

BAB I

PENDAHULUAN

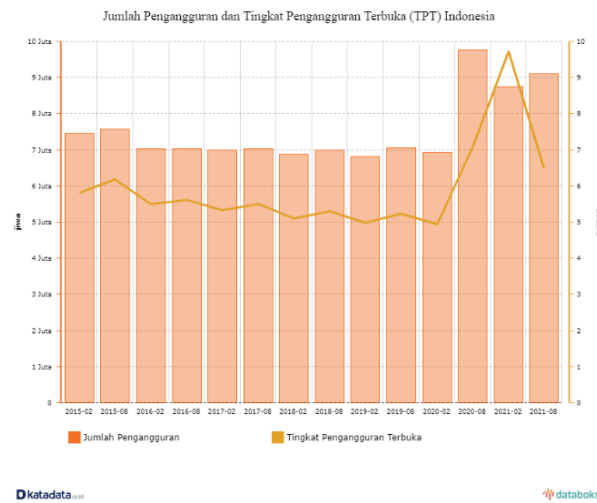
1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah gejolak ekonomi dunia yang semakin bersaing, Indonesia dituntut untuk tetap konsisten menaikkan angka pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi dunia diproyeksikan akan terus menurun sepanjang tahun 2022. Bank Dunia memproyeksikan penurunan ekonomi global ini merupakan imbas dari kenaikan inflasi akibat perang dunia. Menurut presiden Bank Dunia, David Malpass; secara global, perang Rusia-Ukraina adalah bencana bagi dunia yang akan menyebabkan pertumbuhan ekonomi global menurun dan membuat daya beli berkurang karena efek kenaikan harga komoditas.

Termuat dalam laporan Pransuamitra (2022) bahwa inflasi sektor transportasi dilaporkan melesat lebih dari 123%, kemudian harga makanan naik nyaris 94% yang diakibatkan oleh perang Rusia-Ukraina. Pertumbuhan ekonomi yang menurun karena perang dunia mengakibatkan kinerja ekonomi yang menurun tajam mengakibatkan konsumsi terganggu, investasi terhambat, serta ekspor-impor berkontraksi dampak di hilirnya. Dengan kondisi demikian, maka sektor keuangan juga terdampak, sehingga sektor riil juga menurun. Akibat penurunan kondisi ekonomi, terjadi gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) masal di Indonesia sejak bulan Mei 2022.

Pada dasarnya, dari tahun ke tahun fenomena PHK semakin meningkat dan disebabkan oleh banyak hal. Berikut adalah grafik jumlah pengangguran dan

tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2015-2021 yang bersumber dari Katadata.com:



Gambar 1. Grafik Jumlah Pengangguran dan TPT Indonesia 2015-2021

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah PHK di Indonesia terus menurun sejak tahun 2014. Namun pada tahun 2020 akhir angka tersebut meningkat drastis sebesar 9,8 juta dimana hal ini disebabkan oleh pandemi COVID-19. Kemudian berdasarkan survei pada 21 Dinas Ketenagakerjaan dari 34 provinsi di Indonesia pada November 2021, Kemnaker mencatat sebanyak 72.983 karyawan terkena PHK. Hasil survei tersebut menemukan bahwa terdapat 4.156 perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya. Hal ini dilakukan karena kondisi keuangan perusahaan tertekan akibat dampak dari pandemi.

Berbeda hal di tahun 2022, kondisi perekonomian Indonesia menurun diakibatkan dari perang Rusia-Ukraina mengakibatkan kenaikan harga minyak dan berdampak pada kenaikan biaya operasi beberapa perusahaan seperti PT PLN (Persero), PT KAI (Persero), PT Garuda Indonesia (Persero) yang

menyebabkan penurunan laba bersih operasi dan besaran kontribusi pajak yang disetorkan ke perusahaan. Staf Khusus Menteri BUMN menjelaskan dampak perang tidak saja terjadi di sektor hulu baik migas maupun listrik, namun juga pada perusahaan yang menggunakan minyak sebagai instrumen dalam proses penting operasional perusahaan. Perusahaan-perusahaan seperti ini diharapkan telah memiliki rencana mitigasi risiko yang memadai sehingga dapat melakukan pengambilan keputusan yang tepat untuk penanganan risiko yang timbul, jika tidak akan mempengaruhi tingkat inflasi, melemahkan konsumsi masyarakat dan meningkatkan ancaman PHK.

Hanya saja terdapat sejumlah perusahaan besar yang telah melakukan PHK terhadap karyawannya. Dimana keputusan tersebut diambil organisasi karena tidak dapat bertahan di tengah perubahan kondisi makro ekonomi dan perilaku konsumen. Pada bulan Juni 2022, terdapat empat perusahaan sepatu dan *textile* di Kabupaten Tangerang sebanyak 300 karyawan (Lutfi, 2022). Kemudian berdasarkan data Trueup, sepanjang tahun 2022 terdapat 354 perusahaan jasa teknologi dan startup di seluruh negara melakukan PHK. Jumlah pegawai yang terkena dampak adalah 65.494 orang per bulan Juni (Trueup, 2022). Masalah ini juga berdampak di Indonesia pada perusahaan seperti Tanihub, LinkAja, Zenius, Pahamify, Lummo dan MPL.

Banyaknya jumlah tenaga kerja berusia muda ini seiring dengan tingginya angka pengangguran pada kelompok yang sama. Hingga tahun 2019, berdasarkan hasil SAKERNAS menunjukkan 22,1 persen pengangguran berasal dari pekerja usia muda dan sekitar 5,6 persen pengangguran berasal dari

generasi milenial. Direktur Riset *Center of Reform on Economics* menyebutkan bahwa pengusaha cenderung enggan melakukan PHK terhadap orang-orang yang dianggap berpengalaman, dan memiliki keahlian khusus sehingga generasi Y menjadi kelompok yang rentan untuk diberhentikan ketika terjadi krisis atau ancaman resesi (Firmansyah & Pandamsari, 2020).

