri menjadi bentuk kesuksesan karier yang jauh lebih dapat dicapai dan relevan untuk dipahami dibandingkan pencapaian objektif semata (Shockley et al., 2016: 128). Memahami evaluasi subjektif ini menjadi mendesak untuk dilakukan, sebab evaluasi tersebut bukan pencapaian struktural yang paling menentukan apakah karyawan bertahan, tetap termotivasi, dan produktif, mengingat lembaga keuangan berskala kecil umumnya minim sumber daya untuk terus-menerus merekrut dan melatih karyawan baru apabila turnover meningkat (Khoirunnisa & Usman, 2024: 1).

Urgensi ini semakin diperkuat oleh kesenjangan riset yang masih terbuka. Meskipun ketiga faktor internal ini telah banyak diteliti pengaruhnya terhadap kesuksesan karier, sebagian besar penelitian terdahulu justru dilakukan pada populasi eksekutif dan manajer di perusahaan besar (Dai et al., 2013: 108; Derue et al., 2012: 306), yang memiliki jenjang jabatan berlapis serta akses pengembangan

karier yang jauh lebih luas dibandingkan karyawan di lembaga keuangan tingkat kecamatan. Sementara itu, pertumbuhan lembaga keuangan mikro dan koperasi di wilayah pedesaan terus berlangsung (Muchromi & Fasa, 2024: 120), sehingga kebutuhan akan basis pengetahuan empiris mengenai pengelolaan sumber daya psikologis karyawan pada konteks tersebut menjadi semakin mendesak untuk dipenuhi. Sejauh penelusuran peneliti, penelitian yang secara khusus menguji learning agility, growth mindset, dan adaptabilitas karier secara simultan terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di wilayah kecamatan masih sangat terbatas. Kesenjangan konteks dan populasi yang belum banyak terisi inilah, di tengah pertumbuhan sektor keuangan mikro tersebut, yang mendasari urgensi penelitian ini untuk dilakukan sekarang, sekaligus menjadi kontribusi empiris pada segmen populasi kerja yang selama ini jarang menjadi objek kajian dalam literatur kesuksesan karier subjektif.

Kondisi ideal yang diharapkan adalah setiap karyawan sektor keuangan memiliki persepsi kesuksesan karier subjektif yang tinggi. Ketika karyawan merasa karier mereka bermakna dan berkembang, produktivitas kerja akan meningkat secara linear (Zakaria et al., 2025: 1). Teori Konstruksi Karier (*Career Construction Theory*) yang dikaji ulang dalam konteks modern oleh Zain et al. (2025: 230) menjelaskan bahwa individu membangun kariernya melalui proses adaptasi psikologis guna menyelaraskan kebutuhan diri dengan tuntutan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi idealnya menyediakan ekosistem pendukung, sementara individu harus mengoptimalkan kapasitas internalnya agar dapat merasakan kepuasan kerja yang mendalam.

Fenomena ini turut diwarnai oleh tingginya tuntutan adaptasi terhadap sistem digitalisasi keuangan baru yang sering kali membingungkan bagi sebagian karyawan di tingkat daerah. Bagi karyawan yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan tersebut, kondisi ini berpotensi memicu stres kerja, kecemasan akan keamanan karier, hingga munculnya intensi untuk berpindah kerja (*turnover intention*) (Khoirunnisa & Usman, 2024: 5) sebuah pola yang konsisten dengan sebagian kecil responden pada penelitian ini yang skor kesuksesan karier subjektifnya berada di bawah rata-rata kelompok. Kesenjangan pada tingkat individu inilah yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut dari aspek psikologi industri dan organisasi, yang mendorong peneliti untuk menelusuri faktor-faktor internal apa yang dapat menjelaskan variasi kesuksesan karier subjektif tersebut.

Untuk menjembatani *gap* tersebut, salah satu faktor internal yang diidentifikasi memiliki pengaruh besar adalah kelincahan belajar atau *learning agility*. Berdasarkan literatur perilaku organisasi kontemporer, Hidayat et al. (2025: 23) menjelaskan bahwa *learning agility* merupakan kemampuan dan kerelaan seseorang untuk belajar dari pengalaman dan menerapkannya dalam kondisi baru yang menantang. Seseorang dengan *learning agility* yang tinggi akan cepat menguasai sistem keuangan baru dan fleksibel dalam pemecahan masalah. Kemampuan adaptasi cepat ini secara teoretis menumbuhkan rasa percaya diri, yang pada akhirnya menuntun pada persepsi pencapaian karier yang lebih positif dan memuaskan.

