

**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *CAREER COMPETENCIES*
TERHADAP *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* DENGAN VARIABEL
MEDIATOR *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* PADA KARYAWAN GENERASI Y**

TESIS

**Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Psikologi Profesi Mayoring
Psikologi Industri & Organisasi**



Disusun Oleh:

NASTITI DWICAHYANI

NIM. 111814153012

PROGRAM STUDI MAGISTER PROFESI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *CAREER COMPETENCIES*
TERHADAP *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* DENGAN VARIABEL
MEDIATOR *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* PADA KARYAWAN GENERASI Y**

“Diajukan sebagai Persyaratan untuk Penulisan Tesis pada
Program Studi Magister Psikologi”

Disusun Oleh:

Nastiti Dwicahyani

NIM. 111814153012

PROGRAM STUDI MAGISTER PROFESI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan pada
Ujian Tesis Periode I Semester Gasal 2022/2023

Surabaya, 02-08-2022

Dosen Pembimbing I



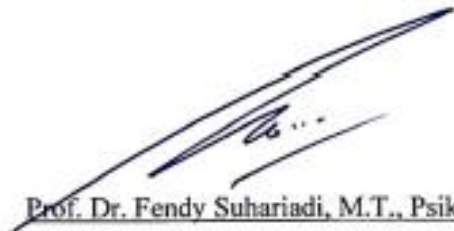
Prof. Dr. Cholichul Hadi, Drs., M.Si., Psikolog

NIP. 196403231989031002

Tesis ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan pada
Ujian Tesis Periode I Semester Gasal 2022/2023

Surabaya, 02-08-2022

Dosen Pembimbing II



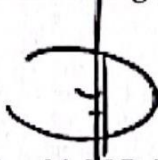
Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
NIP. 196601171990021001

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Senin, 10 Oktober 2022

dengan susunan Dewa Penguji

Ketua Penguji



Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog

NIP: 196803081998022001

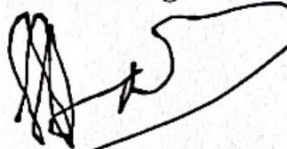
Sekretaris



Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog

NIP: 196501221992031002

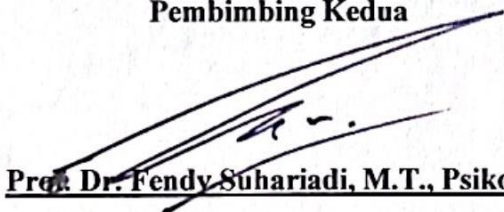
Pembimbing Ketua



Prof. Dr. Chotichul Hadi, M.Si., Psikolog

NIP: 196403231989031002

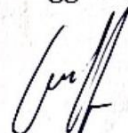
Pembimbing Kedua



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog

NIP: 196601171990021001

Anggota



Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si

NIP: 197111191998022001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Profesi Psikologi



Dr. Ike Herdiana, M.Psi., Psikolog

NIP: 197505222005012001



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam tesis yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiasi dalam tesis saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surabaya, 26 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan



Nastiti Dwicahyani

NIM. 111814153012

HALAMAN MOTTO

“Let the beauty of what you love be what you do”

-RUMI

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada

Ibu **Himarani Widagdo** dan Bapak **Agung Hari Basuki**

Kakak tercinta **Hapsari Dhamayanti**

Serta pada keluarga besar semua orang yang selalu ada dan mendukung saya..

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Career Adaptability* dan *Career Competencies* terhadap *Self-perceived Employability* dengan Variabel Mediator *Subjective Career Success* pada Karyawan Generasi Y” dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Magister Profesi Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Penulisan tesis ini tidak lepas dari bantuan dan partisipasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati dan segenap rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, beserta jajaran Wakil Dekan.
2. Prof. Dr. Cholichul Hadi, M.Si., Psikolog dan Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog yang telah memberikan petunjuk, dorongan serta nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan lancar.
3. Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog, Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog, Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku tim penguji tesis, terima kasih atas kritik, saran dan arahan yang diberikan untuk menyempurnakan penyusunan tesis.
4. Dr. Ike Herdiana, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Prodi Magister Profesi Psikologi. Terima kasih atas perhatian, bimbingan dan dukungan Ibu kepada

penulis untuk segera menyelesaikan studi di program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

5. Staf Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan tesis.
6. Keluarga tercinta. Ibu Himarani Widagdo, Bapak Agung Hari Basuki dan Hapsari Dhamayanti. Terima kasih atas kasih, doa, kesabaran yang tidak terbatas dalam mendukung dan mendidik penulis, sehingga akhirnya bisa menyelesaikan pendidikan.
7. Sahabat-sahabat penulis, Citra Apriliana Safitri, Riviant Firmansyah, Rachmah Dewi Firdausi, Cynthia Merinda, Sarah Nabila dan Dea Rakhmaniayu. Terima kasih atas dukungan dan kepercayaan bahwa penulis akhirnya dapat menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
8. Sahabat-sahabat penulis di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Rifda Ufaira, Ramadhani Al-Kahfi, Destina Desy, Karina Putri, Kartika Puspitasari, serta teman-teman satu angkatan 2018 Magister Profesi PIO. Terima kasih atas solidaritas, canda tawa, diskusi, dan luapan emosi yang bebas diutarakan.
9. Pungky Haryono. Terima kasih atas semua hal baik dan istimewa yang telah dilalui bersama. You've always been there, through the upside down. I can't thank enough for that. Semoga kita bisa saling menemani satu sama lain sampai lama, tumbuh bersama sampai nanti.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat bermanfaat dan diharapkan oleh penulis untuk perbaikan tesis ini. Akhir kata penulis mengharapakan tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 02 September 2022

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dengan variabel mediator *subjective career success* pada karyawan generasi Y. Definisi *self-perceived employability* dalam penelitian ini berdasar pada penjelasan Rothwell & Arnold (2007). *Career adaptability* mengacu pada teori Savickas (2002), serta *Career competencies* menggunakan teori Akkermans dkk (2012). Penelitian ini mengacu pada *Career Construction Theory* (Savickas & Porfeli, 2012) sebagai *grand theory*.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan metode survei untuk mengumpulkan data kuesioner. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan generasi Y yang aktif bekerja di suatu perusahaan dengan jumlah sebanyak 209 responden. Alat ukur yang digunakan adalah *self-perceived employability* (Rothwell & Arnold, 2007) diadaptasi oleh Trisnawati (2018). *Career adaptability* menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) Savickas & Porfeli (2012) yang diadopsi dan diujicobakan oleh Sulistiani (2020). *Career competencies* mengacu pada skala yang dikembangkan Akkermans dkk (2012) diadaptasi oleh Arshanti (2017) yang. *Subjective career success* dikembangkan oleh Shockley (2016) dan diadaptasi oleh Ingarianti dkk (2022).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *Partial Least Square* dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *self-perceived employability* dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y ($p=0.010$), dan *career competencies* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *self-perceived employability* dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y ($p=0.001$).

Kata kunci: *career construction theory*, *self-perceived employability*, *career adaptability*, *career competencies*, *subjective career success*, karyawan generasi Y

ABSTRACT

This study aims to examine whether there is an effect of career adaptability and career competencies on self-perceived employability with subjective career success as a mediator variable in Generation Y employees. The definition of self-perceived employability in this study is based on the explanation of Rothwell & Arnold (2007). Career adaptability refers to the theory of Savickas (2002), and Career competencies using the theory of Akkermans et al (2012). This study refers to the Career Construction Theory (Savickas & Porfeli, 2012) as a grand theory.

A quantitative approach was used in this study, with a survey method to collect questionnaire data. The subjects in this study were Generation Y employees who were actively working in a company with a total of 209 respondents. The measuring instrument used is self-perceived employability (Rothwell & Arnold, 2007) adapted by Trisnawati (2018). Career adaptability using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Savickas & Porfeli (2012) which was adopted and tested by Sulistiani (2020). Career competencies refer to the scale developed by Akkermans et al (2012) adapted by Arshanti (2017) which. Subjective career success was developed by Shockley et al (2016) and adapted by Ingarianti et al (2022).

Hypothesis testing was carried out using the Partial Least Square test with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that career adaptability has an indirect effect on self-perceived employability mediated by subjective career success in Generation Y employees ($p = 0.010$), and career competencies have an indirect effect on self-perceived employability mediated by subjective career success at Generation Y employees ($p=0.001$).

Keywords: *career construction theory, self-perceived employability, career adaptability, career competencies, subjective career success, generation Y employees*

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Signifikansi Penelitian	19
1.3 Tujuan Penelitian.....	30
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	31
1.4.2 Manfaat Praktis.....	31
BAB II.....	32
TINJAUAN PUSTAKA	32
2.1 Karyawan Generasi Y	32
2.1.1 Definisi Generasi Y	32
2.1.2 Karakteristik Individu Generasi Y	32
2.2 <i>Career Construction Theory</i>	33
2.2.1 <i>Anteseden Career Construction Theory</i>	33
2.2.2 Definisi <i>Career Construction Theory</i>	37
2.2.4 Kerangka Konseptual <i>Career Construction Theory</i>	38
2.2.5 Pondasi <i>Career Construction Theory</i>	41

2.3	<i>Self-Perceived Employability</i>	42
2.3.1	<i>Definisi Self-Perceived Employability</i>	42
2.3.2	<i>Dimensi Self-Perceived Employability</i>	44
2.3.3	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self-Perceived Employability</i>	45
2.3.4	<i>Dampak Self-Perceived Employability</i>	49
2.4	<i>Career Adaptability</i>	50
2.4.1	<i>Definisi Career Adaptability</i>	50
2.4.2	<i>Dimensi Career Adaptability</i>	51
2.4.3	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability</i>	53
2.4.4	<i>Dampak Career Adaptability</i>	54
2.5	<i>Career Competencies</i>	56
2.5.1	<i>Definisi Career Competencies</i>	56
2.5.2	<i>Dimensi Career Competencies</i>	57
2.5.3	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Competencies</i>	58
2.5.4	<i>Dampak Career Competencies</i>	60
2.6	<i>Subjective Career Success</i>	61
2.6.1	<i>Career Success</i>	61
2.6.2	<i>Definisi Subjective Career Success</i>	61
2.6.3	<i>Dimensi Subjective Career Success</i>	63
2.6.4	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Subjective Career Success</i>	65
2.6.5	<i>Dampak Subjective Career Success</i>	67
2.7	<i>Kerangka Teoritis</i>	68
2.7.1	<i>Hubungan Career Construction Theory dengan Variabel</i>	69
2.8	<i>Hipotesis Penelitian</i>	90
BAB III		92
METODE PENELITIAN		92
3.1	<i>Tipe Penelitian</i>	92
3.2	<i>Identifikasi Variabel Penelitian</i>	92
3.3	<i>Definisi Operasional Variabel Penelitian</i>	93
3.3.1	<i>Variabel Y: Self-Perceived Employability</i>	93
3.3.2	<i>Variabel X1: Career Adaptability</i>	94

3.3.3	Variabel X2: <i>Career Competencies</i>	94
3.3.4	Variabel Z: <i>Subjective Career Success</i>	95
3.4	Subjek Penelitian	95
3.4.1	Populasi	95
3.4.2	Sampel	96
3.5	Teknik Pengumpulan Data	97
3.5.1	Kuesioner Pengukuran <i>Self-Perceived Employability</i>	97
3.5.2	Kuesioner Pengukuran <i>Career Adaptability</i>	98
3.5.3	Kuesioner Pengukuran <i>Career Competencies</i>	99
3.5.4	Kuesioner Pengukuran <i>Subjective Career Success</i>	99
3.6	Validitas & Reliabilitas	101
3.6.1	Validitas	101
3.6.2	Reliabilitas	101
3.7	Analisis Data.....	104
BAB IV		108
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		108
4.1	Setting Penelitian	108
4.2	Persiapan Penelitian	108
4.3	Karakteristik Responden	108
4.4	Hasil Penelitian	110
4.4.1	Hasil Deskriptif Data Penelitian	110
4.4.2	Kategorisasi Hasil Data Penelitian	111
4.4.3	Analisis Data	113
4.5	Pembahasan.....	127
BAB V		135
SIMPULAN DAN SARAN		135
5.1	Kesimpulan.....	135
5.2	Saran	137
DAFTAR PUSTAKA		140
LAMPIRAN		147
Lampiran 1.	Form Kuesioner/ Skala	147
Lampiran 2.	Hasil Uji Analisis	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Usia Produktif Indonesia Tahun 2021	4
Tabel 2. Blueprint Kuesioner Self-Perceived Employability	97
Tabel 3. Blueprint Kuesioner Career Adaptability	98
Tabel 4. Blueprint Kuesioner Career Competencies.....	99
Tabel 5. Blueprint Kuesioner Subjective Career Success.....	100
Tabel 6. Penggolongan Derajat Reliabilitas	102
Tabel 7. Reliabilitas Skala Uji Coba Tidak Terpakai	103
Tabel 8. Demografi Responden	109
Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif.....	110
Tabel 10. Norma Kategorisasi	112
Tabel 11. Pembagian Berdasarkan Kategori Norma Variabel	112
Tabel 12. Nilai Outer Loading Variabel Penelitian.....	114
Tabel 13. Nilai Cross Loading Antar Variabel Penelitian	116
Tabel 14. Nilai Average Variance Extracted.....	119
Tabel 15. Nilai Composite Reliability	119
Tabel 16. Nilai R-Square Variabel Terkait	121
Tabel 17. Pengaruh Langsung Variabel Laten	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Jumlah Pengangguran dan TPT Indonesia 2015-2021	2
Gambar 2. Kerangka Konseptual Model Career Construction (Savickas & Porfeli, 2012)	39
Gambar 3. Kerangka Teoritis	90
Gambar 4. Model Hasil Penelitian	120

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2. Form Kuesioner/ Skala	147
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis	155

BAB I

PENDAHULUAN

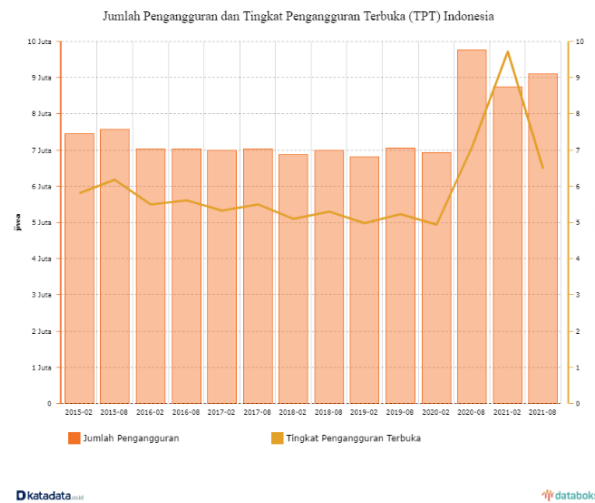
1.1 Latar Belakang Masalah

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 perifer. 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*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan Generasi Y

2.1.1 Definisi Generasi Y

Definisi milenial atau generasi Y adalah individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1997, dengan rentang usia 21 hingga 37 tahun pada 2018 (Dimock, 2018). Menurut David Foot, milenial adalah kelompok yang lahir antara tahun 1980 dan 1995 (Foot dan Stoffman, 1998). Disebutkan milenial adalah anak-anak dari *baby boomer* (1946-1965).

2.1.2 Karakteristik Individu Generasi Y

Generasi Y sangat dipengaruhi oleh tren yang mempengaruhi generasi mereka sendiri dan orang tua mereka (*baby boomer*), seperti peningkatan perceraian, lebih banyak perempuan dalam partisipasi angkatan kerja dan perubahan teknologi yang cepat (Lancaster dan Stillman, 2009). Secara sosial ekonomi, milenial juga dibesarkan di lingkungan yang relatif kelas menengah, karena *baby boomers* lebih sejahtera dibandingkan orang tua mereka (Osberg, 2003). Hal ini telah menyebabkan banyak komentator untuk mengkategorisasikan milenial sebagai individu yang manja (Howe & Strauss, 2000; Twenge, 2006). Milenial juga memiliki tingkat pendidikan pasca sekolah menengah yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya, dimana wanita yang lebih muda memperoleh peningkatan terkait gelar universitas dan pekerjaan paruh waktu dibandingkan pria dan wanita dari generasi sebelumnya (Leete, 2006). Oleh karena itu mereka cenderung lebih

mempertanyakan segalanya, memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap diri mereka sendiri (Twenge & Campbell, 2008), tetapi juga mengalami kesulitan dalam memenuhi tujuan karir mereka (Deal dkk., 2010; De Hauw dan De Vos, 2010; Lyons dkk., 2010; 2012).

Individu pada generasi Y jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya pada usia yang sama, telah terbukti lebih tinggi pada sifat-sifat positif seperti harga diri dan ketegasan (Twenge dan Campbell, 2001) serta sifat-sifat negatif seperti narsisme (Twenge dkk., 2008). Berdasarkan perbedaan tersebut, sisi positif pada kaum muda saat ini adalah memiliki harga diri yang lebih tinggi dan tegas dibandingkan generasi lainnya (Twenge, 2006).

2.2 *Career Construction Theory*

2.2.1 *Anteseden Career Construction Theory*

Dari tahun 1950 hingga 1990, Super mendirikan teori pengembangan karir (Walker-Donnelly dkk., 2019), teori konsep diri pengembangan karir (Niles, 2001), teori karir *life-span life-space* (Savickas, 1997), yang semuanya menjadi interpretasi terbaik dan model teoritis individu pengembangan karir pada saat itu (Zhao & Guo, 2010; Guan & Li, 2015) (Zhao & Guo, 2010; Guan, 2015).

Super & Knasel berpendapat bahwa kemampuan beradaptasi karir adalah keadaan siap yang diperlukan untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi oleh peran pekerjaan saat ini atau masa depan dan untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang tidak terduga atau perubahan dalam

lingkungan kerja (Super & Knasel, 1981). Savickas memodifikasinya menjadi 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).

Seiring waktu, teori adaptasi karir terus direvisi dan dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya. Savickas mengembangkan teori adaptasi karir yang lebih kaya dan lebih konotatif dan diperluas (Savickas, 1997). Berdasarkan hal tersebut teori konstruksi karir dengan perspektif konstruktivisme individu, konstruksionisme sosial dan postmodernisme diusulkan dan dibangun secara bertahap (Savickas, 2005; Guan & Li, 2015; Savickas, 2002; Savickas & Porfeli, 2012).

2.2.1.1 Konstruktivisme

Konstruktivisme adalah perspektif yang muncul dalam psikologi perkembangan dan kognitif dengan tokoh utama (Bruner, 1990; Kelly, 1955; Piaget, 1969; von Glaserfeld, 1993; dan Vygotsky, 1978). Konstruktivisme mengusulkan bahwa setiap individu secara mental membangun dunia pengalaman melalui proses kognitif. Lebih lanjut konstruktivisme menjelaskan bahwa dunia tidak dapat diketahui secara langsung, melainkan oleh konstruksi yang dipaksakan oleh pikiran. Proses ini bersifat internal bagi individu, dimana ia mengintegrasikan pengetahuan (atau makna) ke dalam skema yang sudah ada sebelumnya (Asimilasi atau

mengubah skema agar sesuai dengan lingkungan (akomodasi) Piaget & Inhelder (1969). Perspektif konstruktivis secara eksplisit menginformasikan *career construction theory* Savickas (2002); dimana konstruktivisme mengakui bahwa konstruksi adalah proses aktif, yakni individu bertindak bersama dalam sebuah kelompok dalam konteks sejarah, budaya dan faktor luas lainnya untuk membangun dunia. Lebih lanjut, konstruksi karir merupakan niat untuk bagaimana orang membangun kehidupan di zaman yang terus menerus berubah. Dengan demikian, paham konstruktivisme dalam memandang karir adalah ketika individu membuat diri mereka menjadi siap dalam menghadapi perubahan pada lingkungan eksternal untuk membangun karir.

2.2.1.2 Konstruksionisme Sosial

Konstruksionisme sosial merupakan pandangan bahwa "pengetahuan di beberapa area adalah produk dari praktik dan institusi sosial kita, atau interaksi dan negosiasi antara kelompok sosial yang relevan" (Gasper, 1999). Menurut Mahoney (2003), konstruksionisme sosial adalah pengetahuan secara historis dan kultural yang spesifik mempertanyakan keberadaan lingkungan yang stabil dan teratur, yang tersirat oleh gagasan perkembangan normatif. Konstruksionisme sosial memberikan pandangan yang lebih luas mengenai kesadaran terkait konteks interaksi antara nature-nurture (Gottfredson, 2002). Savickas (2002) mengungkapkan konstruksionisme sosial berperan dalam mengkontekstualisasikan masalah karir. Lebih lanjut, konstruksionisme sosial menempatkan perhatian,

tindakan, karir mereka dalam konteks sosial, ekonomi, budaya, sejarah temporal dan lainnya; yakni bagaimana seseorang, dalam mengkonstruksi diri, juga mengkonstruksi masyarakat, juga tersirat dalam pertimbangan hubungan antara karir dan institusi dan tatanan sosial. Dengan kata lain individu membangun atau mengkonstruksi dirinya berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dihasilkan dari aktivitas sosial, interaksi dan negosiasi antara kelompok sosial yang relevan.

2.2.1.3 Kontekstual

Kontekstual karir didasarkan pada gagasan bahwa pengalaman masing-masing individu lintas budaya yang dialami sendiri dan tindakan orang lain yang dipahami sebagai tujuan (Young dkk., 1996; 2002). Konsep ini berfungsi untuk membantu orang bertindak menuju tujuan daripada mencari tahu alasan mengapa harus bertindak. Dalam Young dkk., (2007) menjelaskan konsep kontekstual menempatkan hubungan yang signifikan antara tindakan, proyek dan karir. Seseorang dapat memperluas hubungan antara tindakan dan budaya untuk karir. Karir, melalui tindakan dan proyek dalam jangka panjang, memungkinkan seseorang untuk berhubungan dengan kompleksitas lingkungan di mana individu berpartisipasi dari waktu ke waktu, yaitu budaya atau budaya seseorang. Melalui karir, seseorang dapat terlibat lebih penuh dengan budaya, dan budayalah yang memungkinkan seseorang untuk terlibat dalam karir. Ini adalah interaksi yang kompleks mengingat karir dan budaya adalah konstruksi tingkat tinggi. Savickas (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa CCT dari perspektif

kontekstualis adalah individu mengonseptualisasikan perkembangan adalah didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan bukan dari kematangan batinnya. Dimana perspektif kontekstual berupa variabel situasional dan psikososial (Savickas, 2002) yang memperluas orang ke dalam lingkungan sosial; dan mencakup isu-isu seperti perubahan organisasi, transisi sekolah-bekerja, dan konteks multikultural.