BPS (2022) melaporkan jumlah penduduk yang bekerja pada Februari 2022 meningkat sebanyak 4,55 juta dibandingkan Februari 2021. Usia yang masih dalam produktif memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua karena fisik yang dimiliki lemah dan terbatas (Apriliyanti, 2017); sedangkan apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan *skill* yang cukup dan juga masih dalam proses pendidikan. Data Kemenpppa (2018) menyebutkan bahwa penduduk produktif pada era ini didominasi oleh generasi Y atau generasi milenial. Di mana generasi milenial dan generasi Z sebanyak 53,81 persen, dan sebagian besar dari dua generasi tersebut masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Berikut adalah tabel data usia produktif Indonesia yang tercatat oleh BPS pada tahun 2021 akhir:

Tabel 1. Usia Produktif Indonesia Tahun 2021

Rentang Usia	Penduduk (Laki-laki)	Penduduk (Perempuan)	Penduduk (Laki-laki + Perempuan)
25-29	11 434,4	10 947,0	22 381,4
30-34	11 155,9	10 818,8	21 974,7
35-39	10 633,6	10 412,6	21 046,2
40-44	10 109,8	10 009,3	20 119,1

Sumber: BPS 1/2/22

Generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1981-1996, atau berusia kisaran 26-41 tahun. Didukung lebih jauh dengan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Agustus, 2021 yang menunjukkan kontribusi tertinggi pada Angkatan kerja nasional pada tahun kedua pandemi adalah milenial (24-39 tahun) sebesar 37,37 persen.

Generasi Y memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan cenderung mencari peluang untuk meningkatkan karir dalam suatu organisasi Hauw & Vos (2010). Ditambahkan juga bahwa mereka memahami keamanan kerja dan pensiun setelah bekerja untuk organisasi adalah hal yang penting. Mentalitas tersebut menyebabkan milenial mengambil pendekatan yang lebih proaktif untuk membuat diri mereka lebih menarik di pasar kerja maupun dipertahankan di organisasi yang sudah ia tempati saat ini (Hauw & Vos, 2010). Meskipun begitu, generasi Y juga menghadapi perubahan tak terduga pada lingkungan kerja akibat pandemi COVID-19 dari tahun 2019 hingga saat ini, dan juga di tengah perang dunia Rusia-Ukraina menyebabkan PHK.

Hal ini menjadi tantangan bagi pekerja di kondisi pasca pandemi dan di tengah perang dunia Rusia-Ukraina, di mana mereka seharusnya mengamankan pekerjaan dan memastikan kegiatan ekonomi terus berjalan serta lebih baik dari sebelumnya serta memberi manfaat bagi individu itu sendiri dan masyarakat. Oleh karena itu pekerja dan perusahaan di seluruh dunia memiliki kebutuhan mendesak untuk meningkatkan akses ke keterampilan, alat dan layanan keuangan yang dibutuhkan pekerja untuk masa depan karena adanya potensi gangguan yang belum pernah terjadi sebelumnya (Almazova dkk., 2020).

Kemampuan seseorang untuk mempertahankan pekerjaan yang layak maupun memperoleh pekerjaan yang diinginkan adalah hal yang penting. *Employability* atau kelayakan kerja berkelanjutan yang mengacu pada kapasitas seseorang untuk mempertahankan kondisi kesiapan kerja yang stabil (Bologa dkk., 2017; Van der Heijden dkk., 2016; Hazelzet dkk., 2019). Konsep *employability* mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk memanfaatkan potensi diri sendiri untuk menjaga keamanan kerja (Hillage dkk., 1988) dan mengacu pada kesuksesan karir jangka panjang (Van der Heijden dkk., 2016).

Individu karyawan yang mengalami tekanan karena tuntutan, transisi, serta trauma dari lingkungan pekerjaan rentan terkena *stress* sehingga mengalami *burnout* dan depresi (Qiao, Xia, Li, 2016), lelah bekerja dan gejala psikologis (Kinnunen dkk., 2011) dan *job insecurity* (Ngo dkk., 2017). *Job insecurity* telah terbukti berdampak pada perilaku individu, kesejahteraan, dan sikap kerja (Sverke dkk., 2006). Konsekuensi negatif dari ketidakamanan kerja termasuk, misalnya, peningkatan kelelahan (Aybas dkk., 2015), penurunan kesejahteraan (Berntson dkk., 2010; Green, 2011), dan kehidupan kepuasan (Silla dkk., 2009; Sora dkk., 2010).

Perceived employability terbukti dapat menyangga efek negatif dari *job insecurity* (De Cuyper dkk., 2008). Misalnya, Aybas dkk., (2015) menemukan bahwa *perceived employability* yang dirasakan menyangga hal-hal negatif yang disebabkan oleh *job insecurity* dan kelelahan; Sila dkk. (2009) menemukan bahwa efek negatif dari *job insecurity* pada kepuasan hidup berkurang secara

signifikan pada karyawan dengan *self-perceived employability* tinggi, dengan penekanan khusus pada bagaimana *self-perceived employability* membantu karyawan untuk mengatasi persepsi mereka atas *perceived employability*.

Selain itu *perceived employability* mengacu pada fakta bahwa peningkatan *employability* dapat membawa dampak positif dan risiko negatif bagi organisasi (De Grip dkk., 2004). Dampak positif biasanya mengacu pada peningkatan kinerja karyawan dan perilaku organisasi, sedangkan dampak negatif tercermin dalam peningkatan niat berpindah, intensitas pencarian kerja dan perilaku kerja kontraproduktif atau komitmen organisasi emosional berkurang (De Cuyper dkk., 2011a; De Cuyper dan De Witte, 2011; Acikgoz dkk., 2016; De Vos dkk., 2017; Nelissen dkk., 2017; Imam dan Chambel, 2020; Rodrigues dkk., 2020). Dengan kata lain karyawan milenial perlu memiliki *self-perceived employability* yang memadai, dimana persepsi tersebut dapat membantu mereka dalam bersikap positif terkait tantangan atau perubahan yang dirasakan saat bekerja sehingga tetap bisa menampilkan kinerja yang optimal serta mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pekerja dan perusahaan di seluruh dunia memiliki kebutuhan mendesak untuk meningkatkan akses ke keterampilan, alat dan layanan keuangan yang dibutuhkan pekerja untuk masa depan karena adanya potensi gangguan yang belum pernah terjadi sebelumnya (Almazova dkk., 2020). Generasi Y menghadapi tantangan bagi pekerja di kondisi pasca pandemi dan di tengah perang dunia Rusia-Ukraina, di mana mereka seharusnya mengamankan pekerjaan dan memastikan kegiatan ekonomi terus berjalan serta lebih baik dari