Penempatan teori *learning agility* sebagai prediktor penting bagi performa, dalam praktiknya masih ditemukan inkonsistensi. Karyawan di daerah pedesaan

sering kali memiliki kemauan belajar, namun Gisella & Purwono (2025: 650) menemukan bahwa mereka kerap kali terbentur oleh keterbatasan fasilitas pelatihan formal atau ruang kerja yang kurang inovatif. Hal ini menciptakan hambatan dalam mengekspresikan kelincahan belajar mereka di lingkungan kerja. Keterbatasan ruang belajar ini memicu frustrasi, di mana niat belajar yang tinggi justru tidak berbanding lurus dengan kepuasan karier karena minimnya apresiasi atau promosi struktural di kantor cabang pembantu tingkat kecamatan.

Faktor internal kedua yang krusial dalam membentuk kesuksesan karier subjektif adalah pola pikir berkembang atau *growth mindset*. Senoaji et al. (2025: 13522) menambahkan bahwa dalam industri keuangan, kesiapan mental menghadapi perubahan digital sangat ditentukan oleh tipe pola pikir yang dimiliki individu. Teori pola pikir menyatakan bahwa individu dengan *growth mindset* percaya bahwa kecerdasan dan keterampilan dapat dikembangkan melalui kerja keras, strategi yang tepat, dan masukan dari orang lain. Di tengah tekanan target sektor keuangan, karyawan yang memiliki pola pikir ini akan memandang hambatan kerja bukan sebagai kegagalan total, melainkan sebagai batu loncatan untuk belajar. Resiliensi psikologis inilah yang menopang mereka untuk tetap merasa sukses secara subjektif meskipun berada di bawah tekanan. Fenomena ini turut didukung oleh temuan di berbagai negara yang menunjukkan bahwa keterbatasan kesempatan berkembang bukan semata kompensasi, menjadi alasan utama karyawan mempertimbangkan resign, dengan hampir separuh pekerja generasi muda menyatakan potensi keluar kerja akibat minimnya peluang

upskilling (Batchelder, 2025), sebuah pola yang relevan untuk diuji lebih lanjut pada konteks lokal seperti Wadaslintang.

Realitas empiris di lapangan menunjukkan bahwa menumbuhkan *growth mindset* di lingkungan kerja sektoral tidaklah mudah. Puspitasari et al. (2024: 29) menguraikan bahwa tekanan target finansial bulanan yang kaku sering kali memaksa karyawan terjebak dalam pola pikir statis (*fixed mindset*), di mana mereka merasa kemampuan mereka terbatas dan takut melakukan kesalahan sistemik. Ketika kesalahan input data keuangan dipandang sebagai kegagalan fatal oleh manajemen tanpa adanya ruang aman untuk belajar, motivasi intrinsik karyawan akan runtuh. Kondisi ini menghambat perkembangan karier dan mengikis rasa kepuasan emosional mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.

Selain kelincahan belajar dan pola pikir, faktor ketiga yang menjadi pilar keberhasilan karier individu adalah adaptabilitas karier (*career adaptability*). Mengacu pada konsep psikososial yang diteliti kembali oleh Fadilah & Setiaji (2025: 426), adaptabilitas karier adalah kapasitas individu untuk mengelola tugas-tugas transisional, hambatan kerja, dan trauma dalam peran profesinya. Aspek ini mencakup empat dimensi utama: kepedulian (*concern*), kendali (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan rasa percaya diri (*confidence*). Karyawan yang adaptif mampu memproyeksikan masa depan karier mereka dengan baik dan mengambil kendali penuh atas keputusan profesional mereka.

Kesenjangan praktis muncul ketika lingkungan kerja di tingkat kecamatan membatasi ruang kendali (*control*) dan eksplorasi (*curiosity*) karyawan. Birokrasi

perbankan atau lembaga keuangan mikro yang sangat kaku di daerah sering kali mematikan inisiatif lokal karyawan, padahal adaptabilitas membutuhkan dukungan efikasi diri yang kuat (Hamdani, 2026: 325). Ketika kemampuan adaptabilitas yang dimiliki karyawan dihambat oleh sistem kerja yang monoton dan tidak fleksibel, maka efikasi diri mereka dalam mengelola karier akan menurun. Akibatnya, tingkat kepuasan kerja merosot, dan karyawan gagal mempersepsikan diri mereka telah mencapai kesuksesan karier yang bermakna.

Kecamatan Wadaslintang memiliki karakteristik geografis dan ekonomi yang unik, yang membedakannya dari wilayah perkotaan. Sebagai wilayah yang dinamis di sektor pertanian dan perdagangan lokal, lembaga keuangan di Wadaslintang (seperti bank mikro, koperasi, dan BMT) menjadi urat nadi perekonomian masyarakat. Febriyanti & Sahrani (2024: 447) mengungkapkan bahwa karakteristik lokal dan pemilihan karier di area non-perkotaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu memandang prospek kerja di lingkungannya. Karyawan keuangan di wilayah ini menghadapi tantangan ganda: mereka harus mengedukasi masyarakat lokal yang literasi digitalnya masih rendah, sekaligus memenuhi target performa dari kantor pusat. Kondisi kerja spesifik inilah yang menjadikan studi mengenai perilaku organisasi di Wadaslintang sangat kontekstual dan layak untuk diteliti.