2.2.2 Definisi *Career Construction Theory*

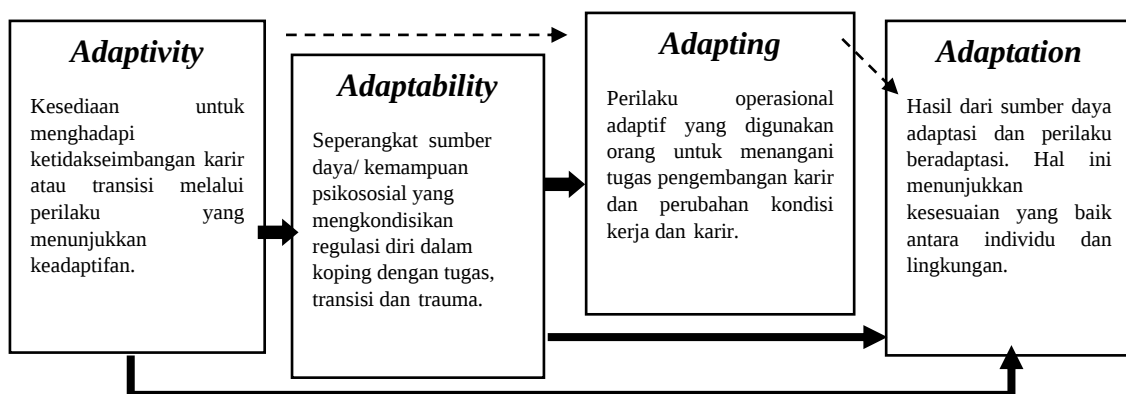
Career construction theory (CCT) atau teori konstruksi karir dikembangkan oleh Savickas (1997). CCT (Savickas, 2005) mengonseptualisasikan pembangunan manusia sebagai didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan sosial dengan tujuan integrasi orang-lingkungan. Manusia harus beradaptasi dengan harapan bahwa mereka bekerja, bermain, dan mengembangkan hubungan seiring dengan mereka merancang kehidupan (Savickas dkk., 2009). Savickas (2009) menunjukkan bahwa rute paling efektif untuk melalui perubahan dari masa ke masa adalah menemukan karir yang memberikan makna pribadi dan mendekati pasar kerja dengan asumsi bahwa mereka tidak lagi menemukan jalur karir secara linier, namun akan dapat mengubah jalur beberapa kali. Lebih lanjut, model CCT 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. Secara khusus, *career construction theory* meneliti bagaimana

orang mengelola sendiri tuntutan, transisi, dan trauma terkait pekerjaan (Savickas, 2013).

Savickas membuat definisi CCT sebagai konsep berupa keadaan persiapan 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 yang merupakan sumber daya psikologis untuk mengelola perubahan karir, tugas baru, dan trauma pekerjaan (Savickas, 2005; Savickas, 2002).

2.2.4 Kerangka Konseptual *Career Construction Theory*

CCT (Savickas & Porfeli, 2012) menjelaskan terdapat proses alur berpikir yang meliputi kesiapan adaptif (*adaptivity*), sumber daya adaptasi (*adaptability resources*), kemampuan beradaptasi (*adapting responses*) dan hasil adaptasi (*adaptation results*). Berikut adalah gambar kerangka konseptual *Career Construction Model* (Savickas & Porfeli, 2012):



Gambar 2. Kerangka Konseptual Model *Career Construction* (Savickas & Porfeli, 2012)

a. Kesiapan Adaptasi (*adaptivity*)

Kesediaan untuk menghadapi ketidakseimbangan karir atau transisi melalui perilaku yang menunjukkan keadaptifan. Ambang untuk memulai proses interpersonal dan intrapersonal yang memandu aktivitas untuk mencapai tujuan adalah ketika seseorang tidak dapat lagi mengasimilasi perubahan dan bertahan dalam aktivitas rutin. Pada titik tersebut, individu perlu mengakomodasi ketidakseimbangan dengan mengubah diri, konteks atau keduanya. Akomodasi yang diperlukan biasanya mendorong perasaan yang tertekan dan memicu motivasi serta meningkatkan kemauan untuk beradaptasi. Contohnya adalah *proactive personality*, *big five personality*, *cognitive flexibility*, dan lain-lain (Savickas & Porfeli, 2012).

b. Sumber daya Adaptasi (*adaptability resources*)

Sumber daya adaptasi adalah kekuatan atau kapasitas pengaturan diri yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, kompleks dan tidak diketahui; dimana hal tersebut muncul dalam tugas perkembangan kejuruan, transisi pekerjaan dan trauma pekerjaan. Sumber daya ini bukanlah inti dari individu, melainkan pengalaman mereka (antara individu dan lingkungan). Sumber daya adaptabilitas membantu membentuk strategi yang digunakan individu untuk mengarahkan perilaku adaptif mereka. Dengan kata lain, sumber daya adaptasi itu sendiri membentuk perluasan diri ke dalam lingkungan sosial karena individu mengkondisikan perilaku adaptasi aktual yang merupakan fungsi orientasi,

eksplorasi, pembentukan, pengelolaan dan pelepasan. Contohnya adalah *career adaptability* (Savickas & Porfeli, 2012) dan *career competencies* (Blokker dkk., 2019).

c. Kemampuan Beradaptasi (*adapting responses*)

Respon adaptasi adalah melakukan perilaku adaptif untuk mengatasi kondisi yang berubah. Adaptasi melibatkan penguasaan tugas pengembangan kejuruan, mengatasi transisi pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan trauma kerja dan kontijensi. Kegiatan konstruktif ini membentuk siklus kinerja adaptif yang berulang secara berkala karena individu harus menyesuaikan diri dengan konteks yang berubah. Contohnya meliputi penguasaan tugas pengembangan kejuruan, mengatasi transisi pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan trauma kerja serta kontingensi (Savickas & Porfeli, 2012).

d. Hasil Adaptasi (*adaptation results*)

Kondisi yang dicapai seseorang melalui adaptasi. Tujuan adaptasi karir adalah penyalarsan kebutuhan pribadi pekerja dengan tuntutan dan peluang lingkungan. Dengan demikian, hasil adaptasi ditunjukkan dengan kesesuaian antara orang dan lingkungan, serta indikator seperti pengembangan, kepuasan, komitmen dan keberhasilan kerja (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). CCT menyatakan bahwa pekerja dengan karir yang tinggi memiliki kompetensi transaksional dan psikososial yang lebih besar untuk mempermudah mereka dalam beradaptasi dan berhasil menghadapi tugas karir, transisi dan trauma (Savickas, 1997). Contohnya

adalah *career success*, kepuasan, pengembangan (Savickas & Porfeli, 2012), *perceived employability* (Rudolph dkk., 2016).

- e. Interaksi pada *Adaptivity, Adaptability resources, Adapting responds dan Adaptation results*

Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan interaksi tersebut menggunakan analogi bepergian dengan pesawat. Pramugara bertanya kepada penumpang apakah mereka memiliki kemauan dan sumber daya yang mungkin diperlukan untuk bertindak jika dalam keadaan darurat. CCT memandang kemauan penumpang sebagai kesiapan adaptasi (*adaptivity*), dan sumber daya sebagai sumber daya adaptasi (*adaptability resources*). Kemudian jika keadaan pesawat darurat maka diperlukan beberapa tindakan untuk menyelamatkan jiwa, dalam hal ini CCT memandang individu menganggap diri mereka bersedia dan mampu merespon situasi dengan melakukan tugas-tugas yang diperlukan yaitu merespon dengan tindakan adaptasi (*adapting responds*). Melibatkan tindakan yang berfungsi untuk mencapai tujuan, mengeksplorasi, membentuk sesuatu, manajemen dan lain-lain. Dampak dari tindakan tersebut adalah hasil adaptasi (*adaptation results*) yang biasanya ditampilkan dalam hal positif berupa kepuasan, perkembangan, keberhasilan dan stabilitas.

2.2.5 Pondasi *Career Construction Theory*

CCT memperhatikan perilaku individu sebagai *actor*, perjuangan sebagai *agent* dan penjelasan sebagai *author* (Savickas, 2012).

- a. *Actor*

Paradigma *actor* digunakan untuk bimbingan kejuruan. Di mana individu sebagai *actor* dicirikan dengan menilai sifat atau kepribadian individu untuk disesuaikan dengan pekerjaan yang dituju. Dengan kata lain individu mempersiapkan diri dengan memilih suatu kejuruan yang nantinya dapat membantu untuk mendapat pekerjaan yang sesuai.

b. *Agent*

Paradigma *agent* digunakan individu untuk mengembangkan diri. Di mana individu sebagai *agent* dicirikan dengan menilai kompetensi yang dimiliki saat ini untuk bisa melakukan tugas-tugas pengembangan yang baru atau semakin kompleks. Dengan kata lain individu mempersiapkan diri untuk beradaptasi dalam mengemban tugas-tugas pengembangan baru untuk tujuan tertentu.

c. *Author*

Paradigma *author* merupakan perjalanan hidup individu. Di mana individu sebagai *author* mengisahkan dirinya untuk merenungkan tema-tema kehidupan yang nantinya dapat digunakan untuk merekonstruksi karir mereka.

2.3 *Self-Perceived Employability*

2.3.1 *Definisi Self-Perceived Employability*

Konsep *self-perceived employability* adalah turunan dari *employability*. Secara harfiah, *employability* berasal dari kata *employment* (pengerjaan) dan *ability* (kemampuan), sehingga jika diartikan secara sederhana adalah kemampuan untuk dipekerjakan (Vanhercke dkk., 2014).

Sedangkan *self-perceived* adalah *self-report*. Berikut adalah definisi *self-perceived employability* menurut peneliti-peneliti terdahulu:

- a. Rothwell & Arnold (2007); Rothwell, Herbert, Rothwell (2008)

Perceived employability merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki keterampilan dan atribut lain untuk menemukan dan tetap dalam pekerjaan yang seperti mereka inginkan. Lebih dalam lagi, definisi *perceived employability* adalah kemampuan individu untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan sesuai dengan kualifikasi dirinya.

- b. De Cuyper dkk., (2011)

Self-perceived employability adalah aset pekerja, berfungsi untuk meminimalisir rasa takut akan kemungkinan tak dipekerjakan sekaligus meningkatkan kendali pekerja atas dirinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-perceived employability* adalah keterampilan individu untuk mencapai pekerjaan sesuai kualifikasi dirinya untuk meminimalisir rasa takut dan meningkatkan kendali atas dirinya. *Self-perceived employability* meliputi aspek kesesuaian fisik dan kognitif, pengembangan karir, spesialisasi kerja, fleksibilitas, kemampuan adaptasi yang dimiliki individu dan keinginan untuk berganti pekerjaan (Heijde & Heijden, 2006).

Pada penelitian ini definisi *perceived employability* yang digunakan adalah Rothwell & Arnold (2011). Hal ini disebabkan definisi *perceived employability* mendefinisikan kemampuan kerja yang dirasakan sendiri sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mencapai keberlanjutan

pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kualifikasi seseorang. (Rothwell, Herbert, dan Rothwell 2008 dalam Monteiro dkk., 2018).

2.3.2 Dimensi *Self-Perceived Employability*

Pada penelitian ini menggunakan konstruk dimensi *perceived employability* yang dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007). *Self-perceived employability* diidentifikasi diklasifikasikan menjadi dua dimensi yaitu *external employability* dan *internal employability*. Berikut adalah penjelasannya:

a. *External Employability*

Dimensi eksternal berdasarkan pada tenaga kerja eksternal atau perusahaan di luar tempat individu bekerja. *External employability* meliputi persepsi individu terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk memenuhi kriteria perusahaan yang dituju. Di mana persepsi tersebut berkaitan dengan pengalaman yang ia miliki, untuk bersaing di situasi yang tidak dapat diprediksi atau tidak stabil dalam memperoleh pekerjaan yang dituju.

b. *Internal Employability*

Dimensi internal berdasarkan pada tenaga kerja internal atau perusahaan tempat individu bekerja. *Internal employability* meliputi persepsi individu terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimiliki untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kesempatan untuk promosi, jenjang karir yang baik dan rekan kerja yang dapat membantu pekerjaannya.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self-Perceived Employability

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi *perceived employability*, yaitu:

1. Faktor Situasional

Faktor ini dianggap penting karena individu akan memiliki persepsi yang berbeda terhadap situasi yang berkaitan dengan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan.

a. Struktur Pasar Tenaga Kerja

Struktur pasar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi *employability* adalah jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, presentase kerja *full time* maupun per time, dan prosentase pekerjaan permanen dan sementara yang tersedia. Selain itu, situasi ekonomi juga menjadi salah satu determinan dalam *employability*. Peningkatan dan penurunan ekonomi dapat memberi dampak positif ataupun negatif terhadap individu dalam memperoleh pekerjaan

b. Peluang di Pasar Tenaga Kerja

Individu yang bekerja pada segmen lapangan pekerjaan yang berbeda memiliki kesempatan yang berbeda juga dalam mendapatkan pekerjaan. Terdapat signifikansi posisi pada lapangan pekerjaan untuk kesempatan karir yang lebih luas (Forriers & Sels, 2003). Terdapat pandangan yang memisahkan lapangan pekerjaan menjadi dua segmen yakni primer dan sekunder. Karyawan dalam segmen primer memiliki karakteristik gaji tinggi, kondisi kerja yang baik, stabilitas pekerjaan, peluang untuk promosi dan kesetaraan. Sedangkan segmen sekunder

memiliki karakteristik gaji rendah, kondisi kerja yang kurang baik, pekerjaan yang tidak stabil, peluang yang kecil untuk promosi.

2. Faktor Organisasional

Terkait dengan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk membuat karyawan menjadi *employable*, seperti kemudahan untuk karyawan dapat masuk ke dalam perusahaan maupun berhenti bekerja. Standar yang ditentukan perusahaan ketika rekrutmen karyawan mempengaruhi tingkat kesulitan calon karyawan untuk memasuki perusahaan. Selain itu faktor organisasional juga berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan mengenai perencanaan *personal career plan* (PCP). Kinerja perusahaan, pengembangan dan kebijakan perencanaan karir pribadi merupakan hal yang menentukan dalam mengembangkan *employability* karyawan.

3. Faktor Individual

Faktor ini dianggap penting karena terdapat perbedaan persepsi setiap individu terhadap organisasi. Menurut Lazarus & Folkman (1984), setiap individu dengan situasi yang sama mungkin dapat berbeda dalam menginterpretasikan kemungkinan dalam mendapat pekerjaan.

a. Pengalaman dan keterampilan

Individu dengan pengetahuan dan tingkat keterampilan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. *Asset employability* meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap individu (Hillage & Pollar, 1998). Pengetahuan,

keterampilan dan sikap atau kemampuan pengembangan karir merupakan indikator yang ada di dalam *career competencies*, di mana individu dapat mengembangkannya untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan di organisasi yang terus berubah. Untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan di organisasi yang terus berubah, individu membutuhkan *career competencies* guna membantu diri mereka (Heijde & Heijden, 2006).

Selain itu, *self-perceived employability* seseorang dipengaruhi oleh pengalaman atau persepsi individu terhadap organisasi yang memberikan apresiasi terhadapnya. Di mana individu yang mempersepsikan kesuksesan intrinsik (peran kerja, keberhasilan hubungan interpersonal) akan berupaya mempertahankan pekerjaannya atau mencari pekerjaan yang dapat memberikannya penghargaan atas kinerja karir yang ia tunjukkan (Dries dkk. 2008; dan De Vos dkk. 2011).

b. *Social Capital*

Merupakan keterkaitan sosial yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Fugate dkk., 2004, perlunya penekanan peranan *social capital* dalam membentuk *employability*, karena melalui kontrak sosial peluang karir meningkat dan menjadi *employable*.

c. Sikap

Sikap seorang individu merupakan faktor krusial, dimana individu yang tidak dapat beradaptasi dan kurang fleksibel dengan kondisi perusahaan akan merugikan. Kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas merupakan contoh dari sikap yang dibutuhkan perusahaan (Fugate, 2004,

Mc Quaid & Lindsay, 2005). Savickas (2005) menambahkan bahwa *career adaptability* dapat mempengaruhi *perceived employability*, dimana individu dengan *career adaptability* yang tinggi memiliki kesiapan yang memadai untuk mengatasi tugas maupun perubahan yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja.

d. *Career Success*

Spurk dkk., (2019) mengusulkan kesuksesan karir dapat dilihat baik sebagai hasil dan sebagai anteseden dari hasil karir lainnya. Secara rinci, kesuksesan karir dapat menjadi sumber bukti mengenai hasil yang diperoleh dari transisi pekerjaan yang berbeda, yang, pada gilirannya, berasal dari kompetensi kemampuan kerja yang berbeda. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Dries et al. (2008) dan De Vos dkk. (2011) ketika mempelajari hubungan antara kesuksesan karir dan *employability*. 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, kesuksesan karir subjektif yang telah dicapai oleh para profesional muda hingga saat ini kemungkinan besar dapat menjadi masukan bagi persepsi mereka tentang peluang kerja di masa depan (Blokkeer dkk., 2019).

e. *Demografis*

Employability juga dipengaruhi oleh usia dan jenis kelamin. Menurut penelitian MC Quaid & Lindsay (2005), laki-laki terbukti memiliki banyak pilihan di dunia kerja karena dianggap lebih *employable*

dibandingkan perempuan. Sedangkan menurut Heidje & Heidjen (2006) usia individu yang lebih tua cenderung lebih mudah dalam mencari pekerjaan daripada individu dengan usia lebih tua.

2.3.4 Dampak *Self-Perceived Employability*

Self-perceived employability merupakan variabel yang sangat penting untuk individu yang saat ini telah berada di lingkungan kerja maupun individu yang belum atau tidak bekerja (Wittekind dkk., 2009). Berikut adalah dampak-dampak dari *self-perceived employability*:

a. Meningkatkan kepuasan kerja

Pekerja dengan *self-perceived employability* yang tinggi cenderung mampu menghadapi rasa stress dan perubahan yang bergejolak atau bersifat tidak menyenangkan. Oleh karena itu mereka yang mampu menilai situasi kerja akan mendapat kesejahteraan yang lebih baik, yakni ditunjukkan dengan kepuasan kerja (Ngo dkk., 2017).

b. Mampu menghadapi perubahan organisasi

Berdasarkan teori penilaian stress (Lazarus & Folkman, 1984) dalam Wittekind dkk., (2009), individu dalam memandang lingkungan berkaitan erat dengan penilaian kognitif terhadap lingkungan tersebut. Individu yang memilih untuk memandang lingkungan bahaya sebagai ancaman umumnya tidak memiliki strategi khusus untuk menghadapi lingkungan tersebut. sebaliknya jika individu yang mempercayai *employability* mereka akan menganggap situasi tersebut sebagai hal yang menantang, sehingga individu tidak mengalami ketegangan berlebih.

Penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya memiliki *self-perceived employability* bagi pekerja, terutama bila berhadapan dengan situasi yang kurang menyenangkan seperti perubahan organisasi.

c. Meningkatkan Kesehatan fisik dan psikis pekerja

Mengacu pada (Lazarus & Folkman, 1984) dalam Wittekind dkk., (2009), keterkaitan antara *employability* dengan kesehatan dan kesejahteraan yang lebih baik. Individu dengan *perceived employability* yang tinggi cenderung memandang situasi bahaya tidak terlalu mengancam, sehingga mengalami lebih sedikit ketegangan dan mengarah pada kesehatan fisik serta mental.

d. Asset pekerja

Perceived employability adalah set pekerja yang berguna untuk meminimalisir rasa takut akan kemungkinan dirinya tak dipekerjakan maupun meningkatkan kendali pekerja atas dirinya sendiri (Cuyper dkk., 2011).

2.4 *Career Adaptability*

2.4.1 Definisi *Career Adaptability*

Karir merupakan istilah yang mengacu pada kombinasi dan perpaduan peran pekerjaan yang dialami individu selama masa hidup (Super, 1980). Menurut Savickas (2002), karir didefinisikan sebagai perkembangan perilaku individu yang berkaitan dengan vokasi dari waktu ke waktu. Karir menunjukkan refleksi tentang perilaku seseorang, dimana refleksi tersebut bisa fokus pada kejadian actual seperti pekerjaan seseorang

atau makna subjektif karir yang mengubah individu dari pelaku karir ke cerita karir individu (Savickas, 2005).

Adaptability adalah kualitas yang dimiliki individu untuk bisa berubah dan menyesuaikan dengan keadaan baru (Savickas, 1997). Proses adaptasi ini mengubah berbagai kondisi yang mendorong individu untuk belajar lebih tinggi dan berkembang (Savickas, 2002). Savickas (2005) menjelaskan *adaptability* pada individu termasuk adaptasi terhadap tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan dan trauma pribadi dalam menyelesaikan masalah baru, masalah yang masih kurang jelas dan masalah kompleks.

Career adaptability adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja, juga merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas definisi *career adaptability* adalah adalah sikap, kapasitas dan perilaku individu dalam beradaptasi dengan tugas, transisi dan trauma pribadi yang mungkin dialami seseorang menghadapi perubahan terkait pekerjaan.

2.4.2 Dimensi *Career Adaptability*

Menurut Savickas, terdapat empat dimensi *career adaptability*, antara lain *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut mewakili sumber daya adaptif dan strategi yang digunakan individu

dalam mengelola tugas-tugas terkait karir, dan ketika individu mengkonstruksi karir. Berikut adalah penjelasan dari keempat dimensi:

a. Concern

Concern adalah kepedulian seseorang tentang karir masa depan. Individu memiliki perhatian tentang masa depan yang membantu melihat ke depan dan mempersiapkan berbagai kondisi yang terjadi. Kurangnya perhatian karir akan menjadikan *career indifference*, yaitu mencerminkan ketiadaan perencanaan dan pesimisme tentang masa depan.

b. Control

Control adalah pengendalian atas masa depan vokasional. *Career control* memungkinkan individu merasa dan percaya bahwa individu tersebut bertanggung jawab dan mengkonstruksi karirnya sendiri dan lebih yakin dalam membuat pilihan-pilihan karir. *Control* membuat individu bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan untuk memenuhi apa yang harus dilakukan selanjutnya dengan menggunakan disiplin diri, usaha dan ketekunan. Kurangnya *career control* dapat mengakibatkan *career indecision* atau keragu-raguan sehingga individu tidak mampu memilih dan memutuskan karirnya.

c. Curiosity

Curiosity adalah keingintahuan tentang karir, eksplorasi dan perilaku pencarian informasi tentang pengetahuan akan diri dan informasi mengenai pekerjaan serta kesesuaian antara diri dan dunia kerja. Sikap yang mendukung eksplorasi dan terbuka terhadap berbagai pengalaman akan

meningkatkan kompetensi baik dalam hal pengetahuan diri maupun informasi tentang pekerjaan. Individu yang telah melakukan eksplorasi di luar lingkungan memiliki banyak pengetahuan tentang kemampuan, minat dan nilai serta persyaratan, rutinitas dan penghargaan dari berbagai pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *career curiosity* yang rendah akan bersikap masa bodoh tentang dunia kerja dan memiliki gambaran diri yang tidak realistis.

d. *Confidence*

Career confidence menunjukkan antisipasi keberhasilan dalam menghadapi berbagai hambatan dan mengatasi tantangan. *Confidence* atau kepercayaan diri menunjukkan kemampuan individu agar berhasil melakukan suatu tindakan untuk membuat dan menerapkan pilihan pendidikan dan vokasi yang sesuai.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Menurut Savickas (1997, 2005), keberhasilan atau kegagalan dalam mengembangkan *career adaptability* dapat dijelaskan melalui tiga sudut pandang, yakni perbedaan karakteristik individu, tugas perkembangan dan konteks sosial. Lebih lanjut Savickas (2013) menjelaskan bahwa dalam memecahkan masalah-masalah yang tidak familiar, kompleks, masalah yang terkait dengan transisi, individu menggunakan *self-regulation* dalam mengatasinya.

Berdasarkan teori konstruksi karir, diungkapkan bahwa karir dibangun dan didorong melalui adaptasi terhadap lingkungan. individu

membangun karir dalam ekologi sosial tertentu. Konteks lingkungan berkembang mulai dari keluarga dan sekolah (Savickas, 2002). Hal ini menunjukkan lingkungan berpengaruh cukup besar dalam pembentukan career adaptability, baik lingkungan yang dibawa dari keluarga maupun yang ditemui di luar.