sebelumnya serta memberi manfaat bagi individu itu sendiri dan masyarakat. Hal ini dikonfirmasi melalui *interview* yang dilakukan bersama dengan subjek karyawan generasi Y yang menyatakan bahwa ancaman PHK dari perusahaan membuat mereka tertekan dan mengalami stress karena tuntutan, transisi, dan trauma terkait lingkungan pekerjaan. Namun mereka merespon tekanan tersebut dengan cara yang berbeda-beda.

“Perusahaan (PT. BI) dari tahun 2021 sampai saat ini merumahkan karyawan secara bertahap. Menurut saya merumahkan karyawan adalah langkah awal menuju PHK. Hal ini terjadi karena efek pandemi, perusahaan melakukan gali lubang tutup lubang dari satu proyek ke proyek lainnya. Dampaknya perusahaan tidak bisa menggaji kami, piutang macet, utang ke pihak lain juga jadi macet pembayarannya. Selain itu gaji juga selalu terlambat dibayarkan ke karyawan. Saya terus terang tertekan dan stress karena bisa saja sewaktu-waktu perusahaan mengumumkan nama karyawan yang dirumahkan atau di PHK.”

“Hal yang saya lakukan ya mencari pekerjaan lewat lowongan kerja yang ada di internet. Ada perusahaan yang sudah merespon, jabatan safety officer juga. Intinya saya menekan rasa takut dengan berusaha mencari pekerjaan baru sebelum saya di PHK sewaktu-waktu.”

-- Subjek PH, 29 tahun (laki-laki), Karyawan PT. BI (Perusahaan Manufaktur BUMN), masa kerja 5 tahun. --

Subjek PH mengalami tekanan karena ancaman PHK yang ada di perusahaannya, subjek merespon hal tersebut dengan mencari pekerjaan baru

yang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman di perusahaannya saat ini. Berbeda dengan subjek KS yang juga sedang mengalami perubahan di perusahaan yang sedang melakukan perampingan, ia merespon tekanan tersebut dengan berupaya beradaptasi dan meningkatkan kinerja agar bisa tetap bertahan di perusahaan tersebut.

“Saya bekerja di PT. SI sebagai junior data analyst. Perusahaan saya saat ini sedang gencar melakukan PHK massal demi efisiensi bisnis. Yang saya rasakan dari perubahan ini tentu saja stress dan insecure, tapi saya berusaha positif dan beradaptasi agar kinerja saya tetap unggul. Terlepas dari ancaman PHK, saya sudah nyaman dan senang dengan lingkungannya, ya rekan, atasan, bawahannya; karir juga dan saya rasa kompetensi saya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Jadi lebih baik saya bekerja dengan baik agar perusahaan mempertahankan saya.”

-- Subjek KS, 32 tahun (laki-laki), Karyawan PT. SI (Perusahaan *E-commerce*), masa kerja 4 tahun. --

Kemudian pada subjek H menunjukkan bahwa ia kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaannya. Ia cenderung tidak ingin mempertahankan pekerjaannya saat ini maupun mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Hal ini didukung oleh persepsi beliau mengenai kompetensi yang kurang memadai sehingga lebih memilih untuk tidak bekerja jika di PHK oleh perusahaan.

“Tahun 2020, meskipun Covid datang saya masih bisa bekerja karena permintaan masker meningkat. Tapi saat ini banyak industri garmen terancam pailit karena ada aturan kementrian tentang API-U (impor tekstil) untuk suplai bahan baku UKM. Selain itu harga polyester naik. Perusahaan rugi besar, punya banyak hutang, saya dan teman-teman banyak yang di-PHK. Saya ini jabatannya pelaksana, lulusan SMK, anak saya tiga. Saya bingung, kalo lamar ke perusahaan lain saya susah diterima karena usia dan pengalaman cuma jadi admin saja. Kerja jadi susah karena kepikiran (PHK), gaji juga terlambat dibayarkan. Kalau di PHK ya saya di rumah saja (ibu rumah tangga), buka warung.”

-- Subjek H, 36 tahun (perempuan) Karyawan PT. SRIL (Perusahaan Tekstil Swasta), masa kerja 7 tahun.--

Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap individu membutuhkan kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan miliknya atau disebut *employability* (Hillage dan Pollard 1998; Harvey 2001; Fugate, Kinicki, dan Ashforth 2004; Bridgstock 2009; Cole dan Tibby 2013). Lebih lanjut, upaya individu untuk mempertahankan atau mencari pekerjaan dalam rangka mengembangkan karir maupun mendapatkan nafkah dibahas dalam model *career construction theory* (CCT) yang dikembangkan oleh (Savickas, 1997). Definisi CCT adalah konsep berupa kesiapan dan sumber daya yang diperlukan untuk menanggapi tugas pengembangan karir saat ini dan yang diantisipasi, termasuk kemauan, kemampuan, dan perilaku yang dibutuhkan individu untuk mencocokkannya dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka

meliputi mengelola perubahan karir, tugas baru, dan trauma pekerjaan (Savickas, 2005; Savickas, 2002). Dalam hal ini, upaya untuk mencapai *perceived employability* maka individu perlu beradaptasi dengan mengandalkan sumber daya yang ia miliki sehingga dapat menghadapi perubahan, trauma dan tekanan pekerjaan.