Problem utama yang mendasari penelitian ini bukanlah rendahnya kesuksesan karier subjektif karyawan sektor keuangan di Kecamatan Wadaslintang secara keseluruhan, melainkan variasi antarindividu yang cukup besar dalam evaluasi tersebut, meskipun mereka bekerja pada struktur organisasi dan sistem

kompensasi yang relatif seragam. Variasi semacam ini penting untuk dijelaskan karena, jika dibiarkan tanpa pemahaman yang memadai, berpotensi berkembang menjadi ketimpangan kesejahteraan psikologis antarkaryawan yang pada gilirannya mendorong peningkatan turnover dan penurunan kualitas layanan nasabah (Khoirunnisa & Usman, 2024: 1). Pertanyaan mendasar penelitian ini dengan demikian bukan 'mengapa kesuksesan karier subjektif karyawan rendah', melainkan 'faktor internal apa yang membuat sebagian karyawan mampu mempertahankan evaluasi karier yang positif sementara sebagian lainnya tidak, pada kondisi struktural yang sama'. *Learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier dipilih sebagai variabel bebas, dan karenanya menjadi judul penelitian ini karena ketiganya merupakan sumber daya psikologis internal yang secara teoretis paling relevan untuk menjawab pertanyaan tersebut, mengingat karyawan pada lingkungan kerja seperti ini tidak dapat mengandalkan jalur karier struktural (promosi maupun kenaikan jabatan) sebagai sumber utama kesuksesan kariernya.

Kesenjangan konseptual: *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier selama ini lebih banyak diuji secara terpisah pada penelitian terdahulu, padahal ketiganya secara teoretis saling melengkapi sebagai sumber daya kognitif, motivasional, dan psikososial yang membentuk kapasitas adaptasi karier dalam kerangka *Career Construction Theory* (Savickas & Porfeli, 2012: 663; Rudolph et al., 2017: 17) sehingga pengujian ketiganya secara simultan, sebagaimana dilakukan dalam penelitian ini, masih jarang ditemukan. Kedua, kesenjangan empiris: kekuatan hubungan antarvariabel ini terbukti tidak konsisten pada konteks yang berbeda-beda, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan Dai et al. (2013: 108)

Gisella & Purwono, (2025: 650) yang saling bertolak belakang, sehingga replikasi pada konteks baru diperlukan untuk memperjelas pola tersebut. Ketiga, kesenjangan kontekstual: mayoritas penelitian sejenis mengambil lokus pada korporasi besar atau wilayah perkotaan (Coetzee et al., 2022: 364), sementara penelitian pada karyawan lembaga keuangan mikro di wilayah sub-distrik seperti Wadaslintang masih sangat terbatas. Ketiga kesenjangan inilah yang secara langsung membentuk judul penelitian ini: menguji pengaruh *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier secara simultan terhadap kesuksesan karier subjektif, pada populasi dan konteks kerja yang selama ini belum banyak disentuh oleh penelitian terdahulu.

Pemilihan *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier sebagai variabel bebas dalam penelitian ini didasarkan pada tiga pertimbangan yang saling menguatkan. Secara teoretis, ketiganya merepresentasikan sisi kognitif, motivasional, dan psikososial dari proses adaptasi karier dalam kerangka *Career Construction Theory* (Savickas & Porfeli, 2012: 663; Rudolph et al., 2017: 17), berbeda dengan variabel lain seperti *employability* atau *self-efficacy* yang hanya menekankan satu dimensi. Secara empiris, ketiganya telah terbukti berkontribusi terhadap luaran karier pada berbagai konteks: *learning agility* terhadap kesuksesan karier eksekutif (Dai et al., 2013: 108; Derue et al., 2012: 316), *growth mindset* terhadap kepuasan kerja dan karier (Kondratowicz & Godlewska-Werner, 2023: 98), serta adaptabilitas karier terhadap kepuasan karier di atas dan melampaui faktor kepribadian (Zacher, 2014: 21). Secara kontekstual, karakteristik pekerjaan di lembaga keuangan Kecamatan Wadaslintang keterbatasan jalur karier formal,