2.4.4 Dampak Career Adaptability

Heath (2020) menyatakan bahwa kemampuan *career adaptability* dapat membantu individu melihat kemungkinan dalam perubahan yang tidak terduga, dan memanfaatkan perubahan tersebut. Berikut adalah dampak-dampak dari *career adaptability*:

a. Intensi *turnover*

Career adaptability dapat mempengaruhi intensi *turnover* yang lebih rendah dikarenakan keinginan individu untuk mengembangkan karir di tempat ia bekerja saat ini; namun di sisi lain, karyawan yang lebih mudah beradaptasi mungkin kurang bergantung pada perusahaan mereka dan memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi (misalnya, Ito & Brotheridge, 2005; Karatepe & Olugbade, 2017), terutama selama masa ketidakpastian, seperti pandemi saat ini.

b. Kesejahteraan karyawan

Peran penting dari kemampuan beradaptasi karir untuk berbagai indikator keberhasilan kerja dan karir. Namun, pengaruh adaptasi karir karyawan pada penilaian kinerja pekerjaan orang lain sejauh ini belum diselidiki. Prestasi kerja, salah satu hasil terpenting dalam konteks kerja,

telah didefinisikan sebagai kecakapan terukur dari perilaku kerja yang berada di bawah kendali karyawan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993). Karena peringkat kinerja dapat berdampak pada gaji karyawan, promosi, dan keputusan program pelatihan, mempelajari prediktor mereka sangat relevan bagi peneliti dan praktisi organisasi.

c. Kesuksesan karir

Career adaptability menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir secara keseluruhan adalah sumber daya transaksional, pengaturan diri yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir subjektif terlepas dari disposisi yang lebih stabil (Zacher, 2014). Dimensi *concern* dan *confidence* secara positif memprediksi kepuasan karir dan kinerja karir yang dinilai sendiri di atas dan di luar variabel kontrol, dan ketika hasil lainnya masing-masing dikendalikan. Keyakinan bahwa mereka dapat mengubah tujuan karir mereka menjadi kenyataan dan berhasil memecahkan masalah (kepercayaan diri), merupakan prasyarat penting dari kesuksesan karir subjektif terlepas dari pengaruh sifat kepribadian Lima Besar dan evaluasi inti diri.

d. *Self-perceived employability*

Kemampuan *career adaptability* cenderung membantu karyawan mengatasi tantangan selama masa-masa sulit, tidak jelas apakah karyawan dengan kemampuan beradaptasi karir yang tinggi akan bekerja untuk menemukan solusi dalam perusahaan mereka saat ini atau

mencari peluang kerja di tempat lain. Mahasiswa dan lulusan baru yang mencari pekerjaan yakin akan kesiapan mereka untuk mengatasi transisi universitas ke dunia kerja (kemampuan beradaptasi karir) dan/atau dengan berbagai tuntutan yang penuh tekanan atau tantangan (efikasi diri umum) secara langsung berhubungan dengan kemampuan yang mereka rasakan untuk mencari pekerjaan (kemampuan kerja yang dirasakan sendiri) (Atitsogbe., dkk 2019).

2.5 Career Competencies

2.5.1 Definisi Career Competencies

Career competencies didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pengembangan karir yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh individu (Akkermans dkk., 2013). Untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan di organisasi yang terus berubah, individu membutuhkan *career competencies* guna membantu diri mereka (Heijde & Heijden, 2006). Menurut Wang (2013), *career competencies* adalah pengembangan karir dan kemampuan kerja inti yang harus dimiliki individu untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Dengan adanya *career competencies*, memungkinkan pekerja untuk tidak hanya memilih karir yang sesuai namun juga untuk menyesuaikan diri dengan karir mereka saat ini. Berdasarkan beberapa definisi dari ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *career competencies* adalah kompetensi relevan pekerja yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan, serta berguna untuk manajemen karir individu.

Dalam penelitian ini *career competencies* mengacu pada teori yang dikembangkan oleh (Akkermans dkk., 2012).

2.5.2 Dimensi *Career Competencies*

Dikutip dari Akkermans dkk., (2013) dalam Anwar & Wardani (2021), terdapat enam dimensi pada *career competencies*, antara lain:

a. *Reflective of motivation*

Dimensi ini didefinisikan sebagai refleksi dari nilai-nilai, gairah dan kumpulan motivasi yang ada pada karir seseorang. Dengan kata lain merujuk pada peninjauan keinginan dan nilai individu terkait karir mereka.

b. *Reflection of qualities*

Dimensi ini didefinisikan sebagai refleksi dari kekuatan, kelemahan dan keterampilan yang ada pada karir orang. Hal ini merujuk pada peninjauan kompetensi yang dimiliki seseorang terkait dengan karir mereka.

c. *Networking*

Dimensi ini didefinisikan sebagai kesadaran akan keberadaan dan nilai dari jaringan profesional seseorang, serta kemampuan untuk memperluas jaringan guna mencapai tujuan yang berkaitan dengan karir. Di mana berkaitan dengan kemampuan individu dalam mencari dan membangun koneksi untuk meningkatkan peluang keberhasilan karir seseorang.

d. *Self-profiling*

Definisi *self-profiling* yaitu menyajikan dan mengkomunikasikan pengetahuan yang dimilikinya, serta memiliki kemampuan dan keterampilan baik internal maupun eksternal terkait dunia kerja. Hal ini

merujuk pada bagaimana individu menunjukkan tingkat kemampuan individu untuk merealisasikan karir dan tujuan pribadinya.

e. Work Exploration

Secara aktif mengeksplorasi serta mencari peluang terkait pekerjaan dan karir baik secara internal maupun eksternal di dunia kerja. Hal ini merujuk pada orientasi individu terhadap kesesuaian antara identitas dan kompetensi dengan nilai dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

f. Career Control

Secara aktif mempengaruhi proses belajar dan proses kerja terkait dengan karir pribadi individu dengan menetapkan tujuan serta merencanakan cara untuk memenuhinya. Di mana individu melakukan perencanaan terkait karir serta pembelajaran dan proses kerja.

Berdasarkan paparan dimensi *career competencies*, Akkermans (2013) mengembangkan enam dimensi *career competencies* yang berguna dalam *career competencies questionnaire* (CCQ). Dimensi CCQ oleh Akkermans (2013) adalah refleksi terhadap motivasi, refleksi terhadap kualitas, *networking*, *self-profiling*, eksplorasi kerja dan kendali kerja.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Competencies*

Dalam literatur mengenai manajemen karir, diasumsikan bahwa faktor lingkungan modern seperti perspektif mobilitas, lingkungan kerja dinamis dan perubahan dukungan dalam situasi kerja mendorong individu karyawan untuk bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri, atau *career competencies*. Berikut adalah penjelasannya:

a. Perspektif mobilitas.

Perspektif mobilitas mencakup peluang mobilitas di pasar tenaga kerja dan niat mobilitas untuk tahun mendatang. Berbagai penulis menunjukkan peningkatan mobilitas dalam jalur karir (Arthur, 1994; Hall & Mirvis, 1995) dan menjelaskan relevansinya untuk kemampuan kerja (Allegro, 1998) dan pengembangan karir (Boudreaux, 2001). Dari referensi ini, disimpulkan bahwa kuantitas kesempatan kerja, terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta kemungkinan pasar tenaga kerja untuk mewujudkan keinginan mobilitas, adalah kategori yang relevan untuk dimasukkan dalam penelitian kami.

b. Lingkungan kerja yang dinamis

Lingkungan kerja yang dinamis mengacu pada frekuensi perubahan pekerjaan yang dialami karyawan. Perbedaan dibuat antara perubahan tugas dalam pekerjaan di tempat kerja saat ini dan perubahan dalam riwayat pekerjaan. Riwayat pekerjaan mengacu pada perubahan pekerjaan di dalam dan di luar batas organisasi selama 5 tahun terakhir. Lingkungan kerja yang lebih dinamis diharapkan dapat menarik pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka (van der Heijden, 1998).

c. Dukungan karir di lingkungan kerja.

Dukungan karir di lingkungan kerja mengacu pada fasilitas yang ditawarkan organisasi untuk memperoleh pengalaman kerja baru, untuk melakukan kegiatan belajar, dan untuk mengembangkan jaringan untuk tujuan pengembangan karir. Dalam gagasan karir modern, majikan

diharapkan untuk mempromosikan perspektif masa depan dan kemampuan kerja karyawan (Kakabadse & Kakabadse, 2000). Agar menarik bagi karyawan, organisasi harus menawarkan kesempatan untuk memperoleh pengalaman belajar, pengalaman kerja, dan kontak jaringan (van der Heijden, 1998).

d. Dukungan karir dalam situasi pribadi.

Sebagai variabel tambahan, dukungan karir dipertimbangkan dalam situasi pribadi. Sebuah perbedaan dibuat antara dukungan moral yang berpengalaman dan dukungan untuk menginvestasikan waktu dan uang untuk tujuan pengembangan karir.

2.5.4 Dampak *Career Competencies*

Pekerja dinyatakan sukses apabila berhasil mencapai kemajuan karir yang diinginkan melalui peningkatan *career competencies*. Berikut adalah dampak-dampak dari *career competencies*:

a. Meningkatkan *perceived employability*

Akkermans dkk., (2012) menyatakan individu dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif mengenai kemampuan mereka dalam menemukan dan mempertahankan pekerjaan.

b. Meningkatkan *career satisfaction (subjective career success)*

Kong dkk., (2012) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki kemauan untuk terlibat dalam

kegiatan yang berhubungan dengan karir sehingga mengarah pada career satisfaction yang merupakan *subjective career success*.

c. Mendorong kesejahteraan dan motivasi pekerja

Career competencies merupakan konsep yang relevan dalam mendorong kesejahteraan karyawan, serta memiliki dampak yang serupa dengan sumber daya pribadi dalam proses motivasi (Akkermans dkk., 2013).

d. Navigasi karir

Career competencies merupakan prediktor bagi keberhasilan navigasi karir pekerja (Ott, 1999) dalam (Akkermans dkk., 2013).

2.6 *Subjective Career Success*

2.6.1 *Career Success*

Pada dasarnya, career success secara umum didefinisikan sebagai individu positif yang diperoleh dan hasil kerja yang merupakan hasil kerja karyawan berupa keputusan karir, perilaku dan pengalaman kerja (Seibert & Kraimer, 2001). *Career success* biasanya dioperasionalkan menggunakan indikator objektif seperti gaji, status pekerjaan, promosi dan evaluasi supervisor; atau menggunakan indikator subjektif berupa kepuasan karir dan kinerja karir yang dinilai sendiri (Heslin, 2005; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Fokus pada penelitian ini adalah pada kategori *subjective career success*.

2.6.2 *Definisi Subjective Career Success*

Subjective Career Success adalah penilaian sendiri atas pencapaian karir mereka hingga saat ini dan prospek pencapaian masa depan (Dries,

2019; Greenhaus dkk., 1990; Ng & Feldman, 2014; Stumpf & Tymon, 2012). *Subjective Career Success* dapat mencakup reaksi terhadap pencapaian terkait karir aktual dan/atau yang diantisipasi selama jangka waktu yang lebih lama, dan berasal dari berbagai hasil seperti rasa identitas (Law dkk., 2002), tujuan (Cochran, 1990) dan keseimbangan kehidupan kerja (Finegold & Mohrman, 2001). Hal ini dinilai oleh individu itu sendiri daripada oleh orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi (Gattiker & Larwood, 1986).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kunci *subjective career success* adalah *career satisfaction* dengan definisi penilaian diri sendiri atas pencapaian karir dari dulu hingga saat ini dan prospek pencapaian masa depan, dan berasal dari berbagai hasil seperti rasa identitas, tujuan, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Subjective career success merupakan konstruk multidimensional yang luas karena menghubungkan antara persepsi kesuksesan intrinsik (peran kerja, keberhasilan hubungan interpersonal) dan persepsi kesuksesan ekstrinsik (penghasilan, kenaikan jabatan) dengan prestasi, aspirasi, dan rekan kerja dalam organisasi. *Subjective career success* dapat didefinisikan sebagai pemahaman internal seseorang dan evaluasi yang ia lakukan terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & T.R, 2016). Di mana definisi penelitian ini mengacu pada Shockley dkk., 2016).

2.6.3 Dimensi *Subjective Career Success*

Shockley merancang skala *subjective career success inventory* (SCSI) (Shockley dkk., 2016). Skala ini memiliki delapan dimensi antara lain *authenticity*, *growth* dan *development*, *influence*, *meaning of career*, *personal life*, *quality of work*, *recognition*, *career satisfaction*. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing dimensi:

- a. *Authenticity*, atau keaslian merupakan bagaimana individu membentuk arah karir yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi. Aspek *authenticity* dapat menjadi permulaan yang penting dalam mencapai kesuksesan karir subjektif. Dimana individu secara sadar membentuk tujuan karir yang akan dicapai berdasarkan kebutuhan dan keinginannya sendiri.
- b. *Growth* dan *development*, merupakan individu yang tumbuh dalam karir melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan baru. Melalui pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan saat bekerja di suatu tempat maka individu mendapat manfaat tersendiri sehingga dapat mendorong kinerja mereka.
- c. *Influence* adalah individu memiliki dampak atau pengaruh terhadap orang lain di dalam organisasi dan pada organisasi itu sendiri. Ketika individu tergabung dalam suatu organisasi, maka keterampilan dan keahlian yang ia miliki dapat bermanfaat bagi orang lain. Selain manfaat, juga memengaruhi setiap aspek di perusahaan seperti rekan kerja dan bawahan, untuk mencontoh kinerja baik yang dilakukan oleh individu.

- d. *Meaning of career*, individu terlibat dalam pekerjaan yang secara pribadi atau sosial dihargai. Individu yang berprestasi atau gagal dalam bekerja memberikan kesan atau makna tersendiri bagi dirinya dan lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang positif maupun negatif terhadap pekerjaan merupakan pengalaman berharga bagi individu sehingga bisa menjadi dasar untuk mengembangkan diri. Dengan demikian pemakaian karir oleh individu mempengaruhi persepsi individu terhadap kesuksesan karir.
- e. *Personal life*, Individu memiliki karir yang berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaan. Dimana individu mempersepsikan kehidupan di luar pekerjaan adalah berkualitas dan berjalan seimbang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- f. *Quality of work*, individu menghasilkan produk berkualitas tinggi atau menyediakan layanan berkualitas tinggi. Dalam hal ini individu mempersepsikan ia mampu memenuhi standar kualitas tinggi dalam bekerja.
- g. *Recognition*, individu mendapatkan pengakuan dan penghargaan secara informal maupun formal terkait pekerjaan yang dilakukannya. Individu menerima pujian, pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang ia lakukan.
- h. *Career satisfaction*, pengaruh atau perasaan positif terhadap karir individu secara umum. Secara personal individu merasa pekerjaannya adalah hal yang menarik, memuaskan dan membuat dirinya antusias, sehingga

menumbuhkan perasaan positif dan mendorong individu untuk terus berkembang.

2.6.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Career Success*

Terdapat banyak penelitian mengenai anteseden dari *subjective career success* berdasarkan analisis literatur, yaitu perbedaan individu, keluarga dan organisasi dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Perbedaan individu

Perbedaan individu yang pertama adalah kemampuan. Wang (2012) menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Mungkin karena karyawan ini sebelumnya menggunakan keterampilan yang dipelajari di tempat kerja, mereka dapat mengalami lebih banyak kesenangan sukses (Wang, 2012). Zhou (2015) menegaskan kompetensi karir memainkan peran penting pada *subjective career success*. Dia menunjukkan bahwa modal manusia, modal sosial dan modal psikologis karyawan adalah tiga kemampuan yang merupakan kualifikasi untuk pekerjaan (Zhou, 2015). Blickle (2010) menyarankan keterampilan politik sebagai milik salah satu strategi pribadi. Dia menemukan keterampilan politik memainkan peran positif pada *subjective career success*. Keterampilan politik utama meliputi kepekaan politik, pengaruh interpersonal, koordinasi organisasi, dan seterusnya.

b. Keluarga

Pengaruh faktor keluarga pada *subjective career success* juga merupakan bidang minat yang penting. Zhang (2014) mengungkapkan bahwa hubungan kerja keluarga dan bagaimana hal itu mempengaruhi *subjective career success*. Dimana individu dengan hubungan keluarga yang baik akan berdampak pada kinerjanya, dan sebaliknya individu dengan kinerja yang baik akan memberi dampak pada keluarganya. Hasil penelitian Zhang (2014) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap *subjective career success*. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan oleh harapan keluarga terhadap individu mendukung untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki insentif lebih untuk keluarga. Dengan demikian keluarga memiliki peran bagi individu untuk merealisasikan kesuksesan karir.

c. Organisasi

Beberapa studi menunjukkan bahwa sponsor organisasi memiliki dampak positif terhadap *subjective career success*. Organisasi yang mensponsori bimbingan karir, pendampingan, hubungan orang tua, dukungan karir, peluang pengembangan keterampilan secara umum. Yang kedua adalah *networking*. Forret dan Dougherty (1994) menyarankan bahwa jaringan mencakup lima bagian, yaitu sosial, memelihara kontak internal, terlibat dalam jaringan profesional, memperkuat kesadaran internal dan partisipasi dalam kegiatan komunitas. Dan jejaring sosial menjadi semakin penting untuk karir manajemen diri, sehingga jaringan mereka sangat penting dalam menjelaskan kesuksesan karir. Emmerik, dkk (2006) menemukan bahwa jaringan informal memiliki efek positif pada kesuksesan karir subjektif;

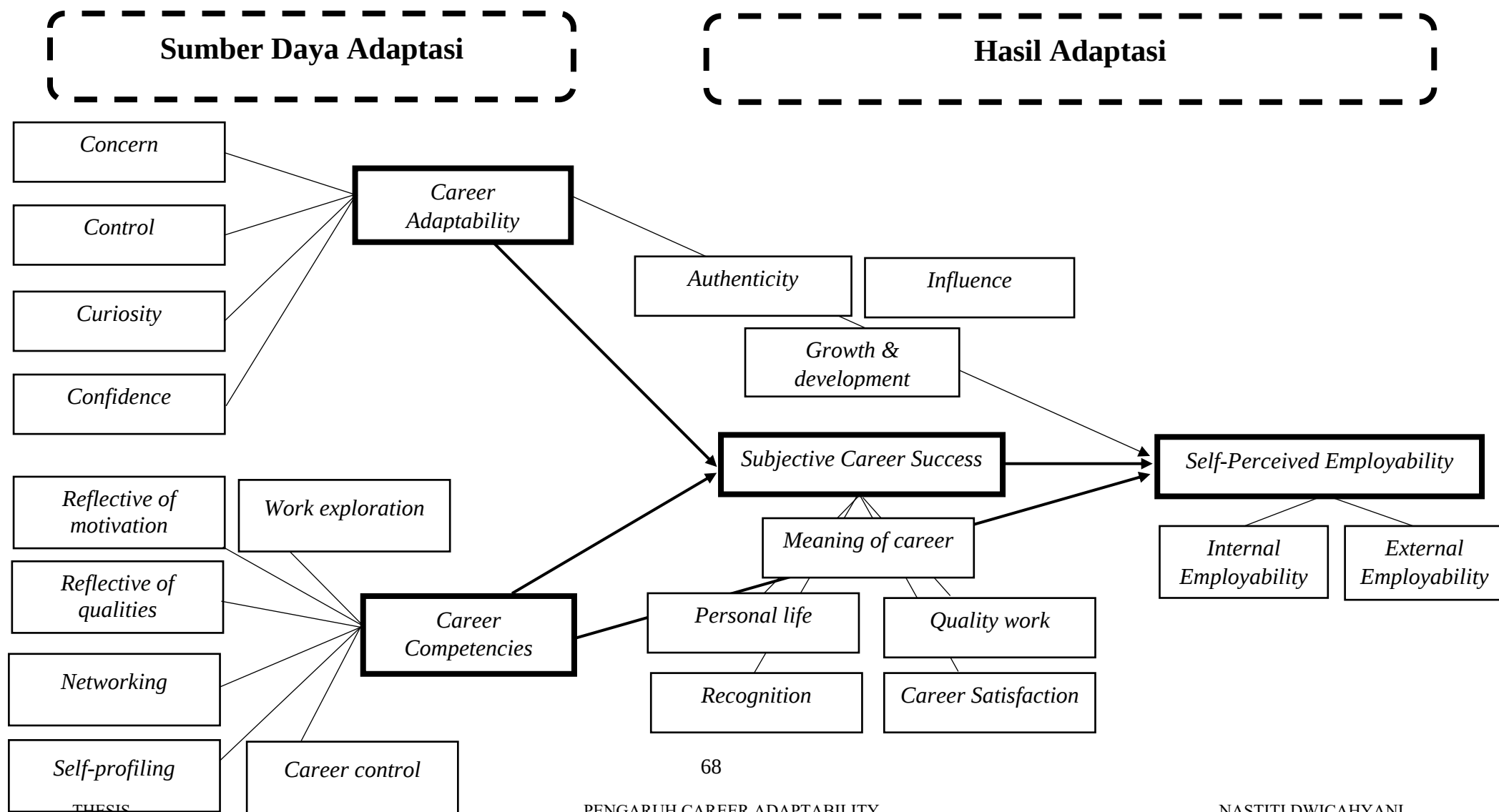
penelitian empiris menunjukkan bahwa jaringan sosial memiliki efek positif pada *subjective career success* (Rasdi, Ismail, Garavan, 2011).

2.6.5 Dampak *Subjective Career Success*

Berdasarkan studi-studi terdahulu, *subjective career success* memiliki dampak seperti produktivitas organisasi, emosi organisasi dan perasaan karyawan. Studi Pachulicz., dkk (2008) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* memiliki efek positif pada produktivitas organisasi, keberhasilan karir yang dirasakan tidak hanya meningkatkan kinerja kerja karyawan tetapi juga pengembangan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi organisasi.

Subjective career success dapat meningkatkan kemauan pekerja yang lebih tua untuk tetap berada di organisasi (Armstrong-Stassen., dkk 2009). Abele dan Spurk (2009) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* mempengaruhi perasaan karyawan, seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan. 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).

2.7 Kerangka Teoritis



2.7.1 Hubungan *Career Construction Theory* dengan Variabel

Menurut Savickas (2013), hal pertama yang harus dilakukan adalah membedakan antara kesiapan adaptif (*adaptivity*), sumber daya adaptasi (*adaptability resources*), kemampuan beradaptasi (*adapting responses*) dan hasil adaptasi (*adaptation results*). *Adaptivity* atau kesiapan adaptif adalah sifat psikologis dari kemauan untuk menghadapi masalah yang tidak biasa, kompleks dan tidak jelas yang muncul pada tugas-tugas pengembangan kejuruan, transisi pekerjaan dan trauma kerja dengan respon yang sesuai.

2.7.1.1 Hubungan *Career Construction Theory* dengan *Career Adaptability*

Career adaptability adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan yang diantisipasi, transisi, trauma dalam peran pekerjaan mereka yang sampai tingkat tertentu besar atau kecil, dengan mengubah integrasi sosial mereka (Savickas, 1997). Menurut CCT, *career adaptability* adalah kekuatan atau sumber daya psikososial dengan empat dimensi berupa *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* yang menghubungkan orang dengan lingkungan (Savickas, 2012).

Concern terhadap masa depan membantu individu melihat ke depan dan mempersiapkan apa yang mungkin terjadi selanjutnya. *Control* memungkinkan individu menjadi bertanggung jawab untuk membentuk diri mereka sendiri dan lingkungan mereka untuk memenuhi apa yang akan terjadi selanjutnya melalui disiplin diri, usaha dan ketekunan. Menunjukkan *curiosity* dengan mengeksplorasi kemungkinan diri dan skenario masa depan dan memperkuat *confidence* untuk mengejar cita-cita.

Pada penelitian sebelumnya, *career adaptability* berperan sebagai sumber daya adaptasi (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Hirschi dkk., 2014; Zacher, 2014; Rudolph dkk., 2017; Kwon, 2019).