CCT memiliki perspektif konstruktivisme individu, konstruksionisme sosial dan kontekstual (Savickas, 2005; Guan & Li, 2015; Savickas, 2002; Savickas & Profeli, 2012). Di mana konstruktivisme adalah perspektif yang muncul dalam psikologi perkembangan dan kognitif (Bruner, 1990; Kelly, 1955; Piaget, 1969; von Glaserfeld, 1993; dan Vygotsky, 1978). Sedangkan konstruksionisme sosial merupakan pengetahuan yang berasal proses sosial yang dijalani individu dan menopang konstruktivisme individu (Young dkk., 2003). Konstruktivisme dan konstruksionalisme sosial merupakan konstruksi atau pemikiran individu yang digunakan untuk beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan. Kontekstual adalah lingkungan yang kerap berubah meliputi budaya, konteks sejarah, sosial dan ekonomi (Young dkk., 2003). Dengan kata lain kontekstual adalah lingkungan yang kerap berubah dan dipersepsikan oleh individu untuk dihadapi.

CCT memperkenalkan proses adaptasi yang meliputi kesiapan adaptif (*adaptivity*), sumber daya adaptasi (*adaptability resources*), kemampuan beradaptasi (*adapting responses*) dan hasil adaptasi (*adaptation results*). Fokus pada penelitian ini adalah alur sumber daya adaptasi terhadap hasil adaptasi. Dimana *career adaptability* dan *career competency* berperan sebagai sumber

daya adaptasi (De Vos dkk., 2011; Francis-Smythe dkk., 2013; Blokker dkk., 2019; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Hirschi dkk., 2014; Zacher, 2014; Rudolph dkk., 2017; Kwon, 2019). Fungsi sumber daya adaptasi adalah mengkondisikan regulasi diri dalam mengatasi tugas, transisi dan trauma yang berasal dari kekuatan psikososial individu (Savickas & Porfeli, 2012).

Sedangkan, hasil adaptasi berupa *self-perceived employability* dan *subjective career success* (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Rudolph dkk., 2017; Blokker dkk., 2019; Kwon, 2019). Hasil dari adaptasi mengacu pada hasil dari perilaku beradaptasi yang biasanya positif seperti *career success (objective dan subjective)*, *perceived employability*, kepuasan kerja, kesejahteraan kerja dan lain-lain (Rudolph dkk., 2017). Dengan kata lain, *career adaptability* dan *career competencies* sebagai sumber daya adaptabilitas dapat mempengaruhi hasil adaptasi berupa *subjective career success* dan *self-perceived employability* karyawan generasi Y di situasi yang tidak stabil dan penuh dengan tantangan dan tuntutan. Dimana *subjective career success* berperan sebagai variabel mediator.

Career adaptability adalah bahwa pengembangan karir didorong oleh proses adaptasi yang berkelanjutan terhadap lingkungan kerja/sosial yang bertujuan untuk mencapai integrasi orang-lingkungan (Savickas, 2005). *Career adaptability* adalah kemauan atau kompetensi yang disiapkan untuk merespon ketidakpastian dengan mengubah emosi, pikiran dan perilaku seseorang sesuai kebutuhan, bahkan dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga (Johnston, 2018). Adaptasi karir mengacu pada sumber daya yang

dibutuhkan individu untuk berhasil menavigasi karir mereka, mengelola tugas dan mengantisipasi hal-hal yang berkaitan dengan karir dan pekerjaan mereka (Federici dkk., 2019). *Career adaptability* sendiri terdiri dari empat dimensi, yakni melihat ke depan untuk merencanakan masa depan (*concern*), mengetahui karir mana yang harus dikejar (*control*), melihat-lihat peluang (*curiosity*), dan memiliki kepercayaan diri untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir (*confidence*) (Yen dkk., 2019).

Orang yang adaptif cakap dalam mengatur strategi, mengadaptasi perilaku untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dan karakteristik lainnya dalam rangka mengatasi tantangan situasional (Fugate & Kinicki, 2004; Lo Presti, 2009; Savickas, 2013). Seiring dengan perubahan yang diakibatkan oleh gejolak ekonomi mengakibatkan banyak perubahan, tantangan maupun ancaman yang dihadapi oleh SDM, maka lebih banyak penekanan terhadap kemampuan *career adaptability*. Jika *career adaptability* kuat, bahkan dalam lingkungan yang tidak pasti dan tidak aman, seseorang berpartisipasi aktif dalam pembelajaran tidak resmi maupun pembelajaran formal untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh lingkungan baru (Atitsogbe dkk., 2019; Duarte dkk., 2017; Pulakos dkk., 2000). Dengan demikian *career adaptability* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability*, yakni kemampuan dan keyakinan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan (Kwon, 2019; Nugroho & Fajrianthi, 2021; Koen dkk., 2012).

Faktor lainnya yang mempengaruhi *self-perceived employability* adalah *career competencies*. Dimana studi sebelumnya telah mengidentifikasi sumber daya karir seperti kompetensi karir (Eby, Butts, & Lockwood, 2003) dan modal pergerakan (Forrier, Sels, & Stynen, 2009) sebagai prediktor *employability* (Hirschi, 2012). *Career competencies* memiliki keterkaitan dengan *career adaptability*, namun secara konseptual dan empiris berbeda satu sama lain. dimana *career adaptability* merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan konstan, sementara *career competencies* membantu individu untuk berkembang di pasar tenaga kerja atau kondisi perusahaan yang dinamis saat ini (Akkermans dkk., 2015). Akkermans dan Tims (2017) menambahkan bahwa individu yang menguasai *career adaptability* secara efektif menangani situasi yang dihadapi, sedangkan *career competencies* mempersiapkan diri untuk situasi seperti itu dengan memungkinkan untuk secara proaktif menyusun karir mereka.

Career competencies didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang penting terkait pengembangan karir yang dipengaruhi oleh individu (Akkermans dkk., 2013) dan terdiri dari tiga domain yakni reflektif, komunikatif dan perilaku kompetensi karir. Domain reflektif mengacu pada kesadaran individu akan motivasi dan kualitas seseorang yang meliputi refleksi pada nilai-nilai, motivasi, kekuatan dan kekurangan yang berkaitan dengan karir seseorang. Domain komunikatif mengacu pada kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dalam meningkatkan peluang keberhasilan karir seseorang yang mencakup membangun dan memperluas

jaringan yang bertujuan mengkomunikasikan pengetahuan pribadi, kemampuan dan keterampilan ke pasar tenaga kerja dengan membuat profil diri. Domain perilaku mengacu pada kemampuan untuk membentuk karir seseorang dengan secara aktif mengeksplorasi lingkungan dalam hal pekerjaan dan peluang karir, serta secara proaktif merencanakan dan mencapai tujuan karir.