minimnya pelatihan terstruktur, dan tekanan target kerja operasional menjadikan ketiga sumber daya psikologis internal ini paling relevan untuk diuji dibandingkan variabel yang lebih bergantung pada dukungan struktural organisasi.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan studi kuantitatif korelasional dengan menyebarkan kuesioner terstruktur kepada seluruh karyawan sektor keuangan di Kecamatan Wadaslintang. Langkah konkrit ini didasarkan pada studi meta-analisis oleh Pratama & Yudiarso (2023: 77) yang menunjukkan pentingnya menguji korelasi kemampuan adaptabilitas dengan kepuasan karier secara empiris di berbagai sektor kerja. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Langkah konkret ini diambil untuk memberikan basis data empiris yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan yang signifikan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Psikologi Industri. Secara teoretis, hasil penelitian ini akan memperkaya khazanah literatur mengenai perilaku organisasi di area rural, serta memperluas pemahaman tentang bagaimana variabel psikologis internal mampu memoderasi atau memprediksi kesuksesan karier non-material, sejalan dengan konsep ketahanan kerja menghadapi era saat ini. Ini menjadi referensi penting bagi akademisi yang fokus pada pengembangan teori karier berkelanjutan (*sustainable career*).

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi para pimpinan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang dalam menyusun kebijakan pelatihan kerja. Manajemen dapat mendesain program intervensi psikologis yang fokus pada peningkatan kelincahan belajar dan penanaman pola pikir berkembang, bukan sekadar pelatihan teknis operasional. Selain itu, studi ini dapat menjadi panduan bagi praktisi HRD untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas karier karyawan.

Berdasarkan seluruh uraian peta permasalahan, kesenjangan teori dengan fakta di lapangan, serta pentingnya kontribusi yang dihasilkan, maka penelitian ini mutlak dan penting untuk dilakukan. Guna membahas dan menyelesaikan persoalan tersebut secara ilmiah, peneliti menuangkannya ke dalam sebuah penelitian berjudul: **"PENGARUH LEARNING AGILITY, GROWTH MINDSET, DAN ADAPTABILITAS KARIER TERHADAP KESUKSESAN KARIER SUBJEKTIF (Studi pada Karyawan Sektor Keuangan Di Kecamatan Wadaslintang)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah learning agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang?

2. Apakah growth mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang?
3. Apakah adaptabilitas karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang?
4. Apakah learning agility, growth mindset, dan adaptabilitas karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh learning agility terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh growth mindset terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh adaptabilitas karier terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang.

4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh simultan learning agility, growth mindset, dan adaptabilitas karier terhadap kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, maupun kebijakan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi berbagai pihak. Bagi pimpinan dan manajer lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya program yang berorientasi pada peningkatan learning agility, growth mindset, dan adaptabilitas karier karyawan. Bagi karyawan lembaga keuangan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis yang dapat dikembangkan secara mandiri untuk meningkatkan persepsi kesuksesan karier subjektif. Bagi pemangku kepentingan di tingkat kecamatan dan kabupaten, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja di sektor keuangan pedesaan yang lebih adaptif terhadap tantangan transformasi digital dan perubahan lingkungan ekonomi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pengembangan karier dan psikologi organisasi. Secara spesifik, penelitian ini berupaya memperluas aplikasi *Career Construction Theory* dengan mengintegrasikan konstruk *learning agility*, *growth mindset*, dan adaptabilitas karier sebagai variabel prediktor yang relevan dalam menjelaskan dinamika kesuksesan karier subjektif di konteks lembaga keuangan pedesaan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji fenomena karier di sektor keuangan di Indonesia, serta membuka peluang untuk pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif dan kontekstual.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terstruktur mengenai keseluruhan isi skripsi ini, maka sistematika pembahasan disusun berdasarkan pedoman penulisan yang berlaku. Skripsi ini dibagi menjadi lima bab utama, yang masing-masing memiliki fokus pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dilakukannya penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran menyeluruh tentang isi dan

struktur skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan konseptual yang menjadi pijakan teoritis dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, akan diuraikan secara sistematis berbagai teori yang relevan dan mendasari pembahasan mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu kecerdasan emosional, kompensasi, budaya dan perilaku quiet quitting. Penjabaran teori pada bab ini bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual yang utuh, sekaligus menunjukkan posisi penelitian ini dalam kumpulan keilmuan yang sudah ada sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini secara keseluruhan berfungsi untuk menjelaskan secara rinci dan sistematis tentang pendekatan ilmiah yang digunakan peneliti dalam melaksanakan studi ini. Metodologi penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu karya ilmiah karena berisi tentang rancangan dan strategi yang diterapkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam skripsi ini, bab empat membahas pandangan peneliti akan pantulan riset. Pada bagian bab ini terdiri dari subbab yang memberikan deskripsi eksplorasi, terdeteksi data penelitian dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