2.7.1.2 Hubungan *Career Construction Theory* dengan *Career Competencies*

CCT (Savickas, 2002, 2005) menguji peran kompetensi karir dalam mencapai kesuksesan karir dan selanjutnya kemampuan kerja yang dirasakan pekerja. Menurut CCT, mengingat kebutuhan individu untuk secara aktif membangun karir mereka, sementara pada saat yang sama secara efektif menanggapi peluang dan tantangan yang ditimbulkan oleh lingkungan, penting untuk memperoleh sumber daya karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Career competencies telah diidentifikasi sebagai sumber karir yang bermanfaat untuk mencapai kesuksesan karir awal (Hall, 2004). Misalnya, dengan mengembangkan kompetensi karir, profesional muda memahami kualitas dan motivasi pribadi mereka dan dapat membentuk strategi untuk mencapai tujuan karir mereka secara efisien selama transisi ke kehidupan kerja (Akkermans dkk., 2013).

Lebih lanjut, sumber daya karir membantu pekerja untuk lebih efisien menavigasi dunia kerja kontemporer dan selanjutnya membuat mereka lebih mampu mengembangkan dan mempertahankan kemampuan kerja (Bridgstock, 2009; Forrier & Sels, 2003).

Career competencies didefinisikan sebagai “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang penting untuk pengembangan karir yang dapat dipengaruhi

oleh individu” (Akkermans dkk., 2013), terdiri dari domain reflektif, komunikatif dan perilaku. Kompetensi karir reflektif mengacu pada kesadaran individu tentang motivasi dan kualitas seseorang, yang mencakup refleksi pada nilai-nilai, motivasi, kekuatan, dan kekurangan yang berkaitan dengan karir seseorang. Kompetensi karir komunikatif mengacu pada kemampuan berkomunikasi secara efektif untuk meningkatkan peluang keberhasilan karir seseorang, yang meliputi membangun dan memperluas jaringan untuk tujuan yang berhubungan dengan karir dan mengkomunikasikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pribadi ke pasar tenaga kerja dengan membuat profil diri. Kompetensi karir perilaku mengacu pada kemampuan untuk membentuk karir seseorang dengan secara aktif menjelajahi lingkungan dalam hal pekerjaan dan peluang karir, dan secara proaktif merencanakan dan mencapai tujuan karir.

Pada penelitian sebelumnya, *career competencies* berperan sebagai sumber daya adaptasi yang memprediksi *subjective career success* (Colakoglu, 2011; De Vos dkk., 2011; Eby dkk., 2003), *objective career success* (Francis-Smythe dkk., 2013; Kuijpers & Scheerens, 2006; Van der Heidje & van der Heidjen, 2006), *perceived employability* (De Vos dkk., 2011; Francis-Smythe dkk., 2013; Blokker dkk., 2019).

2.7.1.3 Hubungan *Career Construction Theory* dengan *Subjective Career*

Success

CCT menjelaskan *adaptation results* atau hasil adaptasi mengacu pada hasil dari perilaku beradaptasi yang sering diukur dalam keputusan karir,

komitmen karir, kepuasan kerja dan kesuksesan kerja (Savickas & Porfeli, 2012, Savickas, 2013). Savickas (2012) menjelaskan bahwa proses adaptasi difasilitasi dan diarahkan oleh tujuan seseorang. Secara umum, tujuannya adalah untuk menyelaraskan kebutuhan batin dengan peluang eksternal. Secara khusus, kebutuhan batin yang spesifik mengarahkan seseorang untuk mencari tujuan tertentu. Tujuan adalah representasi dari keadaan masa depan yang memuaskan kebutuhan dan menjanjikan rasa aman (Miller, Galanter & Pribram, 1960). Tujuan mewakili apa yang diinginkan orang dan apa yang ingin mereka hindari. Karena tujuan yang jelas memberikan arah dan kesinambungan pada perilaku, mereka mendukung pengaturan diri yang intensif yang diperlukan selama periode transisi (Heckhausen dkk., 2010). CCT memandang tujuan muncul dari apa yang dibutuhkan individu untuk merasa aman.

Kesuksesan karir biasanya dioperasionalkan dengan menggunakan indikator objektif seperti gaji, status pekerjaan, promosi dan evaluasi supervisor atau menggunakan indikator subjektif seperti kepuasan karir dan kinerja karir yang dinilai sendiri (Heslin, 2005; Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). *Subjective career success* merupakan pemahaman internal seseorang dan evaluasi yang ia lakukan terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & T.R, 2016).

Pada penelitian sebelumnya, *subjective career success* berperan sebagai hasil adaptasi dari sumber daya adaptasi (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Rudolph dkk., 2017; Blokker dkk., 2019).

2.7.1.4 Hubungan *Career Construction Theory* dengan *Self-Perceived*

Employability

Definisi *perceived employability* adalah konsep keberlanjutan, pentingnya kualifikasi yang memadai dan perspektif yang berorientasi pada masa depan. Pada tahun 2007, Rothwell dan Arnold mengacu pada kemampuan kerja sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mencapai pekerjaan yang sesuai dan berkelanjutan dalam kaitannya dengan tingkat kualifikasi seseorang.

Savickas (2012) menjelaskan bahwa dalam CCT terdapat proses agent di mana individu yang memiliki sumber daya karir yang lebih mampu membangun karir mereka secara efektif. CCT menyatakan bahwa proses agent dapat dipengaruhi oleh lingkungan individu, sehingga faktor lingkungan berinteraksi dengan sumber daya karir individu. Didukung oleh De Vos dkk., (2018) berpendapat bahwa konteks di mana karir berlangsung menimbulkan kendala dan peluang yang mempengaruhi sikap dan perilaku.

Seperti dibahas di atas, *career adaptability* merupakan kompetensi dalam beradaptasi dengan lancar di lingkungan karir yang tidak pasti (Zacher, 2014). Seiring dengan kelangkaan pekerjaan berkualitas karena pertumbuhan ekonomi, masalah ketidakcocokan, sehingga lebih banyak penekanan terhadap kemampuan beradaptasi karir seseorang. Jika kemampuan *career*

adaptability kuat, bahkan di lingkungan yang tidak pasti dan tidak aman, maka seseorang berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran informal dan formal untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan di lingkungan baru (Atitsogbe dkk., 2019, Duarte dk., 2017, Pulakos dkk., 2000). Melalui kegiatan tersebut, peluang untuk *employability* (mempertahankan atau mendapatkan pekerjaan yang layak) semakin besar.

Pada penelitian sebelumnya *self-perceived employability* berperan sebagai hasil adaptasi (Kwon, 2019; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2013; Rudolph dkk., 2017; Blokker dkk., 2019).

2.7.1.5 Hubungan Teoritis antara Variabel

Generasi Y adalah individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1997 (Dimock, 2018). Generasi Y cenderung lebih mempertanyakan segalanya, memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap diri mereka sendiri (Twenge & Campbell, 2008), tetapi juga mengalami kesulitan dalam memenuhi tujuan karir mereka (Deal dkk., 2010; De Hauw dan De Vos, 2010; Lyons dkk., 2010; 2012). Bagi pekerja pada rentang usia 21-35 tahun atau generasi Y, merupakan suatu keharusan untuk terus menilai situasi mereka dan menyadari peluang kerja mereka maupun membangun karir mereka (McDonald, 2018; Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018).

Lingkungan ekonomi yang berubah dengan cepat mendorong SDM untuk memiliki kemampuan untuk merespon dan beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan dalam pemilihan dan pengembangan karir telah menjadi keahlian yang sangat dicari. Khususnya masyarakat modern harus mengatasi tekanan besar yang disebabkan oleh tingkat pengangguran yang tinggi dan ketidakamanan pekerjaan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Bocciardi dkk 2017). *Career Construction Theory* (CCT) oleh Savickas, (2005), secara efektif mengintegrasikan narasi dan konsep individu dalam mengembangkan identitas dan adaptasi dengan lingkungan untuk mengelola karir.

Career construction theory (CCT) atau teori konstruksi karir dikembangkan oleh Savickas (1997). CCT (Savickas, 2005) mengkonseptualisasikan pembangunan manusia sebagai didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan

sosial dengan tujuan integrasi orang-lingkungan. Manusia harus beradaptasi dengan harapan bahwa mereka bekerja, bermain, dan mengembangkan hubungan seiring dengan mereka merancang kehidupan (Savickas dkk., 2009). Savickas membuat definisi CCT sebagai konsep berupa keadaan persiapan 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 yang merupakan sumber daya psikologis untuk mengelola perubahan karir, tugas baru, dan trauma pekerjaan (Savickas, 2005; Savickas, 2002).

Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan terdapat proses alur berpikir CCT yang meliputi kesiapan adaptif (*adaptivity*), sumber daya adaptasi (*adaptability resources*), kemampuan beradaptasi (*adapting responses*) dan hasil adaptasi (*adaptation results*). Pada penelitian ini sumber daya adaptasi berupa *career adaptability* dan *career competencies*. Peran sumber daya adaptasi adalah menggunakan kekuatan atau kapasitas pengaturan diri untuk memecahkan masalah yang tidak dikenal, kompleks dan tidak diketahui; dimana hal tersebut muncul dalam tugas perkembangan kejuruan, transisi pekerjaan dan trauma pekerjaan Savickas & Porfeli (2012). Sumber daya adaptabilitas membantu individu membentuk strategi yang digunakan untuk mengarahkan perilaku adaptif mereka.

Career adaptability adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja juga

merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Dengan kata lain, definisi *career adaptability* adalah sikap, kapasitas dan perilaku individu dalam beradaptasi dengan tugas, transisi dan trauma pribadi yang mungkin dialami seseorang menghadapi perubahan terkait pekerjaan. Dimensi *career adaptability* antara lain *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut mewakili sumber daya adaptif dan strategi yang digunakan individu dalam mengelola tugas-tugas terkait karir, dan ketika individu mengkonstruksi karir (Savickas, 2005).

Heath (2020) menyatakan bahwa kemampuan *career adaptability* dapat membantu individu melihat kemungkinan dalam perubahan yang tidak terduga, dan memanfaatkan perubahan tersebut. *Career adaptability* terhadap intensi turnover memiliki dua dampak berbeda, yaitu dikarenakan keinginan individu untuk mengembangkan karir di tempat ia bekerja saat ini; namun di sisi lain, karyawan yang lebih mudah beradaptasi mungkin kurang bergantung pada perusahaan mereka dan memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi (misalnya, Ito & Brotheridge, 2005; Karatepe & Olugbade, 2017). *Career adaptability* juga menjadi sumber daya transaksional, pengaturan diri yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir subjektif terlepas dari disposisi yang lebih stabil (Zacher, 2014).

Kemampuan *career adaptability* cenderung membantu karyawan mengatasi tantangan selama masa-masa sulit, tidak jelas apakah karyawan dengan kemampuan beradaptasi karir yang tinggi akan bekerja untuk menemukan

solusi dalam perusahaan mereka saat ini atau mencari peluang kerja di tempat lain. Dimana individu yang mencari pekerjaan yakin akan kesiapan mereka untuk mengatasi transisi universitas-ke-pekerjaan (kemampuan beradaptasi karir) dan/atau dengan berbagai tuntutan yang penuh tekanan atau tantangan (efikasi diri umum) secara langsung berhubungan dengan kemampuan yang mereka rasakan untuk mencari pekerjaan (kemampuan kerja yang dirasakan sendiri) (Atitsogbe., dkk 2019).

Dengan demikian *career adaptability* pada dapat berpengaruh dengan *self-perceived employability* individu untuk individu melihat kemungkinan dalam perubahan yang tidak terduga, memanfaatkan perubahan tersebut, dan pulih dari hasil yang tidak terduga (Rudolph dkk., 2017). Ini juga dapat membantu orang merespons perubahan dengan cara yang tenang dan tenang (Tripathy, 2020). Serta *career adaptability* memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir subjektif terlepas dari disposisi yang lebih stabil (Zacher, 2014).

Selain *career adaptability*, *career competencies* juga menjadi salah satu prediktor *self-perceived employability*. Berbeda dengan *career adaptability*, *Career competencies* didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pengembangan karir yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh individu (Akkermans dkk., 2013). Menurut Wang (2013), *career competencies* adalah pengembangan karir dan kemampuan kerja inti yang harus dimiliki individu untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Dengan adanya *career competencies*, memungkinkan pekerja untuk tidak hanya

memilih karir yang sesuai namun juga untuk menyesuaikan diri dengan karir mereka saat ini.

Dikutip dari Akkermans dkk., (2012) terdapat enam dimensi pada *career competencies*, yaitu refleksi terhadap motivasi, refleksi terhadap kualitas, *networking*, *self-profiling*, eksplorasi kerja dan kendali kerja. *Self-profiling*, merujuk pada tingkat kemampuan individu untuk merealisasikan tujuan pribadinya; refleksi terhadap kapasitas, didefinisikan sebagai peninjauan kompetensi seseorang terkait karir mereka; refleksi terhadap motivasi, merujuk pada peninjauan keinginan dan nilai seseorang terkait karir mereka; *networking*, berkaitan dengan kemampuan mencari dan membangun koneksi terkait karir; eksplorasi kerja, merujuk pada orientasi terhadap kesesuaian antara identitas dan kompetensi individu dengan nilai dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan; kendali karir, didefinisikan sebagai perencanaan terkait karir, pembelajaran dan proses kerja.

Career competencies yang tinggi dapat mencapai sukses apabila berhasil mencapai kemajuan karir yang diinginkan. Dampak dari *career competencies* adalah sebagai berikut; Akkermans dkk., (2012) menyatakan individu dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif mengenai kemampuan mereka dalam menemukan dan mempertahankan pekerjaan (*self-perceived employability*). Kong dkk., (2012) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki kemauan untuk terlibat dalam kegiatan yang

berhubungan dengan karir sehingga mengarah pada *career satisfaction* yang merupakan *subjective career success*.

Setelah proses adaptasi terjadi, maka mengarah pada beberapa hasil adaptasi yang dinilai dari kesesuaiannya yang ditunjukkan berupa kesuksesan dan kepuasan (Savickas, 2012), pengembangan, komitmen dan keberhasilan kerja (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012), prestasi kerja, employability, promosi, niat berpindah, pendapatan, keterlibatan, dan hasil kewirausahaan (Rudolph, Lavigne, Zacher, 2017), *perceived employability* (Hirschi dkk., 2014, Kwon, 2019 dan Blokker dkk., 2019).

Subjective Career Success adalah penilaian sendiri atas pencapaian karir mereka hingga saat ini dan prospek pencapaian masa depan (Dries, 2019; Greenhaus dkk., 1990; Ng & Feldman, 2014; Stumpf & Tymon, 2012). *Subjective Career Success* dapat mencakup reaksi terhadap pencapaian terkait karir aktual dan/atau yang diantisipasi selama jangka waktu yang lebih lama, dan berasal dari berbagai hasil seperti rasa identitas (Law dkk., 2002), tujuan (Cochran, 1990) dan keseimbangan kehidupan kerja (Finegold & Mohrman, 2001). *Subjective career success* dapat didefinisikan sebagai pemahaman internal seseorang dan evaluasi yang ia lakukan terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & T.R, 2015).

Shockley merancang skala *subjective career success inventory* (SCSI) (Shockley dkk., 2016). Skala ini memiliki delapan dimensi antara lain

authenticity, growth dan development, influence, meaning of career, personal life, quality of work, recognition, career satisfaction. Authenticity atau keaslian merupakan bagaimana individu membentuk arah karir yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi; *growth dan development*, merupakan individu yang tumbuh dalam karir melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan baru; *influence* adalah individu memiliki dampak atau pengaruh terhadap orang lain di dalam organisasi dan pada organisasi itu sendiri; *meaning of career*, individu memiliki karir yang berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaan; *personal life*, individu terlibat dalam pekerjaan yang secara pribadi atau sosial dihargai; *quality of work*, individu menghasilkan produk berkualitas tinggi atau menyediakan layanan berkualitas tinggi; *recognition*, individu mendapatkan pengakuan dan penghargaan secara informal maupun formal terkait pekerjaan yang dilakukannya; *career satisfaction*, pengaruh atau perasaan positif terhadap karir individu secara umum.

Pachulicz., dkk (2008) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* memiliki efek positif pada produktivitas organisasi, keberhasilan karir yang dirasakan tidak hanya meningkatkan kinerja kerja karyawan tetapi juga pengembangan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Studi Schmitt dan Kuljanin (2011) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* meningkatkan emosi organisasi, seperti komitmen organisasi; Studi *Subjective career success* dapat meningkatkan kemauan pekerja yang lebih tua untuk tetap berada di organisasi (Armstrong-Stassen., dkk 2009). Abele

dan Spurk (2009) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* mempengaruhi perasaan karyawan, seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan. 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).

Self-perceived employability merujuk pada sejauh mana seseorang memiliki keterampilan dan atribut lain untuk menemukan dan tetap dalam pekerjaan yang seperti mereka inginkan. Lebih dalam lagi, definisi *perceived employability* adalah kemampuan individu untuk mencapai pekerjaan berkelanjutan sesuai dengan kualifikasi dirinya (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert, Rothwell, 2008). Terdapat dimensi *internal employability* dan *external employability* yang berinteraksi satu sama lain, karena persepsi kapasitas dan keterampilan seseorang berdampak pada bagaimana dimensi eksternal dilihat, dan persepsi pasar eksternal mempengaruhi persepsi kemampuan sendiri (Batistic dan Tymon, 2017). *Internal employability* mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuan dan karir di tempat ia bekerja saat ini, sedangkan *external employability* berkaitan dengan

persepsi mereka terhadap organisasi atau pekerjaan di luar yang ingin dicapai. *Self-perceived employability* memiliki dampak yang positif bagi individu yang sudah bekerja maupun belum (Wittekind dkk., 2009). Hal tersebut adalah meningkatkan kepuasan kerja, adaptif dalam menghadapi perubahan organisasi, meningkatkan Kesehatan fisik dan psikis pekerjaan, dan merupakan asset bagi pekerja.

Besarnya manfaat *self-perceived employability* bagi individu sehingga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *self-perceived employability* seperti faktor situasional, organisasional dan individual. Dimana faktor situasional berkaitan dengan peluang individu di pasar tenaga kerja, karena terdapat signifikansi posisi pada lapangan pekerjaan untuk kesempatan karir yang lebih luas (Forriers & Sels, 2003). Faktor organisasional berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk membuat karyawan menjadi *employable*, seperti kemudahan untuk karyawan dapat masuk ke dalam perusahaan maupun berhenti bekerja. Faktor individual adalah bagaimana setiap individu memungkinkan untuk memiliki perbedaan dalam menginterpretasikan kemungkinan dalam mendapat pekerjaan berdasarkan pengalaman dan keterampilan, sikap, *social capital* dan demografis.

Faktor individual merupakan aspek yang dapat dikontrol oleh individu itu sendiri, dimana pengalaman dan keterampilan dapat dicari individu dengan menyesuaikan target karirnya, sikap dalam beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan, serta penekanan diri terhadap *employability*, karena melalui

kontrak sosial peluang karir meningkat dan menjadi *employable*. Dengan demikian untuk bertahan dan mencapai karir yang diinginkan oleh individu pada suatu perusahaan merupakan upaya individu untuk *employable* dengan mempertimbangkan pengembangan karir adalah penting.

Pengembangan karir dibahas dalam *career construction theory* (CCT). Teori ini mengadopsi perspektif perkembangan, diferensial, dan dinamis pada perilaku kejuruan (Savickas, 2013). Merangkul perspektif perkembangan umur, teori ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana orang mengasimilasi konsep diri kejuruan mereka dengan peran pekerjaan mereka di seluruh karir mereka (Savickas, 1997, 2002, 2005). Secara khusus, CCT meneliti bagaimana orang mengelola sendiri tuntutan, transisi, dan trauma terkait pekerjaan (Savickas, 2013) di mana mereka perlu mengonstruksi pemahaman mereka terkait pekerjaan. Dalam teori konstruksi karir, model adaptasi menunjukkan bahwa orang melakukan kontrol atas karir mereka dengan secara adaptif melalui memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai harapan yang diinginkan. Selain itu CCT menyoroti bahwa keberhasilan individu dalam beradaptasi akan menghasilkan kesuksesan karir subjektif maupun objektif (Savickas, 2013).

Career adaptability adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja. juga merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Dengan kata lain, definisi *career adaptability* adalah sikap, kapasitas dan perilaku

individu dalam beradaptasi dengan tugas, transisi dan trauma pribadi yang mungkin dialami seseorang menghadapi perubahan terkait pekerjaan. Dimensi *career adaptability* antara lain *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut mewakili sumber daya adaptif dan strategi yang digunakan individu dalam mengelola tugas-tugas terkait karir, dan ketika individu mengkonstruksi karir (Savickas, 2005).

Heath (2020) menyatakan bahwa kemampuan *career adaptability* dapat membantu individu melihat kemungkinan dalam perubahan yang tidak terduga, dan memanfaatkan perubahan tersebut. *Career adaptability* terhadap intensi turnover memiliki dua dampak berbeda, yaitu dikarenakan keinginan individu untuk mengembangkan karir di tempat ia bekerja saat ini; namun di sisi lain, karyawan yang lebih mudah beradaptasi mungkin kurang bergantung pada perusahaan mereka dan memiliki keinginan berpindah yang lebih tinggi (misalnya, Ito & Brotheridge, 2005; Karatepe & Olugbade, 2017). *Career adaptability* juga menjadi sumber daya transaksional, pengaturan diri yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir subjektif terlepas dari disposisi yang lebih stabil (Zacher, 2014).

Kemampuan *career adaptability* cenderung membantu karyawan mengatasi tantangan selama masa-masa sulit, tidak jelas apakah karyawan dengan kemampuan beradaptasi karir yang tinggi akan bekerja untuk menemukan solusi dalam perusahaan mereka saat ini atau mencari peluang kerja di tempat lain. Dimana individu yang mencari pekerjaan yakin akan kesiapan mereka untuk mengatasi transisi universitas-ke-pekerjaan (kemampuan beradaptasi

karir) dan/atau dengan berbagai tuntutan yang penuh tekanan atau tantangan (efikasi diri umum) secara langsung berhubungan dengan kemampuan yang mereka rasakan untuk mencari pekerjaan (kemampuan kerja yang dirasakan sendiri) (Atitsogbe., dkk 2019).

Dengan demikian *career adaptability* pada dapat berpengaruh dengan *self-perceived employability* individu untuk individu melihat kemungkinan dalam perubahan yang tidak terduga, memanfaatkan perubahan tersebut, dan pulih dari hasil yang tidak terduga (Rudolph dkk., 2017). Ini juga dapat membantu orang merespons perubahan dengan cara yang tenang dan tenang (Tripathy, 2020). Serta *career adaptability* memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir subjektif terlepas dari disposisi yang lebih stabil (Zacher, 2014).

Selain *career adaptability*, *career competencies* juga menjadi salah satu prediktor *self-perceived employability*. Berbeda dengan *career adaptability*, *Career competencies* didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pengembangan karir yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh individu (Akkermans dkk., 2013). Menurut Wang (2013), *career competencies* adalah pengembangan karir dan kemampuan kerja inti yang harus dimiliki individu untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Dengan adanya *career competencies*, memungkinkan pekerja untuk tidak hanya memilih karir yang sesuai namun juga untuk menyesuaikan diri dengan karir mereka saat ini.

Dikutip dari Akkermans dkk., (2012) terdapat enam dimensi pada *career competencies*, yaitu refleksi terhadap motivasi, refleksi terhadap kualitas, *networking*, *self-profiling*, eksplorasi kerja dan kendali kerja. *Self-profiling*, merujuk pada tingkat kemampuan individu untuk merealisasikan tujuan pribadinya; refleksi terhadap kapasitas, didefinisikan sebagai peninjauan kompetensi seseorang terkait karir mereka; refleksi terhadap motivasi, merujuk pada peninjauan keinginan dan nilai seseorang terkait karir mereka; *networking*, berkaitan dengan kemampuan mencari dan membangun koneksi terkait karir; eksplorasi kerja, merujuk pada orientasi terhadap kesesuaian antara identitas dan kompetensi individu dengan nilai dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan; kendali karir, didefinisikan sebagai perencanaan terkait karir, pembelajaran dan proses kerja.