Pekerja muda dengan kompetensi karir yang lebih berkembang akan memiliki gagasan yang lebih jelas tentang konsep diri kejuruan mereka (misalnya, motivasi dan kualitas), sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan menerapkan konsep diri ini ke dalam berbagai peran pekerjaan (Savickas, 2002). Dengan demikian *career competencies* membantu individu untuk mengeksplorasi kemungkinan alternatif di pasar tenaga kerja dan untuk melakukan kontrol atas karir mereka, yang selanjutnya meningkatkan *self-perceived employability* (Forrier dkk., 2015; Savickas, 2002).

Pada penelitian sebelumnya, Kwon dkk (2019) menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh terhadap *self-perceived employability* dengan dimoderatori oleh *work volition*. Kwon menyarankan jika studi di masa depan harus meningkatkan generalisasi *perceived employability* dengan memperluas cakupan subjek menjadi orang dewasa dan pekerja, selain itu disarankan untuk berfokus pada *perceived employability* yang diprediksi oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan pengembangan karir yang dirasakan oleh individu yang mengalami perekrutan, kepuasan kerja atau mobilitas kerja

setelah dipekerjakan. Dengan hal ini penting untuk dilakukan penelitian yang menguji hubungan career adaptability dengan *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y dimediasi oleh suatu variabel.

Kemudian Dalam Blokker, pekerja muda dengan tingkat *career competencies* tinggi menganggap diri mereka lebih mudah dipekerjakan secara internal dan eksternal, serta hubungan tersebut dimediasi secara parsial oleh kesuksesan karir subjektif. Blokker menyarankan untuk mempertimbangkan keadaan pasar tenaga kerja di mana karyawan bekerja. Dimana pasar tenaga kerja yang secara umum tidak stabil memungkinkan pekerja muda akan mempersepsikan *employability* menjadi rendah terlepas dari faktor *career competencies* (Blokker dkk 2019). Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan uji pengaruh *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y di negara terdampak situasi yang membuat pasar tenaga kerja dan ekonomi kurang baik yang dimediasi oleh suatu variabel.

Career success telah menjadi motivasi sejak lama, dimana para sarjana menggunakan kepuasan kerja untuk mewakili awal kesuksesan karir. *Career success* didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian psikologis atau yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan terakumulasi sebagai hasil dari pengalaman kerja (Seibert dkk., 1999), *career success* dibagi menjadi *subjective career success* dan *objective career success*. Perbedaan teoretis dapat dibuat antara kesuksesan karir subjektif dan objektif (misalnya, Arthur dkk., 2005; Spark, Hirschi, & Dries, 2018). *Subjective career success* mengacu pada

evaluasi diri individu dari kemajuan karir dan perasaan kepuasan dan prestasi (misalnya, kepuasan karir, Heslin, 2005).

Objective career success mengacu pada indikator nyata dan dapat diverifikasi dari karir individu, seperti gaji, posisi hierarkis, promosi, dan status (Arthur dkk., 2005). Ng dkk., (2005) menggambarkan *subjective career success* sebagai penilaian subjektif dan pengalaman mengenai pencapaian karir pribadi dan makna yang dikaitkan dengan hasil tersebut. Dimana *subjective career success* dianggap sangat penting karena model karir telah berubah di bawah pengaruh postmodernisme (Defillippi & Arthur, 2006). Eith & Claudia (2011) menambahkan bahwa semakin banyak individu yang membuat keputusan berdasarkan kriteria subjektif daripada gaji dan promosi untuk menilai kesuksesan karir mereka sendiri.

Dengan hal ini, keberhasilan *subjective career success* semakin penting bagi karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian kedepannya untuk mengeksplorasi variabel tersebut sebagai anteseden maupun mediator dan moderator (Dai & Song, 2016). Dimana orang sukses cenderung lebih sering menerima peluang baru untuk pengembangan karir dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang sukses (misalnya, Singh, Ragins, & Tharenou, 2009). Dengan demikian, *career success* subjektif yang telah dicapai oleh para pekerja muda hingga saat ini kemungkinan besar dapat menjadi masukan bagi persepsi mereka tentang peluang kerja di masa depan. Lebih khusus lagi, keberhasilan karir yang dicapai secara menengah dapat berfungsi sebagai sinyal nilai bagi orang lain dan secara menguntungkan mempengaruhi bagaimana

pekerja muda diperlakukan oleh lingkungan mereka, sehingga meningkatkan *employability* mereka (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018).

Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka dapat diasumsikan jika *career adaptability* dan *career competencies* memiliki pengaruh terhadap *subjective career success*; dan *subjective career success* memiliki pengaruh terhadap *self-perceived employability* (Blokke dkk, 2019 dan Bargsted dkk., 2021). Maka perlu dilakukan uji pengaruh *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dengan *subjective career success* sebagai variabel mediator pada karyawan generasi Y yang mengacu pada *grand theory* CCT.

1.1 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang permasalahan sebelumnya, berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya:

- a. Apakah ada pengaruh langsung antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y?
- b. Apakah ada pengaruh langsung antara *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y?
- c. Apakah ada pengaruh tidak langsung *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* dengan *subjective career success* sebagai mediator pada karyawan generasi Y?
- d. Apakah ada pengaruh tidak langsung *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dengan *subjective career success* sebagai mediator pada karyawan generasi Y?

1.2 Signifikansi Penelitian

a. Penelitian terkait *Career Construction Theory*

Savickas memodifikasi Super & Knasel (1981) menjadi *career construction theory* berupa keadaan kesiapan individu untuk tugas karir yang dapat diprediksi, peran karir yang terlibat dan masalah karir yang tidak dapat diprediksi dalam perubahan karir atau situasi karir yang juga merupakan kualitas yang memungkinkan perubahan tanpa banyak kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru (Savickas, 1997).