BAB V PENUTUP

Penutup pada segmen bab lima menyajikan kesimpulan dari hasil observasi yang dilakukan, akan dilanjutkan dengan kontribusi penelitian kepada pemangku kepentingan, penjelasan keterbatasan penelitian, dan masukan bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan terhadap 50 karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Learning Agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kesuksesan Karier Subjektif (H1 diterima)** *Learning agility* terbukti menjadi variabel dengan pengaruh terbesar dalam model penelitian ini, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,909 ($> t$ tabel 2,013) dengan signifikansi $< 0,001$ dan koefisien *standardized beta* tertinggi sebesar 0,400. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan untuk belajar secara adaptif dari pengalaman dan menerapkannya pada situasi baru, semakin tinggi pula perasaan puas dan sukses yang mereka rasakan secara subjektif dalam berkarier. Temuan ini selaras dengan *Career Construction Theory* yang menekankan pentingnya kapasitas adaptif dalam membangun karier yang bermakna.
2. *Growth Mindset* berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kesuksesan Karier Subjektif (H2 diterima)** *Growth mindset* terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,188 ($> t$ tabel 2,013) dan signifikansi sebesar 0,003, serta koefisien *standardized beta* sebesar 0,339. Karyawan yang meyakini bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat terus dikembangkan melalui kerja keras dan pembelajaran memiliki

kecenderungan lebih besar untuk merasa puas dan berhasil dalam perjalanan karier mereka, bahkan di tengah berbagai keterbatasan struktural yang ada di lingkungan kerja tingkat kecamatan.

3. **Adaptabilitas Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap**

Kesuksesan Karier Subjektif (H3 diterima) Adaptabilitas karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,736 ($> t$ tabel 2,013) dan signifikansi sebesar 0,009, dengan koefisien *standardized beta* sebesar 0,293. Karyawan yang memiliki kesiapan psikososial tinggi dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karier, perubahan regulasi, dan dinamika lingkungan kerja terbukti lebih mampu mengonstruksi karier yang memuaskan dan bermakna secara personal.

4. **Learning Agility, Growth Mindset, dan Adaptabilitas Karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesuksesan**

Karier Subjektif (H4 diterima) Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier subjektif dengan nilai F hitung sebesar 20,066 dan signifikansi $< 0,001$. Ketiga variabel ini mampu menjelaskan 56,7% variasi kesuksesan karier subjektif (Adjusted $R^2 = 0,539$), yang mengindikasikan bahwa sinergi antara kelincahan belajar, pola pikir berkembang, dan kapasitas adaptif individu membentuk ekosistem psikologis yang kuat untuk membangun karier yang terasa bermakna dan memuaskan secara subjektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Learning Agility*, *Growth Mindset*, dan Adaptabilitas Karier, baik secara parsial maupun simultan,

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesuksesan Karier Subjektif karyawan lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang. Ketiga faktor psikososial ini secara bersama-sama berkontribusi besar dalam menjelaskan variasi kesuksesan karier subjektif karyawan sebesar 56,7%. Di antara ketiganya, *learning agility* atau kelincahan belajar adaptif terbukti menjadi variabel penentu yang memberikan dampak paling dominan. Integrasi antara kemampuan belajar dari pengalaman baru, pola pikir yang terus berkembang, serta kesiapan psikososial dalam menghadapi dinamika kerja tingkat kecamatan, berhasil membentuk sebuah ekosistem psikologis yang kuat. Sinergi ini terbukti efektif dalam membantu karyawan mengonstruksi perjalanan karier yang jauh lebih memuaskan, bermakna, dan sukses secara subjektif di tengah berbagai keterbatasan regulasi maupun struktural yang ada.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengupayakan standar keilmuan yang baik, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui:

1. **Keterbatasan cakupan wilayah dan generalisasi.** Penelitian ini hanya dilakukan di Kecamatan Wadaslintang dengan sampel sebanyak 50 responden dari sembilan lembaga keuangan. Jumlah sampel yang relatif kecil dan cakupan wilayah yang terbatas menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh karyawan lembaga keuangan di Kabupaten Wonosobo maupun daerah lainnya.

2. **Keterbatasan variabel penelitian.** Model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 56,7% variasi kesuksesan karier subjektif, yang berarti masih terdapat 43,3% variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, modal sosial, maupun variabel kepribadian lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.
3. **Keterbatasan metode pengumpulan data.** Penggunaan kuesioner *self-report* berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, di mana responden mungkin memberikan jawaban yang cenderung sosial desirabel (*social desirability bias*) daripada mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Selain itu, desain penelitian *cross-sectional* yang digunakan hanya mampu memotret kondisi pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan variabel-variabel yang diteliti dalam jangka panjang.
4. **Keterbatasan akses responden.** Beberapa lembaga keuangan di Kecamatan Wadaslintang memiliki jumlah karyawan yang sangat terbatas, sehingga proporsionalitas representasi antar lembaga dalam sampel tidak merata dan dapat memengaruhi kekuatan inferensi yang dihasilkan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan yang ada, dan implikasi temuan, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Lembaga Keuangan di Kecamatan Wadaslintang:

Mengingat *learning agility* terbukti sebagai prediktor terkuat kesuksesan karier subjektif, manajemen disarankan untuk merancang program pengembangan yang secara spesifik melatih dimensi *mental agility*, *people agility*, *change agility*, dan *results agility* karyawan, misalnya melalui rotasi tugas lintas divisi, pembelajaran berbasis kasus (*case-based learning*), dan forum berbagi pengalaman antar karyawan secara berkala. Selain itu, manajemen perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung tumbuhnya *growth mindset* dengan membangun budaya organisasi yang memandang kesalahan sebagai bagian dari proses belajar, bukan sebagai kegagalan yang harus dihukum, serta menyediakan jalur pengembangan karier yang transparan dan dapat diakses oleh seluruh karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan wilayah ke seluruh kecamatan di Kabupaten Wonosobo atau bahkan skala provinsi agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan dengan lebih luas. Selain itu, model penelitian dapat diperkaya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesuksesan karier subjektif, seperti dukungan supervisor (*perceived supervisor support*), efikasi diri karier, modal psikologis (*psychological capital*), maupun iklim

pembelajaran organisasi (*organizational learning climate*) sebagai variabel mediasi atau moderasi. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan *mixed-method* atau desain longitudinal guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang dinamika perkembangan kesuksesan karier subjektif karyawan lembaga keuangan dari waktu ke waktu.



DAFTAR PUSTAKA

- A, J. T., M, C. D., W, B. J., & Jr, B. R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, Vol 48, p 485-519.
- Alfarisi, R., & Wibowo, A. (2021). Growth mindset dan kesuksesan karier subjektif: Studi pada karyawan sektor jasa keuangan. *Jurnal Manajemen Dan Sains Akuntansi Bisnis*, 5(2), 112–128. <https://doi.org/10.24912/jmsab.v5i2.20145>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Aspriyani, R., Hartono, B. P., Ahmad, M., & Susilowati, E. (2022). Implementasi Spss Dalam Analisis Data Bagi Mahasiswa Di Cilacap. *Jurnal Terapan Abdimas*, 7(2), 230. <https://doi.org/10.25273/jta.v7i2.12717>
- Aulia Khoirunnisa, & Usman. (2024). Effect Positive of Learning Agility on Salespeople Turnover Intention in The Automotive Sector. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.56403/nejesh.v3i1.159>
- Batchelder, C. (2025). *Why 46% Of Gen Z Employees Plan To Quit—And How To Stop Them.* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/colleenbatchelder/2025/12/08/why-46-of-gen-z-employees-plan-to-quit-and-how-to-stop-them/>
- Burnette, J. L., Pollack, J. M., Forsyth, R. B., Hoyt, C. L., Babij, A. D., Thomas, F. N., & Coy, A. E. (2020). A Growth Mindset Intervention: Enhancing Students' Entrepreneurial Self-Efficacy and Career Development. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 44(5), 878–908. <https://doi.org/10.1177/1042258719864293>
- Cheng, S., Cao, R., & Md Rashid, S. (2025). The influence of employability skills on quality of employment in AI-driven labour market transformations: the roles of academic achievement and motivation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05872-y>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). *Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement.* 1–5. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Coetzee, M., Deas, A., Veldsman, D., & Dhliwayo, P. (2022). Career agility and

- career embeddedness as psychological needs of the value-oriented psychological contract. *South African Journal of Psychology*, 52(3), 364–378. <https://doi.org/10.1177/00812463221081341>
- Cresswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). *SAGE Publications*, 37–60.
- Dai, G., Meuse, K. P. De, & Tang, K. Y. (2013). *The Role of Learning Agility in Executive Career Success : The Results of Two Field Studies*. XXV(2), 108–131.
- Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(03), 238–242. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>
- Derue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: Many Questions, a Few Answers, and a Path Forward. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 316–322. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01465.x>
- Dweck, C. S. (2015). Growth mindset, Revisited. *Education Week*, 35(05), 20–24.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 283–357.
- Fadilah, M., & Setiaji, T. D. (2025). Adaptabilitas Karier (Career Adaptability) dan Upaya Peningkatannya pada Generasi Z: Telaah Literatur Sistematis. *Prosiding Konseling Kearifan ...*, 426–440. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kkn/article/view/6497%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kkn/article/download/6497/4272>
- Febriyanti, C., & Sahrani, R. (2024). Hubungan Antara Mindset Dengan Pemilihan Karir Pada Generasi Z. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(3), 447–458. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i3.27244.2024>
- Gisella, V., & Purwono, R. U. (2025). *Enhancing Learning Agility , Job Crafting , and Innovative Work Behavior : Strategies to Thrive in A Competitive Industry*. 5(6), 650–661.
- Gozhali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics*. 255. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/148190/slug/aplikasi-analisis-multivariate-dengan-program-ibm-spss-25.html>
- Hair, j. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. . (2021). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*.