Career competencies yang tinggi dapat mencapai sukses apabila berhasil mencapai kemajuan karir yang diinginkan. Dampak dari *career competencies* adalah sebagai berikut; Akkermans dkk., (2012) menyatakan individu dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki persepsi yang lebih positif mengenai kemampuan mereka dalam menemukan dan mempertahankan pekerjaan (*self-perceived employability*). Kong dkk., (2012) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat *career competencies* tinggi cenderung memiliki kemauan untuk terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan karir sehingga mengarah pada *career satisfaction* yang merupakan *subjective career success*.

Subjective Career Success adalah penilaian sendiri atas pencapaian karir mereka hingga saat ini dan prospek pencapaian masa depan (Dries, 2019; Greenhaus dkk., 1990; Ng & Feldman, 2014; Stumpf & Tymon, 2012). *Subjective Career Success* dapat mencakup reaksi terhadap pencapaian terkait karir aktual dan/atau yang diantisipasi selama jangka waktu yang lebih lama, dan berasal dari berbagai hasil seperti rasa identitas (Law dkk., 2002), tujuan (Cochran, 1990) dan keseimbangan kehidupan kerja (Finegold & Mohrman, 2001). *Subjective career success* dapat didefinisikan sebagai pemahaman internal seseorang dan evaluasi yang ia lakukan terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & T.R, 2015).

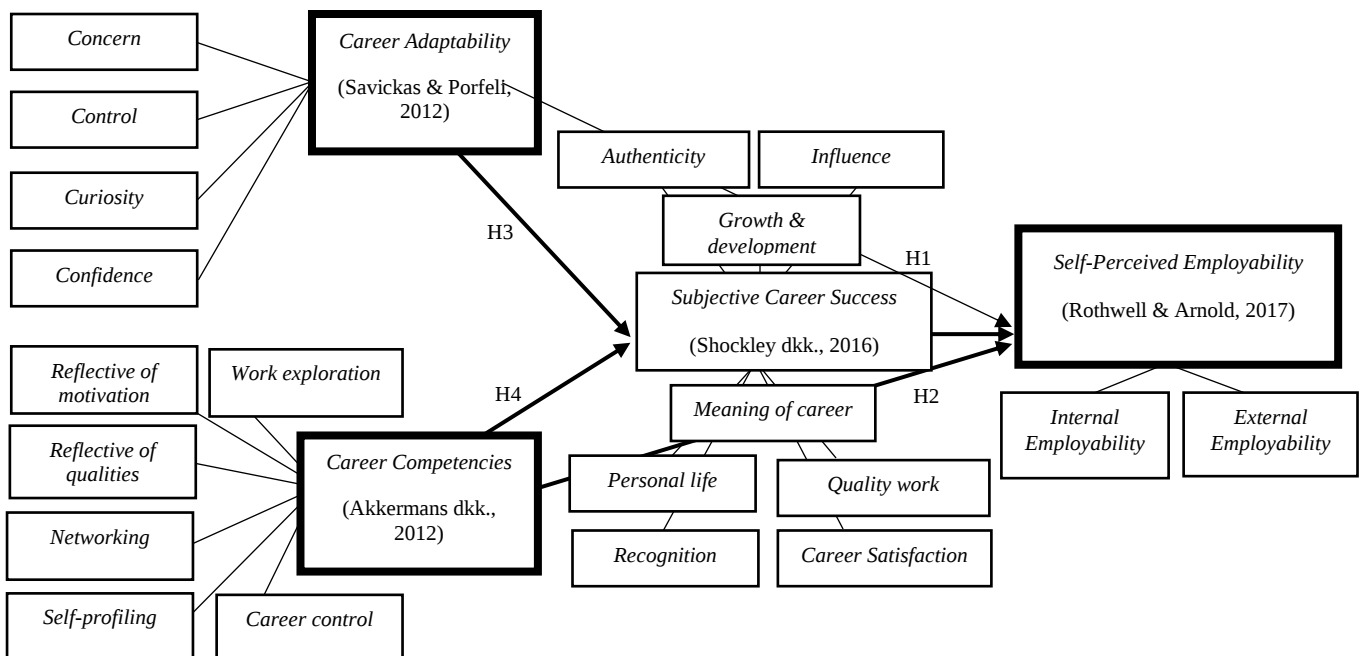
Shockley merancang skala *subjective career success inventory* (SCSI) (Shockley dkk., 2016). Skala ini memiliki delapan dimensi antara lain *authenticity*, *growth* dan *development*, *influence*, *meaning of career*, *personal life*, *quality of work*, *recognition*, *career satisfaction*. *Authenticity* atau keaslian merupakan bagaimana individu membentuk arah karir yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi; *growth* dan *development*, merupakan individu yang tumbuh dalam karir melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan baru; *influence* adalah individu memiliki dampak atau pengaruh terhadap orang lain di dalam organisasi dan pada organisasi itu sendiri; *meaning of career*, individu memiliki karir yang berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaan; *personal life*, individu terlibat dalam pekerjaan yang secara pribadi atau sosial dihargai; *quality of work*, individu

menghasilkan produk berkualitas tinggi atau menyediakan layanan berkualitas tinggi; *recognition*, individu mendapatkan pengakuan dan penghargaan secara informal maupun formal terkait pekerjaan yang dilakukannya; *career satisfaction*, pengaruh atau perasaan positif terhadap karir individu secara umum.

Pachulicz., dkk (2008) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* memiliki efek positif pada produktivitas organisasi, keberhasilan karir yang dirasakan tidak hanya meningkatkan kinerja kerja karyawan tetapi juga pengembangan kinerja karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Studi Schmitt dan Kuljanin (2011) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* meningkatkan emosi organisasi, seperti komitmen organisasi; Studi *Subjective career success* dapat meningkatkan kemauan pekerja yang lebih tua untuk tetap berada di organisasi (Armstrong-Stassen., dkk 2009). Abele dan Spurk (2009) telah menunjukkan bahwa *subjective career success* mempengaruhi perasaan karyawan, seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan. 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).

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan maka diketahui bahwa *career adaptability* dan *career competencies* memiliki pengaruh langsung terhadap *self-perceived employability* serta pengaruh tidak langsung melalui *subjective career success* sebagai variabel mediator. Berikut adalah kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 3. Kerangka Teoritis

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh langsung antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* karyawan generasi Y

H2: Terdapat pengaruh langsung antara *career competencies* terhadap *self-perceived employability* karyawan generasi Y

H3: Terdapat pengaruh tidak langsung antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y

H4: Terdapat pengaruh tidak langsung antara *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dengan *subjective career success* sebagai variabel mediator pada karyawan generasi Y. Penelitian kuantitatif sendiri adalah penelitian yang menggunakan beberapa variabel dan mencari keterkaitan yang ada di antara variabel tersebut untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu fenomena (Neuman, 2003). Model penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatoris, yakni bertujuan mengeksplorasi maupun mengembangkan gambaran dasar mengenai topik yang sedang dibahas, menggeneralisasi teori atau gagasan pada populasi tertentu dan membuka kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan mengenai topik yang sedang dibahas (Neuman, 2003). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Survei merupakan metode memberi pertanyaan berupa kuesioner kepada responden mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang (Neuman, 2003).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan ide utama dari penelitian kuantitatif (Neuman, 2003). Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu dua variabel bebas, satu

variabel terikat dan satu variabel mediator. Berikut ini adalah penjelasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mengidentifikasi kekuatan atau kondisi dari variabel lain (Neuman, 2003). Terdapat dua variabel X dalam penelitian ini, yakni *career adaptability* dan *career competencies*.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang merupakan efek atau hasil dari variabel bebas (Neuman, 2003). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-perceived employability*.

3. Variabel Mediator (Z)

Variabel mediator adalah variabel perantara yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah *subjective career success*.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Y: *Self-Perceived Employability*

Definisi operasional *self-perceived employability* adalah persepsi atau keyakinan individu untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaannya di perusahaan saat ini, atau untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada suatu perusahaan baru (Rothwell & Arnold, 2007). Variabel ini meliputi dua dimensi yaitu *external employability* dan *internal employability*. Skala untuk mengukur *self-perceived employability* menggunakan alat ukur yang

dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007) dan telah diadaptasi oleh Trisnawati (2018) dalam versi Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari 6 item.

3.3.2 Variabel X1: *Career Adaptability*

Definisi operasional *career adaptability* adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja, juga merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Variabel ini meliputi empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *confidence* dan *curiosity*. Skala untuk mengukur *career adaptability* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli, (2012) sebanyak 24 item dan telah diadopsi kemudian diujicobakan oleh Sulistiani (2020).

3.3.3 Variabel X2: *Career Competencies*

Definisi operasional dari *career competencies* adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pengembangan karir yang dapat dipengaruhi dan dikembangkan oleh individu (Akkermans dkk., 2013). Variabel ini meliputi 6 dimensi, yakni *reflection of motivation*, *reflection of qualities*, *networking*, *self-profiling*, *work exploration* dan *career control*. Di mana skala digunakan adalah skala yang dikembangkan oleh (Akkermans dkk., 2012) yang telah diadaptasi oleh Arshanti (2017) dan terdiri dari 21 item.

3.3.4 Variabel Z: *Subjective Career Success*

Definisi operasional dari *subjective career success* adalah pemahaman internal seseorang dan evaluasi yang ia lakukan terhadap karirnya melalui beberapa dimensi yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley dkk, 2016). Skala yang digunakan untuk mengukur *subjective career success* dikembangkan Shockley dkk., (2016), dan telah diadaptasi oleh Ingarianti dkk., (2022). Skala ini terdiri dari 24 item dengan 8 subskala yaitu *authenticity, personal life, growth and development, recognition, quality work, meaningful work, influence* dan *satisfaction*.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu yang akan diteliti dan hasilnya akan dilakukan generalisasi oleh peneliti (Neuman, 2014). Sebelum melakukan ke tahapan selanjutnya, maka peneliti terlebih dahulu membuat ketentuan batasan bagi populasi (Neuman, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan yaitu, karyawan atau pekerja muda yang memiliki kesempatan untuk membangun karir mereka. Di mana pasar tenaga kerja memberikan kesempatan untuk mempelajari *employability* di kalangan pekerja muda karena jumlah mereka yang relatif meningkat (Blokker dkk 2019). Dalam hal ini tingkat pengangguran dan PHK di kalangan generasi Y adalah tinggi dan mendominasi usia produktif di Indonesia (BPS, 2022). Dengan demikian karyawan generasi Y pada

rentang tahun kelahiran antara tahun 1981 hingga 1997 (Dimock, 2018) merupakan populasi yang tepat untuk diteliti.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan Sebagian kecil dari populasi yang dipilih oleh peneliti dari kelompok besar untuk digeneralisasikan (Neuman, 2014). Sampel yang ideal adalah sampel yang representatif bagi populasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *non probability sampling* (Neuman, 2014). Hal tersebut disebabkan pendekatan *non probability sampling* digunakan dalam pengambilan subjek yang dimana memungkinkan sampel diambil secara acak dan tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi sampel. Artinya hal ini akan secara sengaja memilih unit-unit tertentu untuk dijadikan sampel (Neuman, 2014). Oleh sebab itu pendekatan tersebut didasarkan atas kesempatan subjek, maupun kesukarelaan subjek (Azwar, 2011).

Selain itu melalui beberapa teknik sampling yang dikelompokkan pada *non probability sampling*, maka yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hal ini menjelaskan dimana peneliti untuk mengidentifikasi masalah tertentu secara mendalam dari populasi spesifik serta sulit dijangkau. Disisi lain penggunaan teknik ini peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang jenis yang diidentifikasinya (Neuman, 2014).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan skala berupa kuesioner yang berisi sejumlah item dari masing-masing variabel. Kuesioner merupakan stimulus berisi pernyataan yang dapat mengungkapkan indikator perilaku dari variabel yang diukur. Pernyataan tersebut akan menstimulasi refleksi dari keadaan diri, keyakinan atau pengetahuan subjek (Azwar, 2003). Penggunaan kuesioner dilakukan dengan pertimbangan, yakni subjek merupakan individu yang paling mengetahui kondisi dirinya, pernyataan-pernyataan yang diberikan subjek adalah benar dan dapat dipercaya serta pernyataan-pernyataan yang diberikan subjek memiliki kesamaan maksud dengan penulis (Hadi, 2004). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.1 Kuesioner Pengukuran *Self-Perceived Employability*

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007) dan telah diadaptasi oleh Trisnawati (2018). Skala ini memiliki keseluruhan nilai reliabilitas sebesar 0,83. Responden diminta untuk memberikan respon pada skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dan total item sebanyak 6 buah.

Tabel 2. *Blueprint Kuesioner Self-Perceived Employability*

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah	Presentase (%)
-----	---------	------------	--------	----------------

1.	<i>Internal Employability</i>	1,2,3	3	50%
2.	<i>External Employability</i>	4,5,6	3	50%

3.5.2 Kuesioner Pengukuran *Career Adaptability*

Career adaptability dalam penelitian ini menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini terdiri dari 24 item dari 4 subskala yakni *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*; dan masing-masing subskala terdiri dari 6 item pernyataan. Setiap item dinilai menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (tidak kuat) hingga 5 (paling kuat).

Tabel 3. Blueprint Kuesioner *Career Adaptability*

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah	Presentase (%)
1.	<i>Concern</i>	1-6	6	25%
2.	<i>Control</i>	7-12	6	25%
3.	<i>Curiosity</i>	13-18	6	25%
4.	<i>Confidence</i>	19-24	6	25%

Pemilihan skala CAAS atas pertimbangan bahwa skala ini menunjukkan hubungan yang sama antara sifat-sifat laten di beberapa negara (Savickas & Porfeli, 2012); beberapa peneliti di berbagai negara telah mendapatkan hasil yang sesuai dengan CAAS International (Buyukgoze-kavas, 2014; Olugbade, 2016; Porfeli & Savickas, 2012; Tolentino dkk., 2013; Urbanaviciute dkk., 2014); skala CAAS Indonesia memiliki konsistensi internal sebagai berikut: *concern* 0,89; *control* 0,85; *curiosity* 0,83; *confidence* 0,84 dan CAAS total 0,91. Skala ini sebelumnya diadopsi dan diujicobakan oleh Sulistiani (2020).

3.5.3 Kuesioner Pengukuran *Career Competencies*

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Akkermans dkk., (2012) yang telah diadaptasi oleh Arshanti (2017). Skala ini terdiri dari 21 item dari 6 subskala yakni *reflection of motivation*, *reflection of qualities*, *networking*, *self-profiling*, *work exploration* dan *career control*. Responden diminta untuk memberikan respon pada skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 4. Blueprint Kuesioner *Career Competencies*

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah	Presentase (%)
1.	<i>Reflection of motivation</i>	1-3	3	14%
2.	<i>Reflection of qualities</i>	4-7	4	19%
3.	<i>Networking</i>	8-11	4	19%
4.	<i>Self-profiling</i>	12-14	3	14%
5.	<i>Work exploration</i>	15-17	3	14%
6.	<i>Career control</i>	18-21	4	19%

Skala ini memiliki keseluruhan nilai reliabilitas sebesar 0,95 dengan rincian sebagai berikut: *reflection of motivation* 0,94, *reflection of qualities* 0,92, *networking* 0,88, *self-profiling* 0,9, *work exploration* 0,88 dan *career control* 0,91.

3.5.4 Kuesioner Pengukuran *Subjective Career Success*

Kuesioner yang digunakan mengacu pada skala yang dikembangkan Shockley dkk., (2016), dan telah diadaptasi oleh Ingarianti dkk., (2022). Skala ini terdiri dari 24 item dengan 8 subskala yaitu *authenticity*, *personal life*, *growth and development*, *recognition*, *quality work*, *meaningful work*,

influence dan *satisfaction*. Responden diminta untuk memberikan respon pada skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Tabel 5. Blueprint Kuesioner Subjective Career Success

No.	Dimensi	Nomor Item	Jumlah	Presentase (%)
1.	<i>Authenticity</i>	1-3	3	12,5%
2.	<i>Personal life</i>	4-6	3	12,5%
3.	<i>Growth and development</i>	7-9	3	12,5%
4.	<i>Recognition</i>	10-12	3	12,5%
5.	<i>Quality work</i>	13-15	3	12,5%
6.	<i>Meaningful work</i>	16-18	3	12,5%
7.	<i>Influence</i>	19-21	3	12,5%
8.	<i>Satisfaction</i>	22-24	3	12,5%

Pemilihan skala ini atas pertimbangan bahwa skala yang sering digunakan untuk mengukur *subjective career success* adalah *Career Satisfaction Scale* (CSS) yang dikembangkan oleh Greenhaus dkk., 1990); namun kepuasan kerja hanya dapat mewakili satu aspek *subjective career success* sehingga skala CSS merupakan cara yang kurang tepat untuk mengukur *subjective career success* (Dai & Song, 2016). Skala ini memiliki konsistensi internal sebagai berikut: *authenticity* 0,83, *personal life* 0,87, *growth and development* 0,89, *recognition* 0,83, *quality work* 0,80, *meaningful work* 0,70, *influence* 0,84 dan *satisfaction* 0,86.

3.6 Validitas & Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas merupakan sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya (Azwar, 2015). Hal yang paling penting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek, indikator, maupun item terbentuk menjadi sebuah konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur (Azwar, 2015). Teknik dalam menguji validitas pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan teknik pengujian validitas untuk menilai apakah isi skala pengukuran memang mendukung konstruk teoritis yang diukur (Azwar, 2015). Pada penelitian ini dilakukan uji validitas konstruk menggunakan program SPSS Statistic for Windows.

Pengujian pada skala *career adaptability* telah diperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO-MSA) sebesar 0,64; skala *career competencies* sebesar 0,735; dan skala *subjective career success* sebesar 0,65. Jika nilai KMO-MSA lebih dari 0,50 maka masing-masing pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa setiap skala adalah valid, sehingga dapat dijadikan alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian ini.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2015), adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas juga dimaknai sebagai konsistensi atau ketergantungan, dimana hal ini menunjukkan bahwa hal yang sama diulang atau berulang dalam kondisi yang sama atau sangat mirip, yang

menghasilkan hasil berupa data numerik yang dihasilkan oleh indikator tidak berubah karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri (Neuman, 2007). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 hingga 1,00. Bila koefisien semakin tinggi mendekati angka 1,00 maka derajat nilai reliabilitas juga semakin tinggi (Azwar, 2015). Menurut Guilford (1956) membagi derajat koefisien reliabilitas menjadi 5 tingkatan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Penggolongan Derajat Reliabilitas

<i>Koefisien</i>	<i>Derajat Reliabilitas</i>
$rx_{xx}' < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 < rx_{xx}' < 0,40$	Rendah
$0,40 < rx_{xx}' < 0,70$	Sedang
$0,70 < rx_{xx}' < 0,90$	Tinggi
$0,90 < rx_{xx}' < 1,00$	Sangat Tinggi

Penulis kemudian melakukan uji reliabilitas dengan melakukan uji coba tidak terpakai pada subjek untuk melihat reliabilitas dari alat ukur *career adaptability*, *career competencies*, *subjective career success* dan *self-perceived employability* dengan pendekatan konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's alpha*. Pelaksanaan uji coba ini dilakukan dengan karakteristik subjek penelitian yang sama dengan karakteristik subjek penelitian. Berikut adalah uji coba skala alat ukur dengan subjek penelitian sebanyak 30 responden, diantaranya:

Tabel 7. Reliabilitas Skala Uji Coba Tidak Terpakai

No.	Variabel		Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Kategori
1.	Career Adaptability	Concern	6	0,971	Sangat Tinggi
		Control	6	0,952	Sangat Tinggi
		Curiosity	6	0,947	Sangat Tinggi
		Confidence	6	0,957	Sangat Tinggi
2.	Career Competencies	Reflection of motivation	3	0,954	Sangat Tinggi
		Reflection of qualities	4	0,953	Sangat Tinggi
		Networking	4	0,959	Sangat Tinggi
		Self-profiling	3	0,956	Sangat Tinggi
		Work exploration	3	0,955	Sangat Tinggi
		Career control	4	0,959	Sangat Tinggi
3.	Subjective Career Success	Authenticity	3	0,969	Sangat Tinggi
		Personal life	3	0,968	Sangat Tinggi
		Growth and development	3	0,971	Sangat Tinggi
		Recognition	3	0,970	Sangat Tinggi
		Quality work	3	0,968	Sangat Tinggi
		Meaningful work	3	0,969	Sangat Tinggi
		Influence	3	0,972	Sangat Tinggi
		Satisfaction	3	0,970	Sangat Tinggi
4.	Self-perceived Employability	Internal Employability	3	0,965	Sangat Tinggi
		External Employability	3	0,965	Sangat Tinggi

Melalui tabel diatas, maka diketahui bahwa seluruh alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tergolong reliabel. Sesuai dengan Azwar (2013) yang menyatakan bahwa alat ukur dengan reliabilitas tinggi maka dapat dilanjutkan untuk menjadi alat ukur pada proses pengambilan data selanjutnya.

3.7 Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris yang bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab akibat. Oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan *software SmartPLS*. Kelebihan dari *Partial Least Square* yang penting adalah dapat menangani banyak variabel independen, bahkan meskipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel independen. PLS digunakan dengan tujuan untuk konfirmasi teori dan dapat membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya guna pengujian proposisi (Hair dkk, 2014). Selain itu secara penggunaannya, terdapat keuntungan yaitu dapat memodelkan beberapa tanggungan maupun beberapa independen, serta dapat memungkinkan membuat prediksi yang lebih kuat (Garson, 2016). Hair dkk (2014) juga menyebutkan jika penggunaan PLS dapat bekerja secara efisien meskipun dengan ukuran sampel kecil dan model kompleks yang mendasarinya. Hal ini menjelaskan jika PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel dimana sampel dibawah 100 masih dapat untuk dianalisa. Pengujian PLS dapat dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas konstruk, dimana hal ini meliputi uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *average variance extracted* (AVE) (Hair dkk, 2014).

Proses dari pengujian PLS sendiri memiliki dua model evaluasi yaitu *inner model* dan *outer model*. Pelaksanaan pertama dimulai dari pengujian validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Pada uji PLS pengujian validitas dilakukan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *average variance extracted* (AVE). Berikut adalah uraian menurut Hair dkk (2014):

a. *Convergent Validity*

Pengujian ini terkait dengan derajat kesesuaian antara nilai atau skor item dengan konstruk teoritis dari variabel tersebut. Dalam hal ini untuk melihat *convergent validity* dapat dianalisa secara langsung melalui nilai *outer loading*. Syarat nilai pada *outer loading* sendiri harus $> 0,70$ akan tetapi nilai *loading* antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup.

b. *Discriminant Validity*

Dalam hal ini uji ini terkait dengan derajat ketidaksesuaian antara atribut-atribut yang tidak seharusnya diukur oleh suatu instrumen dari variabel tersebut. Penilaian *discriminant validity* sendiri dilakukan dengan membandingkan nilai *average variance extracted* setiap konstruk dalam model. Nilai AVE dapat digolongkan baik apabila nilai suatu konstruk lebih besar 0,50.

c. *Composite Reliability*

Uji yang mengukur memberikan perkiraan nilai reliabilitas suatu konstruk atau keandalan konsistensi internal pada konstruk tersebut. Selain nilai *composite reliability* yang diamati, maka perlu juga untuk melihat nilai *cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas konstruk atau asumsi dari masing-masing setiap indikatornya. Syarat yang harus dipenuhi dalam penilaian ini baik *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* yaitu harus lebih besar dari nilai 0,70 namun nilai 0,60 masih dapat diterima.