Bagi manusia, adaptasi terhadap kehidupan sosial melibatkan semua peran inti dan periferal. Saat mereka merancang kehidupan mereka (Savickas dkk., 2009), orang harus beradaptasi dengan harapan bahwa mereka bekerja, bermain, dan mengembangkan hubungan. *Career construction theory* berkonsentrasi hanya pada peran pekerjaan yang membahas harapan sosial bahwa individu mempersiapkan, masuk, dan berpartisipasi dalam peran kerja dan kemudian berurusan dengan transisi karir antara posisi pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012).

Rudolph dkk (2016) melakukan meta analisis untuk menguji hubungan *career adaptability* sebagai sumber daya adaptasi dengan ukuran kesiapan adaptasi, respon adaptasi, hasil adaptasi, dan kovariat demografis. Hasil berdasarkan total 90 studi menunjukkan bahwa *career adaptability* secara signifikan berhubungan dengan kesiapan adaptasi seperti *cognitive ability*, *big five traits*, *self-esteem*, *core self-evaluations*, *proactive*

personality, orientasi masa depan, harapan dan optimisme). Respon adaptasi berupa perencanaan karir, eksplorasi karir, pekerjaan *self-efficacy*, dan pengambilan keputusan karir *self-efficacy*), hasil adaptasi (yaitu, karir identitas, panggilan, kepuasan karir/pekerjaan/sekolah, komitmen organisasi afektif, stres kerja, *employability*, promosi, *turnover intentions*, pendapatan, keterlibatan, *self-report* kinerja, hasil kewirausahaan, kepuasan hidup, dan pengaruh positif dan negatif), serta sebagai karakteristik demografis tertentu (yaitu, usia, pendidikan).

(Hirschi dkk., 2015), menemukan bahwa adaptasi karir berhubungan positif dengan perencanaan karir, eksplorasi karir, dan kedua pekerjaan dan efikasi diri pengambilan keputusan karir. Dengan demikian, sumber daya *career adaptability* muncul untuk memfasilitasi respons adaptasi terhadap kondisi yang berubah. Dalam hal hasil adaptasi, asosiasi antara kemampuan beradaptasi karir dengan variabel kepuasan secara umum konsisten dengan harapan berdasarkan teori konstruksi karir (Savickas, 1997, 2013).

Di luar pekerjaan dan hasil spesifik karier, Rudolph dkk., (2016) juga menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karier memiliki implikasi positif bagi kesejahteraan subjektif (kepuasan hidup, efek positif, dan efek negatif tingkat rendah). Dengan demikian, tampaknya kemampuan beradaptasi karir dapat berkontribusi untuk kesejahteraan dan kehidupan positif berfungsi lebih umum (misalnya, Johnston dkk., 2013). Meskipun tidak termasuk dalam analisis kami karena kriteria studi minimum kami, bukti dari studi utama menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir

juga berhubungan positif dengan kebahagiaan (Johnston dkk., 2013), kesehatan subjektif (Johnston, Krings, & Bollmann, 2015; Maggiori dkk., 2013), kualitas hidup (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), tahan banting (Santilli et al., 2015), dan ketahanan (Coetzee & Harry, 2015).

b. Penelitian terkait *self-perceived employability* di konteks karyawan generasi Y

Bagi individu, *self-perceived employability* bergantung pada tiga faktor seperti 1) pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang; 2) cara seseorang menggunakan aset tersebut dan menyajikannya kepada pemberi kerja; 3) konteks situasi seperti keadaan individu (keluarga dan kondisi keluarga), status pasar tenaga kerja (permintaan dan penawaran tenaga kerja), lowongan pekerjaan (Hillage & Pollard, 1998). Menurut Fugate dkk., (2004), *employability* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi dan menyadari peluang karir. *Employability* mengacu pada kemungkinan pada kemungkinan untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan (De Cuyper dkk., 2011; Fugate dkk., 2004). Awalnya dianggap sebagai topik yang menjadi perhatian terutama bagi orang yang menganggur, *employability* dipandang penting bagi seluruh populasi pekerja.

Employability dapat dikonseptualisasikan baik sebagai hasil maupun anteseden. Dimana ukuran *employability* berbasis pada faktor-faktor yang bersifat objektif dan mewakili seseorang untuk dapat memperoleh atau mempertahankan pekerjaan (McArdle dkk., 2007). Menurut pendekatan ini

individu dapat dipekerjakan ketika mereka dapat membuktikan bahwa mereka dapat menemukan pekerjaan (terukur, misalnya status pekerjaan; Mancinella dkk., 2010). Sedangkan pada penulis lain mengungkapkan bahwa terdapat konstruk *employability* secara subyektif, yakni menilai *employability* yang dimiliki untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan “*self-perceived employability*” (De Cuyper dkk., 2011).

Self-perceived employability merupakan aspek penting yang dimiliki individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan maupun yang sudah dimiliki sebagai tujuan utama individu dalam mempertahankan dan meningkatkan daya tarik individu di pasar tenaga kerja di lingkungan yang tidak siap menawarkan pekerjaan jangka panjang (Rothwell & Arnold, 2005). Terdapat beberapa studi empiris yang membahas *self-perceived employability* pada karyawan. Rothwell & Arnold (2005) melakukan penelitian dan pengembangan skala *perceived employability* dengan sampel karyawan profesional SDM, dengan alasan keyakinan bahwa karyawan-karyawan tersebut dapat melalui nilai-nilai profesional dan kesetiaan terhadap organisasi serta menjadi relatif mandiri di pasar kerja. Dimana *employability* menyangkut sejauh mana orang memiliki keterampilan dan atribut lainnya untuk menemukan maupun bertahan pada pekerjaan yang mereka inginkan.