- Hamdani, A. A. (2026). *Hubungan Antara Career Decision Self-Efficacy dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Akhir dengan Pengalaman Organisasi* *The Relationship Between Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability in Final-Year Students with Organizational Experience*. 13(01), 325–336.
- Heslin, P. A. (2005). *Conceptualizing and evaluating career success*. 136(July 2003), 113–136.
- Heslin, P. A., Vandewalle, D., Heslin, P. A., & Vandewalle, D. (2008). *Current Directions in Psychological Science Managers' Implicit Assumptions About Personnel*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00578.x>
- Hidayat, Z., Yatminiwati, M., & Ermawati, E. (2025). The Role of Learning Agility in Performance Improvement. *International Journal of Accounting and Management Research*, 6(1), 23–29. <https://doi.org/10.30741/ijamr.v6i1.1541>
- Ingarianti, T. M., & Suhariadi, F. (2022). *Adaptasi alat ukur kesuksesan karier subjektif*. 10(1), 300–309. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.19002>
- Isya Alfassa, A., Muni, A., Zulrahmadi, Rianto, B., & Yunita, F. (2024). Pemanfaatan Statistical Package for the Social Sciences (Spss) Untuk Analisis Data Statistik. *Jurnal Karya Abdi*, 5(1), 29–34. <https://doi.org/10.32520/karyaabdi.v5i1.3559>
- Kartini Hutagaol. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss . *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28.
- Kondratowicz, B., & Godlewska-Werner, D. (2023). Growth mindset and life and job satisfaction: the mediatory role of stress and self-efficacy. *Health Psychology Report*, 11(2), 98–107. <https://doi.org/10.5114/hpr/152158>
- Kusuma, A., & Indriani, F. (2021). Growth mindset, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan karier karyawan di Indonesia. *Jurnal Kependidikan*, 51(1), 66–79. <https://doi.org/10.21831/jk.v51i1.35967>
- Kusumastuti, S. Y., Nurhayati, Faisal, A., Rahayu, D. H., & Hartini. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan lengkap Penulisan untuk Karya Ilmiah Terbaik). *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*, 167–186.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329.
- Maharani, D., & Fatmawati, I. (2021). Pengaruh growth mindset terhadap kepuasan karier karyawan perbankan syariah. *Journal of Economics and Sharia Accounting*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.15642/jesya.2023.6.1.1-15>

- Mandeville, G. K., & Roscoe, J. T. (1971). Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences. *Journal of the American Statistical Association*, 66(333), 224. <https://doi.org/10.2307/2284880>
- Mark L. Savickas, & Erik J. Porfeli. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Meuse, K. P. De, Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). *LEARNING AGILITY: A CONSTRUCT WHOSE TIME HAS COME*. 62(2), 119–130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- Miller, K. A., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1988). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *Contemporary Sociology*, 17(2), 253. <https://doi.org/10.2307/2070638>
- Mitchinson, A. ., & Morris R. (n.d.). . Learning About Learning Agility. Center for Creative Leadership. <https://www.Ccl.Org/Articles/White-Papers/Learning-About-Learning-Agility>.
- Muchromi, R., & Fasa, M. I. (2024). Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Di Pendesaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 3031–5220. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/877>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). *PREDICTORS OF OBJECTIVE AND SUBJECTIVE CAREER SUCCESS: A META-ANALYSIS*. 367–408.
- Ningsih, R., & Hermawan, A. (2021). Learning agility dan kepuasan karier pada karyawan generasi milenial di lembaga keuangan mikro. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(2), 1212–124. <https://doi.org/10.31315/jmk.v19i2.5876>
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A Life-Design-Based Online Career Intervention for Early Adolescents: Description and Initial Analysis. *Career Development Quarterly*, 64(1), 4–19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
- Oktariani, D., & Mujiasih, E. (2023). Adaptabilitas karier dan kesuksesan karier subjektif pada karyawan generasi Z di sektor keuangan Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 22(1), 45–60. <https://doi.org/10.14710/jp.22.1.45-60>
- Pangestu, S. (2017). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Holistik*, 53(9), 1689–1699.
- PD, S. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan. *Metode Penelitian Pendidikan*.