Langkah berikutnya pada pendekatan *inner model* untuk mengukur hubungan (jalur) antar konstruksi. Proses ini dapat dievaluasi melalui perhitungan *R-square* untuk konstruk atau variabel dependen (Y), nilai *Q-square* untuk relevansi prediktif, uji t, dan uji signifikansi koefisien parameter. Apabila dalam suatu konstruk tersebut memiliki nilai *R-square* sebesar 0,67 maka nilai tersebut dapat digolongkan dalam nilai yang baik, akan tetapi hasil nilai berada pada 0,33 dapat diartikan moderat dan 0,19 dianggap lemah. Sedangkan pengukuran juga perlu untuk melihat nilai *Q-square* dimana hal ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai dari suatu model dan estimasi parameternya. Jika nilai *Q-square* yang diperoleh > 0 , maka dapat dijelaskan jika model memiliki nilai relevansi prediktif. Sebaliknya apabila nilai *Q-square* berada pada nilai < 0 maka model kurang memiliki relasi prediktif.

Guna dapat memperoleh hubungan suatu konstruksi, maka pengujian hipotesis ini dapat menggunakan perbandingan t-tabel, t-statistik, dan nilai *p-value*. Syarat yang dimiliki adanya suatu hubungan sendiri harus memiliki nilai signifikansi yang digunakan $< 0,05$. Selain itu untuk menguji suatu peran mediasi dalam suatu konstruk antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat dilakukan pengujian mediator atau penghubung. Tujuan dari pengujian ini akan memberikan informasi tentang bagaimana efek langsung melalui efek tidak langsung pada suatu konstruk tersebut. Dalam pengujian efek mediasi ini terdapat dua langkah yang perlu dilakukan yaitu menganalisis estimasi pengaruh langsung pada variabel independen dengan variabel dependen, dan kedua adalah melakukan estimasi secara simultan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan variabel mediator.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya efek mediasi pada suatu konstruk dapat menggunakan pendekatan pada metode *variance accounted for* (VAF). Hal ini

dapat membantu untuk menentukan ukuran efek tidak langsung dalam kaitannya dengan efek total. Artinya dalam hal ini dapat diketahui sejauh mana varian variabel dependen dijelaskan secara langsung oleh variabel independen dan seberapa banyak varian konstruk target dijelaskan oleh hubungan tidak langsung melalui variabel mediator. Proses ini dapat dilakukan menggunakan formula perhitungan VAF (Hair dkk, 2014), diantaranya:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c''}$$

Sedangkan melalui perhitungan tersebut, maka hasil dapat dikategorisasi berdasarkan perhitungan:

- a) Apabila nilai VAF diatas 80% maka disimpulkan bahwa variabel mediator sebagai pemediator penuh.
- b) Apabila nilai VAF diantara 20% - 80% dapat disimpulkan bahwa variabel mediator sebagai pemediator sebagian atau *partial mediator*.
- c) Apabila nilai VAF dibawah 20% dapat disimpulkan bahwa variabel mediator hampir tidak ada efek mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Setting Penelitian

Dalam penelitian ini populasi penelitian merupakan karyawan generasi Y yang bekerja pada sektor jasa dan manufaktur. Pengambilan data dilaksanakan mulai tanggal 3 juli 2022 sampai 9 Juli 2022. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran melalui media sosial, yakni Whatsapp, Twitter dan Instagram. Format kuesioner berupa google form dengan tautan bit.ly/koresponden-employability. Berdasarkan proses pengambilan data tersebut, jumlah responden dengan karakteristik yang sesuai adalah 209 orang.

4.2 Persiapan Penelitian

Pada tahap ini penulis melakukan persiapan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan empat alat ukur yaitu *career adaptability*, *career competencies*, *subjective career success* dan *self-perceived employability*. Dimana masing-masing menggunakan skala likert untuk mengukur variabel penelitian. Selain itu masing-masing keempat alat ukur tersebut merupakan skala yang sudah siap untuk digunakan, dimana alat ukur ini telah memiliki versi bahasa Indonesia dan telah melalui uji validitas maupun reliabilitas.

4.3 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan tahun kelahiran antara 1981-1996, dan saat ini memiliki status sebagai karyawan aktif di perusahaan pada bidang manufaktur dan jasa. Dalam penelitian ini

jumlah partisipan yang diperoleh adalah sebesar 209 responden dengan rincian karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 8. Demografi Responden

Kategori	Indikator	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	107	51%
	Perempuan	102	49%
Rentang Usia	26-31 tahun	182	87%
	32-41 tahun	27	13%
Pendidikan Terakhir	SMA	11	5%
	D3	15	7%
	D4	15	7%
	S1	142	68%
	S2	26	12%
Lama Bekerja	< 1 tahun	9	4%
	1-3 tahun	60	29%
	>3 tahun	140	67%
Lingkup Organisasi	Manufaktur	130	62%
	Jasa	79	38%

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi hasil penelitian dengan jumlah 107 dari 209 responden atau sebesar 51%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki adalah 102 responden atau sebesar 49%. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh rentang usia 26-31 tahun dengan jumlah 182 orang atau 87%. Sedangkan rentang usia 32-41 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 13%. Latar belakang pendidikan responden yang paling banyak adalah pada kategori S1 yaitu 143 responden atau 69%; kategori S2 dengan 26 responden atau 12%; D3 dan D4 dengan masing-masing jumlah 15 orang atau 7%; dan SMA sejumlah 11 orang atau 5%. Kemudian tabel rentang usia menunjukkan responden dengan ruang lingkup organisasi pada sektor

manufaktur mendominasi penelitian ini. Dimana terdapat 130 orang atau 62% responden bekerja di organisasi sektor manufaktur, sedangkan terdapat 79 orang atau 38% responden bekerja di organisasi sektor jasa. Responden dengan masa kerja diatas tiga tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 140 orang atau 67%. Kemudian responden sebesar 60 orang atau 29% menduduki posisi kedua, serta responden sebanyak 9 orang atau 4% memiliki masa kerja dibawah satu tahun.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis deskriptif berfungsi untuk mengetahui gambaran dan karakteristik penelitian. Informasi yang dimaksud meliputi jumlah item yang digunakan, skor tertinggi, skor terendah, mean empirik, mean teoritik, standar deviasi empirik dan standar deviasi teoritik. Guna mengetahui lebih lanjut, maka pengukuran secara empirik dilakukan menggunakan program SPSS, sedangkan secara teoritik menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Mean = \frac{(jumlah\ item\ X\ skor\ tertinggi) + (jumlah\ item\ X\ skor\ terendah)}{2}$$

$$SD = \frac{(jumlah\ item\ X\ skor\ tertinggi) - (jumlah\ item\ X\ skor\ terendah)}{6}$$

Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Total Item	Skor Terendah	Skor Tertinggi	Empirik		Teoritik	
				Mean	SD	Mean	SD
<i>Self-perceived Employability</i>	6	7	30	24	7	24	5

<i>Career Adaptability</i>	24	36	120	103	16,8	103	17
<i>Career Competencies</i>	21	30	105	87,4	16,2	87	16
<i>Subjective Career Success</i>	24	34	120	98	16,7	99	17

Berdasarkan pada tabel diatas, terdapat nilai mean dan standar deviasi secara empirik dan teoritik. Hal ini bertujuan untuk menempatkan responden ke dalam kelompok diagnosis pada tahap selanjutnya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor standar deviasi memiliki nilai lebih kecil dibanding dengan nilai mean. Dimana jika skor standar deviasi semakin kecil, maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean (Ghozali, 2016).

4.4.2 Kategorisasi Hasil Data Penelitian

Tahapan selanjutnya yang perlu dilakukan pada penelitian ini adalah menentukan kategorisasi rentang skor. Hal ini berfungsi untuk dapat mengetahui posisi responden yang telah berbagi dalam beberapa kelompok dari rendah menuju tinggi atau secara kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur (Azwar, 2013). Kategorisasi ini bersifat relatif, artinya luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif namun dalam batas kewajaran. Oleh sebab itu dalam hal ini Azwar (2013) memberikan norma kategorisasi yang dapat digunakan, antara lain:

Tabel 10. Norma Kategorisasi

Rumus	Kategori
$X > (MT+1,5.SD)$	Sangat Tinggi
$(MT+0,5.SD) < X \leq (MT+1,5.SD)$	Tinggi
$(MT-0,5.SD) < X \leq (MT+0,5.SD)$	Sedang
$(MT-1,5.SD) < X \leq (MT-0,5.SD)$	Rendah
$X \leq (MT-1,5.SD)$	Sangat Rendah

Menurut Azwar (2013) pembagian kategorisasi dapat dibedakan menjadi 5 kategori, yaitu dimulai dari sangat rendah, rendah, tinggi dan sangat tinggi. Dalam pembagian kategorisasi pada tabel 13 tersebut dapat diterapkan pada penelitian kali ini. Oleh sebab itu berikut adalah pembagian norma berdasarkan kategori, antara lain:

Tabel 11. Pembagian Berdasarkan Kategori Norma Variabel

Variabel		Rentang				
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
<i>Self-perceived Employability</i>	Rentang	$X > 31$	$26 < X \leq 31$	$21 < X \leq 26$	$16 < X \leq 21$	$16 \leq X$
	Jumlah	0	69	82	39	19
	Total			209		
<i>Career Adaptability</i>	Rentang	$X > 128$	$112 < X \leq 128$	$95 < X \leq 112$	$78 < X \leq 95$	$78 \leq X$
	Jumlah	0	61	122	14	12
	Total			209		
<i>Career Competencies</i>	Rentang	$X > 112$	$96 < X \leq 112$	$79 < X \leq 96$	$63 < X \leq 79$	$63 \leq X$
	Jumlah	0	69	115	9	16
	Total			209		
<i>Subjective Career Success</i>	Rentang	$X > 124$	$107 < X \leq 124$	$91 < X \leq 107$	$91 < X \leq 74$	$74 \leq X$
	Jumlah	0	65	98	31	15
	Total			209		

4.4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini proses analisis data akan menggunakan teknik analisis data dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) melalui bantuan program *Smart PLS* versi 3 untuk *Windows*. Penggunaan ini disesuaikan dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan variabel mediator. Pada proses kali ini peneliti akan melakukan analisis pada dua model analisis yakni *inner model* dan *outer model*.

4.4.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam analisis *outer model* dilakukan untuk mengukur measurement model yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan valid dan reliabel. Dalam *outer model* terdapat beberapa pengujian yang perlu dilakukan, yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity* serta *average variance extracted (AVE)*.

a. *Convergent Validity*

Pada analisis ini, pengukuran *convergent validity* didasarkan pada korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Nilai *loading* faktor menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruknya. Indikator dengan nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Dalam Hair dkk., (2014), nilai *outer loading* harus lebih besar dari 0,7 sehingga item dapat dipertahankan.

Berikut adalah nilai *outer loading* pada masing-masing indikator pada setiap variabel *career adaptability*, *career competencies*, *self-perceived employability* dan *subjective career success*.

Tabel 12. Nilai Outer Loading Variabel Penelitian

Indikator	<i>Career Adaptability</i>	<i>Career Competencies</i>	<i>Self-Perceived Employability</i>	<i>Subjective Career Success</i>	Keterangan
IE01			0.878		Valid
IE02			0.870		Valid
IE03			0.874		Valid
IE04			0.895		Valid
IE05			0.890		Valid
IE06			0.889		Valid
X1.01	0.747				Valid
X1.02	0.810				Valid
X1.03	0.827				Valid
X1.04	0.830				Valid
X1.05	0.831				Valid
X1.06	0.803				Valid
X1.07	0.819				Valid
X1.08	0.764				Valid
X1.09	0.886				Valid
X1.10	0.828				Valid
X1.11	0.800				Valid
X1.12	0.787				Valid
X1.13	0.787				Valid
X1.14	0.858				Valid
X1.15	0.856				Valid
X1.16	0.833				Valid
X1.17	0.831				Valid
X1.18	0.833				Valid
X1.19	0.835				Valid
X1.20	0.777				Valid
X1.21	0.765				Valid
X1.22	0.842				Valid
X1.23	0.806				Valid
X1.24	0.845				Valid
X2.01		0.867			Valid
X2.02		0.870			Valid
X2.03		0.894			Valid
X2.04		0.884			Valid

X2.05	0.855	Valid
X2.06	0.857	Valid
X2.07	0.909	Valid
X2.08	0.812	Valid
X2.09	0.750	Valid
X2.10	0.863	Valid
X2.11	0.803	Valid
X2.12	0.858	Valid
X2.13	0.772	Valid
X2.14	0.808	Valid
X2.15	0.895	Valid
X2.16	0.904	Valid
X2.17	0.848	Valid
X2.18	0.844	Valid
X2.19	0.832	Valid
X2.20	0.834	Valid
X2.21	0.837	Valid
Z01	0.822	Valid
Z02	0.876	Valid
Z03	0.857	Valid
Z04	0.786	Valid
Z05	0.706	Valid
Z06	0.829	Valid
Z07	0.871	Valid
Z08	0.856	Valid
Z09	0.862	Valid
Z10	0.825	Valid
Z11	0.836	Valid
Z12	0.808	Valid
Z13	0.855	Valid
Z14	0.809	Valid
Z15	0.814	Valid
Z16	0.811	Valid
Z17	0.819	Valid
Z18	0.764	Valid
Z19	0.806	Valid
Z20	0.774	Valid
Z21	0.824	Valid
Z22	0.789	Valid
Z23	0.814	Valid
Z24	0.823	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui jika nilai *outer loading* semua indikator untuk masing-masing variabel penelitian ini memiliki skor diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat nilai *convergent validity*. Artinya keseluruhan indikator penelitian sudah tepat serta layak untuk digunakan sehingga tidak terdapat adanya item yang dibuang dalam analisis selanjutnya.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengukuran yang memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain dengan standar empiris. Melalui hal ini membangun validitas diskriminan yang menyiratkan bahwa suatu konstruk adalah unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakilkan oleh konstruk lain dalam model (Hair dkk, 2014). Dalam *discriminant validity*, pengukuran akan menggunakan nilai *cross loading* dengan variabel latennya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator variabel penelitian, diantaranya:

Tabel 13. Nilai Cross Loading Antar Variabel Penelitian

<i>Indikator</i>	<i>Career Adaptability</i>	<i>Career Competencies</i>	<i>Self-Perceived Employability</i>	<i>Subjective Career Success</i>
IE01	0.676	0.645	0.878	0.714
IE02	0.662	0.621	0.870	0.685
IE03	0.641	0.604	0.874	0.679
IE04	0.640	0.592	0.895	0.671
IE05	0.620	0.568	0.890	0.627
IE06	0.647	0.589	0.889	0.657

X1.01	0.747	0.549	0.478	0.604
X1.02	0.810	0.608	0.559	0.645
X1.03	0.827	0.600	0.616	0.691
X1.04	0.830	0.672	0.587	0.694
X1.05	0.831	0.634	0.627	0.702
X1.06	0.803	0.623	0.571	0.690
X1.07	0.819	0.648	0.642	0.701
X1.08	0.764	0.567	0.551	0.620
X1.09	0.886	0.686	0.621	0.723
X1.10	0.828	0.635	0.622	0.666
X1.11	0.800	0.612	0.555	0.660
X1.12	0.787	0.590	0.597	0.682
X1.13	0.787	0.576	0.596	0.645
X1.14	0.858	0.654	0.623	0.724
X1.15	0.856	0.642	0.611	0.690
X1.16	0.833	0.634	0.581	0.687
X1.17	0.831	0.582	0.612	0.688
X1.18	0.833	0.641	0.602	0.699
X1.19	0.835	0.652	0.604	0.702
X1.20	0.777	0.578	0.572	0.674
X1.21	0.765	0.528	0.598	0.648
X1.22	0.842	0.671	0.659	0.750
X1.23	0.806	0.629	0.629	0.693
X1.24	0.845	0.697	0.654	0.724
X2.01	0.704	0.867	0.576	0.734
X2.02	0.698	0.870	0.558	0.703
X2.03	0.682	0.894	0.606	0.699
X2.04	0.755	0.884	0.610	0.746
X2.05	0.649	0.855	0.579	0.681
X2.06	0.699	0.857	0.620	0.704
X2.07	0.674	0.909	0.590	0.731
X2.08	0.552	0.812	0.507	0.635
X2.09	0.520	0.750	0.451	0.623
X2.10	0.657	0.863	0.622	0.728
X2.11	0.548	0.803	0.577	0.631
X2.12	0.687	0.858	0.579	0.714
X2.13	0.552	0.772	0.496	0.618
X2.14	0.596	0.808	0.573	0.685
X2.15	0.694	0.895	0.657	0.745
X2.16	0.692	0.904	0.611	0.744
X2.17	0.641	0.848	0.545	0.694
X2.18	0.634	0.844	0.580	0.703

X2.19	0.641	0.832	0.606	0.714
X2.20	0.623	0.834	0.620	0.712
X2.21	0.620	0.837	0.589	0.702
Z01	0.719	0.679	0.614	0.822
Z02	0.756	0.728	0.637	0.876
Z03	0.748	0.720	0.622	0.857
Z04	0.653	0.638	0.553	0.786
Z05	0.661	0.559	0.509	0.706
Z06	0.718	0.665	0.623	0.829
Z07	0.769	0.729	0.635	0.871
Z08	0.732	0.710	0.693	0.856
Z09	0.751	0.732	0.679	0.862
Z10	0.668	0.662	0.624	0.825
Z11	0.708	0.674	0.606	0.836
Z12	0.678	0.643	0.631	0.808
Z13	0.717	0.672	0.629	0.855
Z14	0.672	0.665	0.655	0.809
Z15	0.669	0.684	0.649	0.814
Z16	0.672	0.696	0.604	0.811
Z17	0.627	0.686	0.644	0.819
Z18	0.644	0.607	0.579	0.764
Z19	0.643	0.667	0.638	0.806
Z20	0.634	0.654	0.626	0.774
Z21	0.674	0.666	0.647	0.824
Z22	0.622	0.638	0.621	0.789
Z23	0.661	0.702	0.597	0.814
Z24	0.644	0.688	0.649	0.823

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa tiap indikator pada masing-masing variabel latennya memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi jika tiap indikator yang digunakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik untuk memprediksi variabel latennya.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

AVE merupakan metode pengukuran dalam model pengukuran reflektif yang digunakan untuk menilai *convergent* dan *discriminant validity*. Hair

dkk (2014) menjelaskan *convergent validity* yang baik jika memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Oleh sebab itu berikut adalah nilai AVE masing-masing indikator setiap variabel penelitian:

Tabel 14. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE
<i>Career Adaptability</i>	0,688
<i>Career Competencies</i>	0,720
<i>Self-Perceived Employability</i>	0,779
<i>Subjective Career Success</i>	0,671

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai AVE yang diperoleh untuk masing-masing variabel tergolong berada di atas 0,50. Hal ini menjelaskan bahwa model yang diujikan untuk keempat variabel dapat dikatakan baik dan tidak menunjukkan adanya masalah dengan *convergent validity*.

d. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Dalam melakukan uji terhadap reliabilitas, maka mahasiswa menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Pengujian ini bertujuan untuk melihat konsistensi dari waktu ke waktu pada suatu variabel. Besarnya nilai *composite reliability* dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi jika memiliki nilai besar dan 0,70, sedangkan nilai reliabilitas sebesar 0,60 masih dapat diterima (Hair dkk, 2014). Oleh sebab itu berikut adalah nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel, diantaranya:

Tabel 15. Nilai Composite Reliability

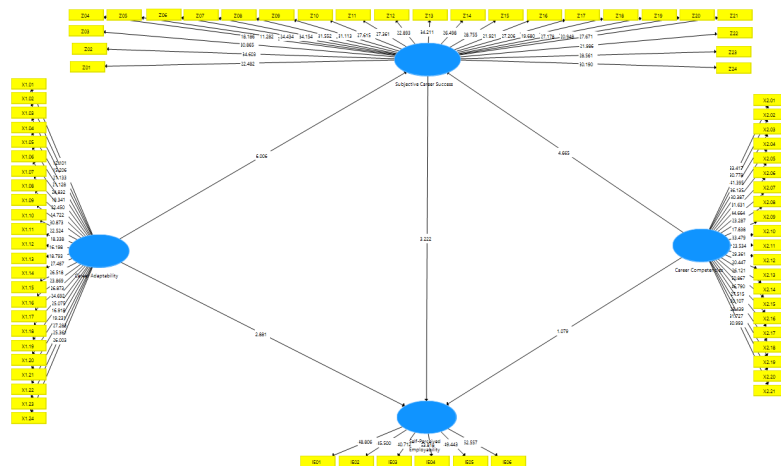
Variabel	Nilai Composite Reliability	Nilai Cronbach's Alpha
<i>Career Adaptability</i>	0.978	0.980

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Career Competencies</i>	0.980	0.982
<i>Self-Perceived Employability</i>	0.943	0.955
<i>Subjective Career Success</i>	0.979	0.980

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* memperoleh nilai diatas 0,70. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel.

4.4.3.2 Model Struktural atau Inner Model

Analisis model struktural ini dilakukan untuk menguji penelitian yang menggambarkan tentang hubungan antara variabel laten secara substantif. Adapun hal-hal yang harus dievaluasi yaitu diantaranya:



Gambar 4. Model Hasil Penelitian

a. Uji R-Square

Nilai *R-square* disini memiliki tujuan untuk melihat besarnya nilai korelasi dari konstruk dependen atau variabel terikat yang dihasilkan pada estimasi masing-masing jalur. Hair dkk (2014) menjelaskan nilai *R-square* memiliki model penelitian dianggap baik apabila nilai tersebut

sebesar 0,67; moderat apabila 0,33 dan dianggap lemah apabila nilainya sebesar 0,19. Berikut adalah gambaran nilai *R-square*, diantaranya:

Tabel 16. Nilai *R-Square* Variabel Terkait

Variabel	R-Square
<i>Self-Perceived Employability</i>	0,616
<i>Subjective Career Success</i>	0,784

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jika nilai *R-Square* untuk variabel *self-perceived employability* sebesar 0,616. Artinya hal ini menunjukkan jika variabel bebas yang meliputi *career adaptability*, *career competencies* dan *subjective career success* sebagai variabel mediator memiliki kontribusi moderat terhadap *self-perceived employability*. Nilai berupa 0,616 dapat dijelaskan bahwa 61,6% dari variabel *self-perceived employability* dipengaruhi oleh *career adaptability*, *career competencies* dan *subjective career success*. Disisi lain sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar pada penelitian ini.