Ng dkk., 2010 melakukan penelitian di Kanada dengan sampel 23.413 anggota generasi Y (lahir setelah 1980). Ditemukan bahwa generasi ini sangat mementingkan aspek pekerjaan masing-masing individu, dan

mereka memiliki harapan nyata tentang pekerjaan pertama mereka, serta mencari kemajuan pesat dan pengembangan keterampilan baru. Namun, Williams (2019) melaporkan bahwa 98% penyedia kerja di Irlandia menghadapi tantangan rekrutmen dan 41% dari penyedia kerja tidak puas dengan prospek yang tersedia. Dalam pengertian ini tenaga kerja yang muncul tidak memenuhi harapan manajer, dimana mereka menghadapi masalah dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Y masih belum memenuhi harapan penyedia kerja meskipun mereka sudah memiliki harapan untuk mendapatkan pekerjaan dan kemauan untuk maju dan berkembang. Didukung oleh However dkk., (2017), dalam studi mereka tentang generasi Y di Inggris, menyarankan bahwa generasi tersebut perlu ditinjau sebagai kontribusi pada teori ekspektasi mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, penelitian *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y diharapkan dapat mengisi ruang tersebut.

c. Penelitian terkait *career adaptability* dan *self-perceived employability*

Career adaptability merupakan konsep dari teori pengembangan karir yang dikembangkan oleh Savickas (2005), menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan untuk menghasilkan perubahan penting dalam hidup mereka. Menurut Savickas (2011) *career adaptability* merupakan sumber daya penting yang dapat mendukung kemampuan kerja. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kemampuan *career adaptability* berkorelasi positif dengan berbagai

variabel yang berhubungan dengan individu, karir dan pekerjaan dimana tingkat *career adaptability* yang tinggi terkait dengan perasaan percaya diri dalam mencari pekerjaan (Guan dkk., 2014), kepuasan profesional (Zacher, 2014), kemampuan untuk mengelola transisi (Tolentino dkk., 2014; Urbanaviciute dkk., 2014), keamanan yang lebih besar dalam mencapai tujuan mereka (Pouyaud dkk., 2012) kepuasan hidup yang lebih besar (Santili dkk., 2016, Ginevra dkk., 2018).

Beberapa penelitian menyatakan jika *career adaptability* kuat, bahkan dalam lingkungan yang tidak pasti dan tidak aman, individu akan tetap berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran tidak resmi serta pembelajaran formal untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh lingkungan baru (Atitsogbe dkk., 2019; Duarte dkk., 2017; Pulakos dkk., 2000).

Penelitian terkait pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* ditemukan pengaruh positif dan signifikan pada subjek mahasiswa semester akhir, sarjana dan pencari kerja (Nugroho & Fajrianthi, 2021; Carvalho & Mourao, 2021; Atitsogbe dkk., 2019, Kwon, 2019). Kwon (2019) menjelaskan bahwa seorang individu memberi makna pada proses melalui adaptasi karir sambil menyelesaikan karir mereka sendiri dan mewujudkan konsep diri dalam peran bekerja. Hal ini merupakan sikap eksploratif individu yang mencari lebih banyak informasi untuk mendapatkan wawasan yang lebih mengenai diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Rothwell (2008) menyatakan bahwa *perceived*

employability memiliki aplikasi potensial dalam pengelolaan karir pekerja, pembinaan karir, bimbingan kejuruan sarjana dan lulusan serta diterapkan pada pekerja di dalam organisasi atau pada populasi yang luas.

Oleh karena itu penelitian *career adaptability* terhadap *perceived employability* pada subjek karyawan perlu dieksplor lebih dalam. Kwon (2019) menyarankan untuk meneliti *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada subjek pekerja dan memberikan variabel mediasi. Dimana karyawan yang memiliki *career adaptability* tinggi akan berupaya untuk mengatasi tugas-tugas, beban kerja maupun tuntutan perubahan yang diberikan oleh perusahaan dengan menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang tidak terduga dan cenderung berubah.

d. Penelitian terkait *career competencies* dan *self-perceived employability*

Career competencies didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang penting terkait pengembangan karir yang dipengaruhi oleh individu (Akkermans dkk., 2013). Pekerja muda dengan *career competencies* yang lebih berkembang akan memiliki gagasan yang lebih jelas tentang konsep diri kejuruan mereka (misalnya, motivasi dan kualitas), sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan menerapkan konsep diri ini ke dalam berbagai peran pekerjaan (Savickas, 2002).

Studi sebelumnya menetapkan bahwa *career competencies* bermanfaat bagi pengembangan karir pekerja muda (misalnya, Eby dkk., 2003) karena kompetensi ini membuat mereka lebih mampu menggunakan

perilaku adaptif (Parker, Khapova, & Arthur, 2009) ke organisasi mereka (Fleisher, Khapova, & Jansen, 2014), dan untuk menjadi sukses (Colakoglu, 2011; Eby dkk., 2003). Terdapat juga studi mengenai sumber daya karir seperti kompetensi karir (Eby, Butts, & Lockwood, 2003) dan modal pergerakan (Forrier, Sels, & Stynen, 2009) sebagai prediktor *employability* (Hirschi, 2012). *Career competencies* membantu individu untuk mengeksplorasi kemungkinan alternatif di pasar tenaga kerja dan untuk melakukan kontrol atas karir mereka, yang selanjutnya meningkatkan *self-perceived employability* (Forrier dkk., 2015; Savickas, 2002).

Blokker dkk (2019) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *career competencies* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *self-perceived employability* pada subjek pekerja muda. Dijelaskan bahwa penelitian Blokker dilakukan di negara-negara Eropa dengan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel dan stabil (Muller & Gangl, 2003), selain itu pekerja muda pada situasi tersebut lebih mudah untuk bertahan di pekerjaannya maupun memperoleh pekerjaan yang diinginkan (Gangl, 2002). Oleh karena itu disarankan untuk dilakukan penelitian serupa pada negara yang sedang dalam situasi kurang stabil, yakni kondisi Indonesia saat ini (Sayekti, 2022) untuk menguji *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada pekerja muda secara langsung maupun tidak langsung.

e. Penelitian terkait *career adaptability* dan *subjective career success*

Sumber daya *career adaptability* merupakan prediktor *subjective career success* di luar konteks kepribadian karena dikonseptualisasikan

dengan *subjective career success*, yang mencerminkan hasil interaksi pada orang dan lingkungan yang sukses. Dengan kata lain sama seperti *subjective career success* sumber daya *career adaptability* memiliki kaitan erat dengan peran kerja karyawan dan konteks karir mereka (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability* memiliki pengaruh terhadap *subjective career success* atau yang disebut *career satisfaction* (Zacher, 2013).