- Permanadeli, R., & Suhariadi, F. (2022). Adaptabilitas karier dan kesuksesan karier subjektif pada karyawan lembaga keuangan di Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 11(1), 57–70. <https://doi.org/10.20473/jppk.v11i1.33471>
- Praskova, A., & McPeake, L. (2022). Career Goal Discrepancy, Career Distress, and Goal Adjustment: Testing a Dual Moderated Process Model in Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 615–634. <https://doi.org/10.1177/10690727211063372>
- Pratama, D. Y., & Yudiarso, A. (2023). Meta Analisis Korelasi Kemampuan Adaptabilitas dan Kepuasan Karir. *Journal Psikogenesis*, 11(1), 77–87. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i1.2595>
- Pratiwi, N., & Suwandana, I. G. M. (2022). Pengaruh learning agility terhadap kepuasan karier di organisasi berbasis pembelajaran. *Jurnal Manajemen Dan Motivasi*, 6(1). <https://doi.org/10.32795/jmm.v6i1.2678>
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 8(1), 29–46. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v8i1.8589>
- Putri, M. A., Kuhon, F. V., & Palandeng, H. M. F. (2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Kedokteran Komunitas Dan Tropik*, 12(2), 635–640. <https://doi.org/10.35790/jkkt.v12i2.59634>
- Putri Sandrina Sitompul, Maya Martiza Sari, Cecillia Miranda Br Lumban Gaol, & Lokot Muda Harahap. (2025). Transformasi Digital UMKM Indonesia : Tantangan dan Strategi Adaptasi di Era Ekonomi Digital. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(2), 09–18. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i2.487>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability : A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity , adapting responses , and adaptation results ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Salsabila, A. T., & Megawaty, M. (2023). Pengaruh Learning Agility Terhadap Kinerja Karyawan Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 6 Sulawesi Maluku Dan Papua. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 189–201. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i2.3825>
- Sari, M., & Wibowo, H. (2021). Adaptabilitas karier sebagai mediator antara ketidakpastian lingkungan kerja dan kesuksesan karier subjektif karyawan perbankan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.33830/jnk.v8i2.1432>

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), *career development and counseling: putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, 147–183.
- Savickas, M. L., & Maggiori, C. (2015). *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation*. 1–14. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- 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>
- seligman. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Choice Reviews Online*, 48(12), 48-7217-48–7217. <https://doi.org/10.5860/choice.48-7217>
- Senoaji, F., Susilowati, T., Hamdany, M. A., Apramilda, R., Widyastuti, N., Hendratni, T. W., Surabaya, U. M., Tinggi, S., & Aviasi, P. (2025). Journal of Innovative and Creativity The Influence of Learning Agility, Change Readiness, and Digital Competence on Employee Digital Readiness in the Financial and Banking Industry. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 13522–13528.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). *Development of a new scale to measure subjective career success : A mixed-methods study*. 153(July 2015), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job>
- Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis : A review and “ how to ” guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior*, 120(January 2019), 103445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 80.
- Suhartadi, I. (2024). *Survei Robert Walters: 82% Profesional di RI Akan Mencari Pekerjaan Baru*. Investor.Id. https://investor.id/national/351356/survei-robert-walters-82-profesional-di-ri-akan-mencari-pekerjaan-baru-tahun-ini#goog_rewarded
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page*, 5(3), 110–116.
- Syahfitri, W. D. I., & Salendu, A. (2023). The role of optimism in subjective career success of millenial employees using job crafting as a mediator variable.

Jurnal Konseling Dan Pendidikan, 11(2), 63. <https://doi.org/10.29210/187900>

- Talluri, S. B., Van der Heijden, B. I. J. M., Baruch, Y., & Donald, W. E. (2025). Talluri, S. B., Van der Heijden, B. I. J. M., Baruch, Y., & Donald, W. E. (2025). Navigating sustainable careers: A conceptual framework on subjective person-career fit dynamics. *Journal of Vocational Behavior*, 162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.1041>. *Journal of Vocational Behavior*, 162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104157>
- Tolentino, L. R., Raymund, P., Garcia, J. M., Nhat, V., Lloyd, S., Restubog, 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>
- Triyana Muliawati, & Agus Frianto. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Tsurayya Syarif Zain, Melisa Kurnia Asfitri, Welan Mauli Angguna, Yoga Aji Nugraha, Ilham Prawidi Sakti, & Mahmud Junianto. (2025). Konsep dan Dinamika Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Vokasi: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Psychology and Social Sciences*, 3(3), 119–133. <https://doi.org/10.61994/jpss.v3i3.1082>
- Vinesian, G. T., & Sari, R. L. (2023). Pengaruh Growth Mindset dan Resiliensi terhadap Learning Agility pada Karyawan Startup Company. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 3(1), 92–102. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v3i1.49093>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2021). *HHS Public Access*. 75(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>. What
- Yusuf, M. A., Herman, H. T., Abraham, A., & Rukmana, H. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02), 13331–13344.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>
- Zein, S. Z., Yasyifa, L. Y., Ghozi, R. G., Harahap, E., Badruzzaman, F. H., &

Darmawan, D. (2019). Pengolahan dan Analisis Data Kuantitatif Menggunakan Aplikasi SPSS. Teknologi Pembelajaran. *Andi*, 4.