Hal berikutnya adalah, nilai *R-Square* pada *subjective career success* adalah sebesar 0,784. Artinya adalah variabel bebas *career adaptability* dan *career competencies* memiliki kontribusi yang tergolong tinggi pada *subjective career success*. Dalam hal ini maka 78,4% dari variabel *subjective career success* dipengaruhi oleh *career adaptability* dan *career competencies* sedangkan 21,6% dipengaruhi oleh faktor luar.

b. Nilai *Q-Square*

Dalam penelitian ini disertakan juga perhitungan nilai *Q-square* untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh suatu model dan estimasi parameternya (Ghozali, 2015). Pada perhitungan ini memiliki nilai yang dianggap menunjukkan relevansi prediktif apabila nilai $Q\text{-square} > 0$. Disisi lain nilai $Q\text{-square} \leq 0$ dapat dianggap kurang memiliki relevansi prediktif. Oleh sebab itu berikut rincian kesesuaian model struktural berdasarkan nilai *Q-square predictive relevance*:

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,784)(1 - 0,616)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0,384)(0,216)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,082$$

$$Q^2 = 0,918$$

Melalui perhitungan tersebut didapatkan nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,918. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model struktural penelitian ini dapat menjelaskan fenomena *self-perceived employability*, *career adaptability*, *career competencies* dan *subjective career success* sebesar 91,8% sedangkan 8,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak digambarkan dalam model ini.

c. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu *career adaptability* dan *career competencies*, variabel mediator *subjective career success* dan variabel dependen *self-perceived employability*. Dalam pengujian hipotesis sendiri, terdapat dua nilai yang harus

memenuhi syarat yaitu nilai *p-values* harus memiliki nilai alpha sebesar 5% adalah $<0,05$ dan *t-statistik* harus memiliki nilai *t-statistik* $> 1,96$ (Hair dkk, 2014). Berikut adalah hasil perhitungan signifikansi, diantaranya:

Tabel 17. Pengaruh Langsung Variabel Laten

Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Career Adaptability</i> → <i>Self-Perceived Employability</i>	0.294	2.881	0.004
<i>Career Adaptability</i> → <i>Subjective Career Success</i>	0.501	6.006	0.000
<i>Career Competencies</i> → <i>Self-Perceived Employability</i>	0.110	1.079	0.281
<i>Career Competencies</i> → <i>Subjective Career Success</i>	0.442	4.665	0.000
<i>Subjective Career Success</i> → <i>Self-Perceived Employability</i>	0.425	3.222	0.001
<i>Career Adaptability</i> → <i>Subjective Career Success</i> → <i>Self-Perceived Employability</i>	0.213	2.592	0.010
<i>Career Competencies</i> → <i>Subjective Career Success</i> → <i>Self-Perceived Employability</i>	0.188	3.266	0.001

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* pada masing-masing pengaruh antar variabel memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$ dan *t-statistik* $> 1,96$. Hal pertama menunjukkan bahwa pengaruh antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* memiliki nilai signifikansi 0,004 dan *t-statistik* 2,881, maka dapat dianggap jika H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain *career adaptability* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *self-perceived employability*. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang

menyatakan “Terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Y” dapat dinyatakan **diterima**.

Kemudian diketahui bahwa *p-values* pada pengaruh *career adaptability* terhadap *subjective career success* memiliki nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut dibawah 0,05. Berdasarkan hal ini diketahui *career adaptability* memiliki pengaruh langsung terhadap *subjective career success*. Dimana menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan t-statistik yaitu 6.006. Selain itu pada *subjective career success* terhadap *self-perceived employability* menunjukkan nilai signifikansi 0,0001 dengan t-statistik sebesar 3,222. Hal ini menunjukkan bahwa *subjective career success* memiliki pengaruh langsung ke *self-perceived employability*. Apabila pada pengaruh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* yang dimediasi oleh *subjective career success* sebesar 0,010 dengan t-statistik 2.952. Maka pengaruh positif secara tidak langsung oleh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* yang dimediasi oleh *subjective career success* adalah dinyatakan **diterima**.

Pada pengaruh *career competencies* terhadap *self-perceived employability* memiliki nilai *p-values* sebesar 0,281 dengan t-statistik 1.079. Dimana nilai tersebut tergolong diatas signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dinyatakan ditolak. Namun pada hasil uji pengaruh *career competencies* terhadap *self-perceived employability* dengan dimediasi oleh *subjective career success* menunjukkan nilai *p-values* sebesar 0,001 dan t-statistik 3.266. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh *career competencies* terhadap *self-*

perceived employability dengan dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y” dapat dinyatakan **diterima**.

Berdasarkan uraian tersebut, maka telah diketahui jika terdapat pengaruh langsung pada *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*, sedangkan tidak terdapat pengaruh langsung pada *career competencies* terhadap *self-perceived employability*. Di sisi lain, *subjective career success* dinyatakan terbukti memediasi pengaruh *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability*. Kemudian untuk mengetahui besaran nilai efek mediasi, maka digunakan formula perhitungan VAF (Hair dkk, 2014). Dimana disebutkan bahwa nilai VAF diatas 80% maka variabel mediator tersebut dikatakan sebagai pemediator penuh atau *full mediator*. Apabila VAF berkisar 20-80% maka disebut sebagai *partial mediator* dan jika dibawah 20% maka diartikan sebagai tidak memberikan efek mediasi (Hair dkk, 2014).

Berikut adalah perhitungan nilai VAF pada variabel *subjective career success*:

a) *Career Adaptability*

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c''}$$

$$VAF = \frac{0,501 \times 0,425}{(0,501 \times 0,425) + 0,294}$$

$$VAF = \frac{0,212}{(0,212) + 0,294}$$

$$VAF = \frac{0,212}{0,505}$$

$$VAF = 0,419$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka telah diketahui jika nilai yang diperoleh dari hasil VAF adalah sebesar 0,419. Hasil ini menjelaskan bahwa peran variabel mediator adalah sebesar 41,9% atau merupakan mediator secara parsial atau sebagian. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti menjelaskan jika *subjective career success* memediasi secara parsial pengaruh antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*.

b) *Career Competencies*

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{a \times b}{(a \times b) + c''} \\ \text{VAF} &= \frac{0,442 \times 0,425}{(0,442 \times 0,425) + 0,110} \\ \text{VAF} &= \frac{0,187}{(0,187) + 0,110} \\ \text{VAF} &= \frac{0,187}{0,297} \\ \text{VAF} &= 0,629 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka telah diketahui jika nilai yang diperoleh dari hasil VAF adalah sebesar 0,629. Hasil ini menjelaskan bahwa peran variabel mediator adalah sebesar 62,9% atau merupakan mediator secara parsial atau sebagian. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti menjelaskan jika *subjective career success* memediasi secara parsial pengaruh antara *career competencies* terhadap *self-perceived employability*.

4.5 Pembahasan

Bagi pekerja pada rentang usia 21-35 tahun atau generasi Y, merupakan suatu keharusan untuk terus menilai situasi mereka dan menyadari peluang kerja mereka maupun membangun karir mereka (McDonald, 2018; Tomlinson, Baird, Berg & Cooper, 2018). Dalam hal ini *self-perceived employability* menjadi salah satu faktor penting dari karir kontemporer (Wille, De Fruyt & Feys, 2013) serta menjadi salah satu topik penelitian dalam literatur karir (Akkermans & Kubasch, 2017). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh variabel *career adaptability* (X1) dan *career competencies* (X2) sebagai variabel independen, *subjective career success* sebagai variabel mediator, dan *self-perceived employability* sebagai variabel dependen (Y) pada karyawan generasi Y yang bekerja di sektor manufaktur dan jasa.

- **Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Self-perceived Employability***

Dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y. Hal ini sesuai dengan Kwon (2019) dan Atitsogbe (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *self-perceived employability* pada subjek mahasiswa dan lulusan yang sedang mencari pekerjaan. Dimana kemampuan beradaptasi karir dapat diinterpretasikan melalui teori konstruksi karir, yakni *career adaptability* mencakup proses perencanaan, persiapan dan penyesuaian pekerjaan dan kehidupan seseorang untuk mempertahankan karir yang sukses (Kwon, 2019). Dengan kata lain, kemampuan beradaptasi dikembangkan

sebagai kecenderungan dan sikap individu yang diekspresikan melalui cara mewujudkan tujuan karir di masa depan dalam lingkup pekerjaan atau organisasi. Dijelaskan lebih lanjut dalam Kwon (2019) bahwa *career adaptability* merupakan proses menghasilkan materi seumur hidup yang berkelanjutan, didirikan untuk mengejar tujuan hidup berdasarkan pemahaman diri yang jelas. Dimana dalam proses pengembangan karir ini, *perceived employability* atau kemampuan kerja dapat ditingkatkan dengan membantu karyawan menyadari bahwa kecemasan dan stres adalah hal yang wajar dan diperlukan untuk mendapatkan kepercayaan diri yang cukup untuk keberhasilan pelaksanaan tugas karir. Dari perspektif ini, individu yang bekerja sebagai karyawan dapat mengembangkan tingkat *career adaptability* yang memadai sehingga dapat memperjelas tujuan akhir dan nilai kerja (Kwon, 2019). Faadhilah (2019) menambahkan bahwa organisasi agar dapat memfasilitasi karyawan untuk mempersiapkan karir mereka agar lebih siap menghadapi tuntutan maupun perubahan yang dihadapi individu untuk bisa mempertahankan pekerjaan yang diinginkan (*employability*).

- **Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Self-perceived Employability* dimediasi oleh *Subjective Career Success***

Selanjutnya dalam penelitian ini ditemukan juga pengaruh positif secara tidak langsung oleh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* dengan *subjective career success* sebagai peran mediasi pada karyawan generasi Y. *Subjective career success* berperan sebagai variabel mediator. Pengaruh *career adaptability* terhadap *subjective career success* sejalan dengan penelitian yang dihasilkan Zacher (2013), dijelaskan bahwa *career adaptability* secara positif

memprediksi *subjective career success* menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir secara keseluruhan merupakan sumber daya transaksional atau pengaturan diri yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kesuksesan karir di organisasi dan berada di posisi yang lebih stabil. Temuan tersebut konsisten dengan CCT (Savickas, 2002,2005) bahwa *career adaptability* dapat memprediksi *subjective career success* secara positif.

Penjelasan lebih lanjut adalah *career adaptability* dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan (Maggiori dkk, 2013). Dimana iklim ketidakpastian pada banyak organisasi di sektor manufaktur maupun jasa mempengaruhi karyawan generasi Y dalam mengaktivasi sumber daya adaptasi mereka. Disisi lain tuntutan dan perubahan yang ada di dunia kerja mendorong individu untuk meningkatkan *career adaptability* (Zacher, 2013). Lebih lanjut Zacher (2013) menjelaskan bahwa karyawan berorientasi masa depan dan mempersiapkan diri untuk tugas dan tantangan karir yang akan datang dan kinerja karyawan. Keyakinan bahwa mereka dapat mengubah tujuan karir mereka menjadi kenyataan dan berhasil memecahkan masalah (kepercayaan diri), merupakan prasyarat penting dari *subjective career success*.

Lebih lanjut *subjective career success* pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap *self-perceived employability*. Sejalan dengan Bargsted dkk (2021) menunjukkan bahwa *subjective career success* memiliki hubungan dengan *self-perceived employability*. *Subjective career success* beroperasi sebagai sumber daya yang relevan dan berdampak pada persepsi diri dan mendorong perilaku serta sikap karir (Abele dkk 2016; Spurk dkk 2019; Spurk dan Abele,

2014). Bargsted dkk (2021) menjelaskan bahwa *subjective career success* terbukti sebagai sumber yang kuat bagi individu karyawan untuk menampilkan keyakinan pribadi dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Dimana karyawan yang mempersepsikan kesuksesan karirnya di organisasi dapat mendorong perilaku untuk mempertahankan pekerjaannya. Bargsted dkk (2021) menjelaskan bahwa individu dapat mendorong karyawan untuk merefleksikan dan berbagi persepsi mereka untuk terhadap pekerjaan mereka dan bagaimana mereka mengevaluasi diri mereka sendiri dan mengembangkan sumber daya mereka. Kemudian ditambahkan bagi perspektif organisasi untuk memberikan umpan balik di antara karyawan dan pemimpin untuk memperdalam evaluasi pekerja sendiri dan juga mendapatkan peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan; evaluasi terhadap pekerjaan dan kompetensi karyawan menghasilkan penguatan *subjective career success* dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

- **Pengaruh *Career Competencies* terhadap *Self-perceived Employability***

Berikutnya penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *career competencies* terhadap *self-perceived employability* tidak ditemukan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blokker dkk (2019), mengacu pada CCT (Savickas, 2002; 2005) menyatakan bahwa *career competencies* dapat membantu pekerja muda dalam membangun awal kesuksesan karir dan employability. Dalam Blokker, pekerja muda dengan tingkat *career competencies* tinggi menganggap diri mereka lebih mudah dipekerjakan secara internal dan eksternal.

Blokker menambahkan bahwa persepsi *perceived employability* sangat penting untuk mempertimbangkan keadaan pasar tenaga kerja di mana karyawan bekerja. Dimana pasar tenaga kerja yang secara umum tidak stabil seperti negara-negara Eropa memungkinkan pekerja muda akan mempersepsikan *employability* menjadi rendah terlepas dari faktor *career competencies* (Blokker dkk 2019). Penelitian ini menguji *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y di kota Surabaya, Jakarta dan sekitarnya untuk memeriksa apakah hasil penelitian terdahulu dapat digeneralisasikan ke sistem pasar tenaga kerja lainnya di luar Eropa.

Hasilnya adalah tidak berpengaruh, hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan dirinya dapat dipertahankan dalam suatu perusahaan maupun memperoleh pekerjaan di suatu perusahaan adalah kecil meskipun mereka memiliki kompetensi karir yang tinggi. Penelitian ini dilakukan pada saat Indonesia sedang mengalami krisis ekonomi akibat perang Rusia-Ukraina, sehingga berdampak pada ancaman PHK yang banyak terjadi di banyak perusahaan pada berbagai sektor. Organisasi yang sedang mengalami ketidakstabilan cenderung tidak memperhatikan kompetensi karyawan.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa subjek terdiri dari karyawan yang bekerja di industri manufaktur sebesar 62% dan jasa (pemerintahan, perhotelan, *hospitality* dan pariwisata) 38%. Studi menunjukkan bahwa hanya 35% organisasi yang menggunakan kompetensi dalam manajemen kinerja dan hanya 25% dari organisasi tersebut yang secara teratur mempertahankannya (Summerfield dkk 2008). Sedangkan realisasi karir perlu ditekankan pada dua proses yakni cara individu

dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan karirnya (*career planning*); dan bagaimana organisasi merancang dan melakukan perencanaan pengembangan karir (*career development*) (Tadic, 2005). Dengan demikian karyawan mempersepsikan *career competencies* yang dimiliki tidak dapat dikelola dengan baik di organisasi yang tidak mendukung perencanaan karir SDM-nya.

Subjek pada penelitian ini adalah 51% berjenis kelamin perempuan. Pada penelitian Kong (2010) *career competencies* pada subjek pekerja di industri perhotelan negara Cina menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan tidak mencapai posisi manajerial puncak karena tidak disarankan untuk melamar posisi eksekutif (2005). Hasil dari pengujian Kong (2010) menunjukkan bahwa hubungan antara *career competencies* dengan kepuasan karir lebih besar dan signifikan kepada laki-laki daripada perempuan sehingga hal tersebut juga berdampak pada *employability* mereka. Hal ini disebabkan laki-laki lebih mungkin untuk belajar lebih banyak dan berinvestasi dalam pendidikan dibandingkan perempuan (Granrose, 2007). Pernyataan diatas mendukung hasil penelitian ini dimana karyawan berjenis kelamin perempuan lebih rendah untuk mempersepsikan *employability* di organisasi karena kesempatan untuk menampilkan *career competencies* yang dimiliki lebih rendah daripada karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Dengan demikian dibutuhkan variabel mediasi untuk menjembatani *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y.

- **Pengaruh *Career Competencies* terhadap *Self-perceived Employability* dimediasi oleh *Subjective Career Success***

Pada penelitian ini, pengaruh *career competencies* terhadap *self- perceived employability* dengan dimediasi oleh *subjective career success* terbukti berpengaruh positif. Penelitian sebelumnya menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan pada pekerja muda yang mengembangkan kompetensi kerjanya akan mengarah pada kesuksesan karir dan kemampuan kerja (Blokker dkk., 2019). Dijelaskan bahwa pekerja muda yang telah mengembangkan *career competencies* pada tingkat tinggi lebih puas dengan karir mereka dan, selanjutnya menganggap diri mereka lebih dapat dipekerjakan secara internal. Dimana hal ini menunjukkan bahwa indikator tertentu dari *subjective career success* berhubungan dengan karyawan yang mengembangkan fokus internal kerja seperti komitmen organisasi dan rasa keamanan kerja; disisi lain *subjective career success* juga fokus pada faktor eksternal seperti individu yang berorientasi pada pasar tenaga kerja.

Didukung oleh penelitian De Cuyper & De Witte, 2011; Nauta, Vianen, Heidjen, Dam & Willemsen, 2009), yang menjelaskan bahwa *career competencies* memiliki keterkaitan dengan *subjective career success*. Dimana karyawan yang puas dengan karir di organisasi yang ditempati saat ini akan mempertahankan karirnya disana, maupun secara aktif mengejar peluang di tempat lain yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan proporsi CCT bahwa karir adalah konstruksi subjektif di mana individu mempersepsikan makna pribadi pada pengalaman masa lalu, saat ini dan aspirasi masa depan dengan menjalinnya ke dalam kehidupan kerja mereka (Savickas, 2005).

Dalam hal ini hasil penelitian memiliki implikasi praktis bagi karyawan generasi Y, manajer SDM dan konselor karir. Karyawan generasi Y yang

berinvestasi dalam pengembangan kompetensi karir cenderung lebih baik dalam menetapkan dasar untuk kesuksesan jangka panjang dan employability. Didukung oleh Chen (2005) yang mengungkapkan bahwa selain mengembangkan kompetensi karir mereka secara terus menerus dan proaktif, para karyawan muda harus berinvestasi dalam strategi penanggulangan, seperti sikap fleksibel terhadap perubahan, visi yang jelas untuk masa depan, dan ketekunan dalam melaksanakan rencana karir seseorang. Kemudian pada perspektif manajer SDM dan konselor karir dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk memfasilitasi pekerja muda dalam membangun kemampuan kerja mereka. Intervensi, seperti program pelatihan dan konseling, dapat memberdayakan pekerja muda untuk bertanggung jawab atas karir mereka dan pada saat yang sama secara aktif mengatasi dampak potensial dari guncangan karir pada pengembangan karir (Blokker dkk., 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel *subjective career success* berperan sebagai mediator parsial pada pengaruh *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability* pada karyawan generasi Y. Selain itu *career adaptability* menunjukkan pengaruh positif terhadap kemampuan beradaptasi karyawan generasi Y terhadap perubahan dan tuntutan yang muncul dalam pekerjaan sehingga mampu mempertahankan maupun memperoleh pekerjaan (*employability*) yang dituju.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengungkapkan pengaruh antara *career adaptability* dan *career competencies* terhadap *self-perceived employability* secara langsung maupun dimediasi oleh *subjective career success* pada karyawan generasi Y. Penelitian ini diikuti oleh 209 responden dengan berbagai macam kategori jenis kelamin, rentang usia, latar belakang pendidikan, lama bekerja dan ruang lingkup organisasi. Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang dilakukan, berikut adalah kesimpulan pada penelitian ini, antara lain:

- a. Terdapat pengaruh langsung secara positif oleh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*, dimana dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi *career adaptability* pada karyawan apabila semakin tinggi kemampuan mereka dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan dan tantangan yang ada di pekerjaan maka mereka dapat mempertahankan maupun memperoleh pekerjaan (*employability*) yang dituju.
- b. Selain itu terdapat pengaruh tidak langsung secara positif oleh *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*, dimana diindikasikan bahwa karyawan dengan *career adaptability* tinggi maka mereka mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan dan tantangan

akan mencapai kesuksesan karir subjektif dan mempertahankan atau memperoleh pekerjaan (*employability*).

- c. Terdapat pengaruh langsung secara negatif oleh *career competencies* terhadap *self-perceived employability*, dimana dapat diindikasikan bahwa *career competencies* pada karyawan tidak berpengaruh pada *self-perceived employability* karena subjek yang bekerja di sektor manufaktur dan jasa di kota Surabaya dan sekitarnya serta Jakarta dan sekitarnya mempersepsikan *employability* di tempat kerja mereka rendah karena dukungan perencanaan dan perkembangan kurang optimal sehingga kompetensi karir yang dimiliki tidak berhubungan dengan *self-perceived employability*.
- d. Selain itu karyawan berjenis kelamin perempuan cenderung mempersepsikan *employability* di tempat kerja mereka rendah karena kesempatan untuk berkarir lebih rendah dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan terdapat pengaruh tidak langsung secara positif oleh *career competencies* terhadap *self-perceived employability*, dimana diindikasikan bahwa karyawan dengan *career competencies* yang tinggi mengembangkan kompetensi kerjanya akan mengarah pada kesuksesan karir dan mempersepsikan kesuksesan karirnya di organisasi dapat mendorong perilaku untuk mempertahankan pekerjaannya.

5.2 Saran

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Oleh sebab itu sesuai dengan hasil penelitian ini, maka berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh mahasiswa:

a. Penelitian Selanjutnya

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *career competencies* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *self-perceived employability*. Di mana hal ini dapat disebabkan beberapa faktor seperti konsep guncangan karir (Blokke dkk 2019). Guncangan karir sendiri merupakan peristiwa yang relatif jarang dan luar biasa yang bervariasi dalam hal pengendalian dan prediktabilitas, dan dapat dinilai secara negatif atau positif oleh individu (Akkermans dkk., 2018). Oleh karena itu diharapkan ada eksplorasi terkait hubungan guncangan karir, *career competencies* dan *self-perceived employability*. Dimana kuantitas, frekuensi dan intensitas guncangan karir dapat mempengaruhi hubungan antara *career competencies* terhadap *self-perceived employability* (Blokke dkk 2019).
2. Untuk penelitian selanjutnya harap difokuskan pada subjek karyawan generasi Z. Di mana penelitian tentang peran generasi dalam persepsi kelayakan kerja, hingga saat ini, masih terbatas. Studi yang relevan baru muncul baru-baru ini (Yawson dan Yamoah, 2020), meskipun sudah diketahui bahwa generasi yang berbeda menganggap nilai yang berbeda (Rani dan Samuel, 2016). Namun, ketika generasi baru secara bertahap

memasuki pasar kerja, penting untuk memeriksa persepsi mereka tentang kelayakan kerja. Generasi Z, khususnya, “mewakili pergeseran generasi yang sangat signifikan di tempat kerja” dan karakteristiknya harus lebih dipahami (Gabrielova dan Buchko, 2021).

b. Organisasi

1. Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa negara dengan kondisi pasar tenaga kerja yang tidak stabil dan mengalami perubahan sehingga berdampak negatif pada organisasi akan menunjukkan bahwa karyawan dengan *career competencies* yang tinggi pun akan sulit untuk untuk *employed* terhadap suatu perusahaan. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat beradaptasi dengan krisis keuangan global saat ini dengan memperkaya pengetahuan untuk menghadapi perubahan. Salah satunya memperkaya literasi dari sejumlah teori organisasi, dan jurnal *top management* yang menampung kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan (misalnya, Arthaud-Day, Certo, Dalton, & Dalton, 2006; Bercovitz & Mitchell, 2007; Dowell, Shackell, & Stuart, 2011; Fortune & Mitchell, dalam pers; Hambrick & D'Aveni, 1992; Mitchell, 1994).

2. Bagi Karyawan

Selain employer dan manajer SDM, karyawan diharapkan selain mengembangkan kompetensi karir mereka secara terus menerus dan proaktif, para karyawan muda harus berinvestasi dalam strategi penanggulangan, seperti sikap fleksibel terhadap perubahan, visi yang

jelas untuk masa depan, dan ketekunan dalam melaksanakan rencana karir seseorang Chen (2005).