Temuan menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan berorientasi pada masa depan dan mempersiapkan diri untuk tugas dan tantangan karir yang akan datang (*concern*), dan keyakinan karyawan bahwa mereka dapat mengubah tujuan karir mereka menjadi kenyataan dan berhasil memecahkan masalah (*confidence*), merupakan prasyarat penting *subjective career success* terlepas dari pengaruh sifat kepribadian *big five-theory*. Secara keseluruhan, studi awal ini memberikan bukti yang meyakinkan untuk validitas *career adaptability* (Savickas) secara bersamaan dan prediktif, namun sejauh ini belum ada bukti empiris tambahan mengenai pengaruh *career adaptability* terhadap *subjective career success*.

Oleh karena itu perlu dilakukan studi tambahan mengenai *career adaptability* dengan konteks di berbagai budaya dan negara, pada hubungan antara *career adaptability* dan *subjective career success* (Dries dkk., 2012).

f. Penelitian terkait *career competencies* dan *subjective career success*

Menurut *Career Construction Theory*, individu membangun karir mereka dengan memaksakan makna pribadi pada pengalaman masa lalu dan sekarang, dan aspirasi masa depan. Proses konstruksi diri ini tergantung

pada ketersediaan keterampilan dan pengetahuan yang memadai (Savickas, 2002, 2005). Sejalan dengan *Career Construction Theory*, banyak penelitian telah menunjukkan bahwa individu dengan kompetensi karir yang dikembangkan dengan baik mencapai kesuksesan karir yang lebih subjektif (misalnya, Colakoglu, 2011; De Vos dkk., 2011; Eby dkk., 2003), dan kesuksesan karir yang objektif (misalnya, Francis- Smythe, Haase, Thomas, & Steele, 2013; Kuijpers & Scheerens, 2006; Van der Heijde & van der Heijden, 2006).

Selain itu, tinjauan baru-baru ini tentang pendekatan teoritis untuk mempelajari kesuksesan karir menunjukkan bahwa kesuksesan karir yang dicapai di masa lalu dapat membantu orang untuk mencapai tujuan karir lebih lanjut (Spurk dkk., 2018). Pada penelitian Salikode (2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh *career competencies* terhadap *subjective career success*.

g. Penelitian terkait *subjective career success* dan *self-perceived employability*

Keberhasilan karir yang dicapai secara menengah dapat berfungsi sebagai sinyal nilai bagi orang lain dan secara menguntungkan mempengaruhi bagaimana pekerja muda diperlakukan oleh lingkungan mereka, sehingga meningkatkan *employability* mereka (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). Orang-orang sukses cenderung lebih sering menerima peluang baru untuk pengembangan karir dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang sukses (misalnya,

Singh, Ragins, & Tharenou, 2009). Dengan demikian, *career success* subjektif dan objektif yang telah dicapai oleh para pekerja muda hingga saat ini kemungkinan besar dapat menjadi masukan bagi persepsi mereka tentang peluang kerja di masa depan.

Berdasarkan temuan ini, dan sejalan dengan *Career Construction Theory*, kami berpendapat bahwa pekerja muda yang sangat kompeten dalam karir, akan menganggap diri mereka lebih dapat dipekerjakan melalui mengalami lebih banyak kesuksesan karir. Pada Blokker dkk., (2019) menghasilkan temuan bahwa pekerja muda yang memiliki *career competencies* tinggi akan memiliki *self- perceived employability*, dimana hubungan tersebut dimediasi oleh *subjective career success*. Pada Bargsted dkk., (2021) menghasilkan temuan bahwa *subjective career success* berhubungan positif dengan *self- perceived employability*.

Dimana hal ini mendukung bahwa sumber daya karir seperti *career competencies* dapat menciptakan sumber daya lain yakni *subjective career success*, bertindak sebagai media, menghasilkan akumulasi sumber daya dari waktu ke waktu berubah menjadi hasil (persepsi kerja). *Subjective career success* dianggap sebagai faktor mediasi yang memfasilitasi proses menjadi karyawan (Forrier dkk., 2015).

h. Signifikansi Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan saat ini

Sesuai dengan hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki perbedaan pada sampel pada penelitian sebelumnya

yakni mahasiswa, *fresh graduate* dan pencari kerja. Dimana penelitian saat ini dilakukan pada subjek karyawan generasi Y karena usia produktif pekerja terbesar saat ini adalah generasi Y. Serta situasi ekonomi di penelitian sebelumnya adalah di negara dengan pasar tenaga kerja yang fleksibel dan stabil dari pada di Indonesia yang sedang mengalami ketidakstabilan ekonomi dan berdampak pada pasar tenaga kerja. Hal ini berfokus *pada career adaptability, career competencies, subjective career success* dan *self-perceived employability*. Secara lebih lanjut peneliti masih belum menemukan penelitian yang mengungkapkan keempat variabel tersebut dalam pendekatan karyawan generasi Y.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menjadi acuan literasi bagi karyawan generasi Y dalam merespon perubahan organisasi yang berkaitan dengan employability mereka. Selain itu organisasi dapat mempertimbangkan peran *career adaptability, career competencies, subjective career success* dalam mengelola SDM agar karyawan dapat mengatasi perubahan yang disebabkan dari pengaruh eksternal (perang, pandemi, dan kebijakan pemerintah).

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability*, serta pengaruh tidak langsung antara *career adaptability* dan *career competencies* terhadap

self-perceived employability yang dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini mengkaji dan memberikan penambahan wawasan maupun perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dalam tema *career adaptability*, *career competencies*, *self-perceived employability*, dan *subjective career success*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi mahasiswa maupun praktisi sumber daya manusia dalam memahami variabel *career adaptability*, *career competencies*, *self-perceived employability*, dan *subjective career success*.
2. Penelitian ini memberikan informasi maupun saran bagi institusi terkait *career adaptability*, *career competencies*, *self-perceived employability*, dan *subjective career success*.