DAFTAR PUSTAKA

1. Akkermans, J., Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V., Blonk, R.W.B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>.
2. Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. In *Sustainable working lives* (pp. 65-86). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5.
3. Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>.
4. Almazova, N., Krylova, E., Rubtsova, A., & Odinkaya, M. (2020). Challenges and opportunities for Russian higher education amid COVID-19: Teachers' perspective. *Education Sciences*, 10(12), 368. <https://doi.org/10.3390/educsci10120368>.
5. Ans De Vos, Sara De Hauw, Beatrice I.J.M. Van der Heijden, Competency development and career success: The mediating role of employability, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 79, Issue 2, 2011, Pages 438-447, ISSN 0001-8791, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>.
6. Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (Studi kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68-72. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
7. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
8. Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C., & Venegas-Muggli, J. I. (2021). Career success is not always an outcome: Its mediating role between competence employability model and perceived employability. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-0141>.
9. BBC Indonesia (2022). Suku Bunga AS Naik, Apa Dampaknya Bagi Indonesia?. detikNews. Diakses pada tanggal 6 Juli 2022, dari: <https://news.detik.com/bbc-world/d-6130940/suku-bunga-as-naik-apa-dampaknya-bagi-indonesia>.
10. B. Arthur, M. (2014), "The boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go?", *Career Development International*, Vol. 19 No. 6, pp. 627-640. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>
11. Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>.
12. Bologa, R., Lupu, A. R., Boja, C., & Georgescu, T. M. (2017). Sustaining employability: A process for introducing cloud computing, big data, social networks, mobile programming and cybersecurity into academic curricula. *Sustainability*, 9(12), 2235. <https://doi.org/10.3390/su9122235>.

13. Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>.
14. BPS (2022). Jumlah Penduduk yang Bekerja Meningkat di Februari 2022. Medcom.id. Diakses pada tanggal 6 Juli 2022, dari: https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis/GNGA8Mrk_jumlah-penduduk-yang-bekerja-meningkat-di-februari.2022
15. Coetsee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
16. Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
17. Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 238-242. DOI: [10.4236/jhrss.2016.43026](https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026)
18. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057>.
19. De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations?. *Journal of business and psychology*, 25(2), 293-302. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9162-9>.
20. Duarte, M. E., Silva, J. T. D., & Paixão, M. P. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience in managing transitions. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 241-261). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_15.
21. Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. <https://doi.org/10.1002/job.214>.
22. Eith, T.K., Harald, S. and Claudia, S. (2011) Career Success Perception and Work Related Behavior of Employees in Geriatric Care—A Pilot Study in a German Geriatric Care Facility. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 45-52. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6712.2010.00789.x>
23. Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
24. Hazelzet, E., Picco, E., Houkes, I., Bosma, H., & de Rijk, A. (2019). Effectiveness of interventions to promote sustainable employability: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1985. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111985>.
25. Hillage, J., & P2ollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. <http://hdl.voced.edu.au/10707/10058>.

26. Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2021). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1339-1367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1522656>.
27. Fleisher, C., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. (2014). Effects of employees' career competencies development on their organizations: does satisfaction matter?. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0150>
28. Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>.
29. Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational behavior*, 89, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>.
30. Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248. <https://doi.org/10.1177/1069072712466>.
31. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.
32. Gangl, M. (2002). Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade. *Work, employment and society*, 16(1), 67-90.
33. Gangl, M., Müller, W., & Raffe, D. (2003). 10 Conclusions: explaining cross national differences in school-to-work transitions. *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets: The Integration of Youth into EU Labour Markets*, 277.
34. Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self creation. *Career choice and development*, 4, 85-148.
35. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>.
36. Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>.
37. Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
38. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial,*

- Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>.
39. Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self efficacy. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 479. <https://doi.org/10.1037/a0028949>.
 40. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117104640>.
 41. Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>.
 42. Johnston, C.S., Krings, F. & Bollmann, G. (2015) (Unpublished Data).
 43. Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>.
 44. Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>.
 45. Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of career development*, 32(4), 303-319. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
 46. Tamkin, P., & Hillage, J. (1999). *Employability and employers: The missing piece of the jigsaw*. Brighton: Institute for Employment Studies.
 47. Raines, C. (2002). Managing millennials. *Connecting Generations: The Sourcebook*, 16.
 48. Raghavan, A., Demircioglu, M. A., & Orazgaliyev, S. (2021). COVID-19 and the new normal of organizations and employees: an overview. *Sustainability*, 13(21), 11942. <https://doi.org/10.3390/su132111942>.
 49. Lee Harvey (2001) Defining and Measuring Employability, Quality in Higher Education, 7:2, 97-109, DOI: [10.1080/13538320120059990](https://doi.org/10.1080/13538320120059990)
 50. Lo Presti, A. (2009). Snakes and ladders: Stressing the role of meta-competencies for post modern careers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 125-134. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9157-0>.
 51. Lutfi, Khanif (2022). Heboh Karyawan Menangis PHK Massa Pabrik Sepatu Cingluh Kabupaten Tangerang, Begini Faktanya. *Fin.co.id*. Diakses pada tanggal 4 Juli 2022, dari: <https://fin.co.id/read/101313/Heboh-Karyawan-Menangis-PHK-Massal-Pabrik-Sepatu-Cingluh-Kabupaten-Tangerang-Begini-Faktanya/15>.
 52. Mahoney, M. J. (2003). *Constructive psychotherapy: A practical guide*. Guilford Press.
 53. Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional

- well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
54. Mancinelli, S., Mazzanti, M., Piva, N., & Ponti, G. (2010). Education, reputation or network? Evidence on migrant workers employability. *The Journal of Socio-Economics*, 39(1), 64-71.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2009.08.002>.
 55. McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>.
 56. Mel Fugate, Angelo J Kinicki, Blake E Ashforth, Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 65, Issue 1, 2004, Pages 14-38, ISSN 0001-8791,
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.
 57. Monteiro, S., Almeida, L., Gomes, C., & Sinval, J. (2022). Employability profiles of higher education graduates: a person-oriented approach. *Studies in Higher Education*, 47(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1761785>
 58. Murphy, S. A. (2007). Leading a multigenerational workforce. *Washington, DC: AARP*.
 59. Niles, S.G. Using Super's Career Development Assessment and Counseling (C DAC) Model to Link Theory to Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 1, 131-139 (2001).
<https://doi.org/10.1023/A:1016981000319>
 60. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>.
 61. Ng, E. S., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of business and psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>.
 62. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior*, 85(2), 169-179.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>.
 63. Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165-177.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>.
 64. Pransuamitra, P.A (2022). Inflasi Bikin Dunia Kalang Kabut, Apa Sih Inflasi Itu?. CNBC Indonesia. Diakses pada tanggal 7 Juli 2022, dari:
<https://www.cnbcindonesia.com/market/2022070712161-17353695/inflasi-bikin-dunia-kalang-kabut-apa-sih-inflasi-itu?page=all>.
 65. Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291-302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.001>
[Get rights and content](#)
 66. Piaget, J., Inhelder, B., Fraise, P., & Piaget, J. (1969). *Intellectual operations and their development* (pp. 144-205).

67. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>.
68. Richard A. Young, Audrey Collin, Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 64, Issue 3, 2004, Pages 373-388, ISSN 0001-8791, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>.
69. Rothwell, A., & Arnold, J. (2005). How HR professionals rate 'continuing professional development'. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 18-32. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00151.x>.
70. Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.
71. Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
72. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of career assessment*, 19(4), 355-374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>.
73. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>.
74. Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
75. Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>.
76. Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>.
77. Salikode, R. C. E. (2018). *Pengaruh manajemen karir organisasional dan komitmen karir terhadap kepuasan karir dengan kompetensi karir sebagai variabel intervening hotel bumi surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas airlangga). <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74182>.
78. Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>.
79. Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>.
80. Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>.
81. Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>.
82. Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future

- directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69.
<https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
83. Statistik, B. P. (2018). Statistik gender tematik: profil generasi milenial Indonesia. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 171.
 84. Statistik, B. P. (2021). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2021. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
 85. Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>.
 86. Trueup (2022). Ngeri! 65 Ribu Pegawai Perusahaan Teknologi Di-PHK Tahun ini. CnbcIndonesia. Diakses pada tanggal 3 Juli 2022, dari: https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220703103008_37-352478/ngeri-65-ribu-pegawai-perusahaan-teknologi-di-phk-tahun-ini.
 87. Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.
 88. Van der Heijden, B. I., Gorgievski, M. J., & De Lange, A. H. (2016). Learning at the workplace and sustainable employability: a multi-source model moderated by age. *European journal of work and organizational psychology*, 25(1), 13-30. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1007130>.
 89. Walker-Donnelly, K., Scott, D. A., & Cawthon, T. W. (2019). Introduction: Overview and application of career development theories. *New Directions for Student Services*, 2019(166), 9-17. <https://doi.org/10.1002/ss.20303>
 90. Williams, G. (2020). Management millennialism: Designing the new generation of employee. *Work, Employment and Society*, 34(3), 371-387. <https://doi.org/10.1177/0950017019836891>
 91. Yen, H. C., Cheng, J. W., Hsu, C. T., & Yen, K. C. (2019). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person-job fit. *Journal of Management & Organization*, 1-18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.75>.
 92. Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. *Career choice and development*, 4, 206-252.
 93. Young, R. A., Valach, L., & Domene, J. F. (2005). The action-project method in counselling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 215. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.215>
 94. 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>.
 95. Zha, X. Y., & Guo, C. (2010). Review and commentary on foreign studies of career adaptability. *Advances in Psychological Science*, 18(09), 1503.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Kuesioner/ Skala Kuesioner Self-perceived Employability

Skala *Self-perceived employability* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007) dan telah diadaptasi oleh Trisnawati (2018). Skala ini memiliki keseluruhan nilai reliabilitas sebesar 0,83. Responden diminta untuk memberikan respon pada skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dan total item sebanyak 6 buah.

Pilihan jawaban dengan alternatif sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat menggambarkan diri Anda

S : Setuju, bila merasa pernyataan tersebut sesuai menggambarkan diri Anda

RG : Ragu-ragu, bila Anda ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut

TS : Tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut tidak sesuai menggambarkan diri Anda

STS : Sangat tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai menggambarkan diri Anda

Apabila saudara/I telah selesai menjawab, periksalah dan pastikan Kembali tidak ada item yang terlewatkan.

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya optimis dengan kemampuan yang saya miliki, saya layak dipertahankan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa bahwa perusahaan menghargai kompetensi yang saya miliki					
3.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi					
4.	Saya optimis akan mudah mendapatkan pekerjaan di tempat lain					
5.	Saya dengan mudah mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain					
6.	Saya merasa akan dengan cepat mendapatkan pekerjaan lain					

Blueprint Skala Self-Perceived Employability

Dimensi	No. Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Internal Employability</i>	1,2,3	-	3
<i>External Employability</i>	4,5,6	-	3

Kuesioner Career Adaptability

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini terdiri dari 24 item dari 4 subskala. Setiap item dinilai menggunakan skala Likert 5 poin dengan rentang 1 (tidak kuat) hingga 5 (paling kuat). skala CAAS Indonesia memiliki konsistensi internal sebagai berikut: *concern* 0,89; *control* 0,85; *curiosity* 0,83; *confidence* 0,84 dan CAAS total 0,91. Skala ini sebelumnya diadopsi dan diujicobakan oleh Sulistiani (2020).

Pilihan jawaban dengan alternatif sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat menggambarkan diri Anda

S : Setuju, bila merasa pernyataan tersebut sesuai menggambarkan diri Anda

RG : Ragu-ragu, bila Anda ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut

TS : Tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut tidak sesuai menggambarkan diri Anda

STS : Sangat tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai menggambarkan diri Anda

Apabila saudara/I telah selesai menjawab, periksalah dan pastikan Kembali tidak ada item yang terlewatkan.

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya memikirkan bagaimana masa depan saya nantinya					
2.	Saya menyadari bahwa berbagai pilihan saya saat ini mempengaruhi masa depan saya					
3.	Saya mempersiapkan masa depan saya					
4.	Saya peduli/sadar pada berbagai pilihan pendidikan dan karir yang akan saya tempuh					
5.	Saya merencanakan bagaimana cara untuk mencapai tujuan					
6.	Saya peduli dalam mempersiapkan atau mempertimbangkan karir					
7.	Berusaha selalu bersikap optimis dalam menjaga arah dan tujuan karir					
8.	Mampu membuat suatu keputusan sendiri					
9.	Bertanggungjawab atas tindakan yang saya perbuat					
10.	Berpegang teguh pada keyakinan diri saya					
11.	Dapat mengandalkan diri saya sendiri					
12.	Melakukan berbagai hal yang benar menurut saya					
13.	Melakukan eksplorasi terhadap lingkungan di sekitar saya					
14.	Mencari peluang/ kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dan sukses					
15.	Mencari tahu berbagai alternatif pilihan/ kemungkinan sebelum mengambil suatu keputusan					
16.	Mengamati berbagai cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu					

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
17.	Mencari tahu dan menggali lebih dalam dari berbagai pertanyaan yang saya miliki					
18.	Memiliki rasa ingin tahu terkait peluang-peluang dan inovasi baru					
19.	Melakukan berbagai tugas secara efektif dan efisien					
20.	Berhati-hati untuk melakukan suatu hal dengan baik					
21.	Mempelajari keterampilan baru					
22.	Saya meningkatkan maupun mengembangkan kemampuan kerja					
23.	Saya mampu mengatasi hambatan yang terjadi pada diri saya					
24.	Saya mampu menyelesaikan masalah					

Blueprint Skala Career Adaptability

Dimensi	No. Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Concern</i>	1-6	-	6
<i>Control</i>	7-12	-	6
<i>Curiosity</i>	13-18	-	6
<i>Confidence</i>	19-24	-	6

Kuesioner Career Competencies

Skala yang dikembangkan oleh Akkermans dkk., (2012) yang telah diadaptasi oleh Arshanti (2017). Skala ini terdiri dari 21 item dari 6 subskala. Skala ini memiliki keseluruhan nilai reliabilitas sebesar 0,95 dengan rincian sebagai berikut: *reflection of motivation* 0,94, *reflection of qualities* 0,92, *networking* 0,88, *self-profiling* 0,9, *work exploration* 0,88 dan *career control* 0,91.

Pilihan jawaban dengan alternatif sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat menggambarkan diri Anda

S : Setuju, bila merasa pernyataan tersebut sesuai menggambarkan diri Anda

RG : Ragu-ragu, bila Anda ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut

TS : Tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut tidak sesuai menggambarkan diri Anda

STS : Sangat tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai menggambarkan diri Anda

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya memahami apa yang saya sukai dari pekerjaan saya					
2.	Saya memahami pentingnya karir bagi saya					
3.	Saya memahami apa yang menjadi minat saya dalam bekerja					
4.	Saya memahami potensi saya dalam bekerja					
5.	Saya memahami kelemahan saya dalam bekerja					
6.	Saya memahami talenta saya dalam bekerja					
7.	Saya memahami keterampilan yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang saya miliki					
8.	Saya mengenal banyak orang di dalam divisi saya yang dapat membantu perkembangan karir saya					
9.	Saya mengenal banyak orang di luar divisi saya yang dapat membantu perkembangan karir saya					
10.	Saya memahami bagaimana cara mendapatkan saran dari rekan kerja saya					
11.	Saya mendekati orang yang tepat untuk membantu perkembangan karir saya					
12.	Saya menunjukkan potensi saya dalam bekerja kepada orang lain					
13.	Saya menunjukkan keinginan saya dalam mencapai karir kepada orang lain					
14.	Saya menunjukkan pentingnya pekerjaan saya kepada orang-orang di sekitar					
15.	Saya memahami apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan kemampuan diri					
16.	Saya memahami bagaimana cara mengembangkan kemampuan saya					

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
17.	Saya berusaha untuk mengembangkan karir saya di perusahaan ini					
18.	Saya menetapkan rencana untuk pengembangan karir saya					
19.	Saya mempunyai target pengembangan karir untuk satu tahun ke depan					
20.	Saya membuat strategi untuk meraih perkembangan karir saya					
21.	Saya menetapkan target perkembangan diri untuk mendukung pencapaian karir saya					

Blueprint Skala Career Competency

Dimensi	No. Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Reflection of motivation</i>	1-3	-	3
<i>Reflection of qualities</i>	4-7	-	4
<i>Networking</i>	8-11	-	4
<i>Self-profiling</i>	12-14	-	3
<i>Work exploration</i>	15-17	-	3
<i>Career control</i>	18-21	-	4

Kuesioner Subjective Career Success

Skala ini dikembangkan oleh Shockley dkk., (2016), dan telah diadaptasi oleh Ingarianti dkk., (2022). Skala ini terdiri dari 24 item dengan 8 subskala yaitu *authenticity*, *personal life*, *growth and development*, *recognition*, *quality work*, *meaningful work*, *influence* dan *satisfaction*. Skala ini memiliki konsistensi internal sebagai berikut: *authenticity* 0,83, *personal life* 0,87, *growth and development* 0,89, *recognition* 0,83, *quality work* 0,80, *meaningful work* 0,70, *influence* 0,84 dan *satisfaction* 0,86.

Pilihan jawaban dengan alternatif sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat menggambarkan diri Anda

S : Setuju, bila merasa pernyataan tersebut sesuai menggambarkan diri Anda

RG : Ragu-ragu, bila Anda ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut

TS : Tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut tidak sesuai menggambarkan diri Anda

STS : Sangat tidak setuju, bila merasa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai menggambarkan diri Anda

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya mampu mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan preferensi pribadi saya					
2.	Saya merasa bertanggung jawab atas karir saya sendiri					
3.	Saya telah memilih jalur karir saya sendiri					
4.	Selama ini, saya dapat menghabiskan sejumlah waktu yang saya mau bersama teman dan keluarga					
5.	Selama ini, saya dapat memiliki kehidupan yang memuaskan di luar pekerjaan					
6.	Selama ini, saya dapat menjadi karyawan yang baik sembari tetap mempertahankan hubungan yang berkualitas di luar pekerjaan					
7.	Saya telah mengembangkan keterampilan agar dapat bekerja lebih baik					
8.	Saya terus mengikuti perkembangan di bidang saya					

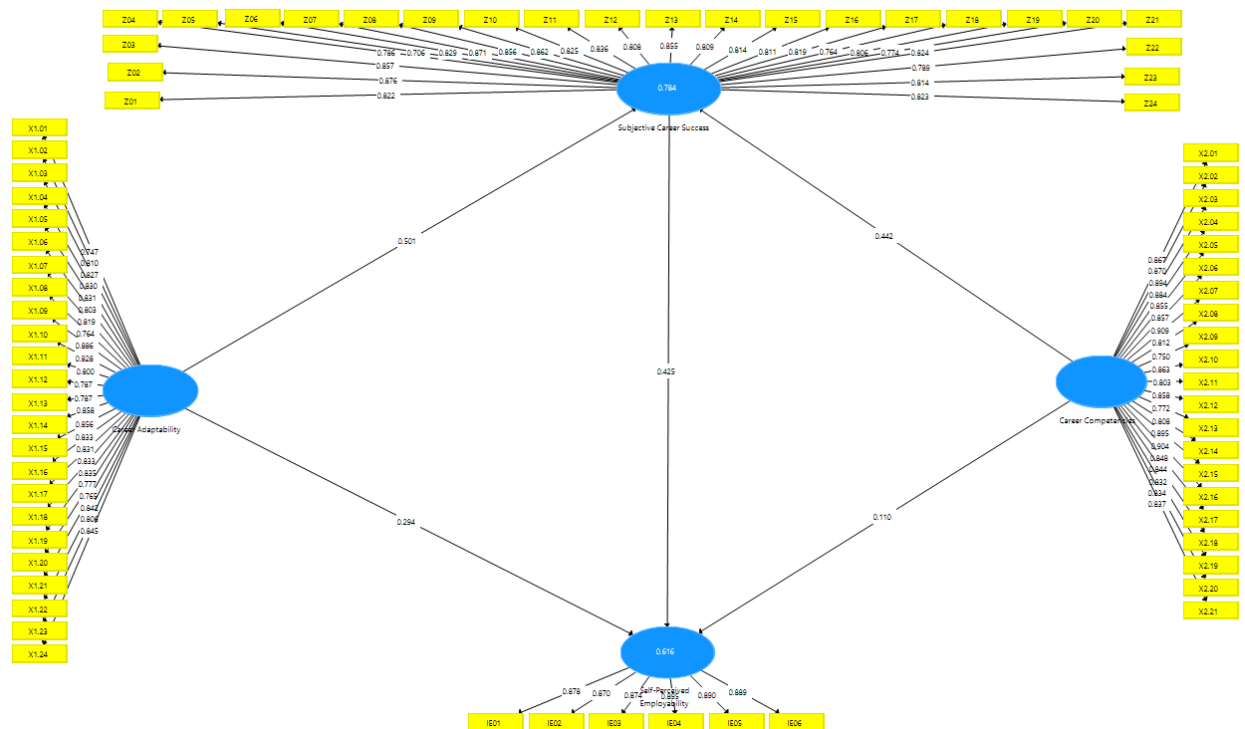
NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
9.	Saya terus meningkatkan diri dengan mengembangkan rangkaian keterampilan saya					
10.	Atasan saya mengatakan bahwa saya melakukan pekerjaan dengan optimal					
11.	Organisasi tempat saya bekerja mengakui bahwa saya adalah karyawan dengan kinerja yang baik					
12.	Selama ini, saya mendapat pengakuan atas kontribusi-kontribusi saya					
13.	Saya bangga atas kualitas kerja yang saya hasilkan					
14.	Saya telah memenuhi standar kualitas tertinggi dalam pekerjaan saya					
15.	Saya dikenal atas kualitas pekerjaan saya yang tinggi					
16.	Saya rasa pekerjaan saya bermakna					
17.	Saya yakin pekerjaan saya membawa perubahan bagi organisasi					
18.	Pekerjaan yang saya lakukan telah memberikan sumbangsih pada masyarakat					
19.	Keputusan-keputusan yang saya buat telah memberi dampak pada organisasi saya					
20.	Pendapat saya terkait dengan isu penting selalu menjadi pertimbangan bagi organisasi					
21.	Orang lain/ rekan kerja mempertimbangkan saran saya ketika membuat keputusan penting					
22.	Karir saya memuaskan secara personal					
23.	Saya antusias terhadap karir saya					
24.	Saya merasa karir saya sangat menarik					

Blueprint Skala Subjective Career Success

Dimensi	No. Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Authenticity</i>	1-3	-	3
<i>Personal life</i>	4-6	-	3
<i>Growth and development</i>	7-9	-	3
<i>Recognition</i>	10-12	-	3
<i>Quality work</i>	13-15	-	3
<i>Meaningful work</i>	16-18	-	3
<i>Influence</i>	19-21	-	3
<i>Satisfaction</i>	22-24	-	3

Lampiran 2. Hasil Uji Analisis

2.1.1 Outer Model



A. Konvergen Validity

Outer Loadings

	Career Adaptability	Career Competencies	Self-Perceived Employability	Subjective Career Success
IE01			0.878	
IE02			0.870	
IE03			0.874	
IE04			0.895	
IE05			0.890	
IE06			0.889	
X1.01	0.747			
X1.02	0.810			
X1.03	0.827			
X1.04	0.830			
X1.05	0.831			

X1.0 6	0.803			
X1.0 7	0.819			
X1.0 8	0.764			
X1.0 9	0.886			
X1.1 0	0.828			
X1.1 1	0.800			
X1.1 2	0.787			
X1.1 3	0.787			
X1.1 4	0.858			
X1.1 5	0.856			
X1.1 6	0.833			
X1.1 7	0.831			
X1.1 8	0.833			
X1.1 9	0.835			
X1.2 0	0.777			
X1.2 1	0.765			
X1.2 2	0.842			
X1.2 3	0.806			
X1.2 4	0.845			
X2.0 1		0.867		
X2.0 2		0.870		
X2.0 3		0.894		
X2.0 4		0.884		
X2.0 5		0.855		

X2.06		0.857		
X2.07		0.909		
X2.08		0.812		
X2.09		0.750		
X2.10		0.863		
X2.11		0.803		
X2.12		0.858		
X2.13		0.772		
X2.14		0.808		
X2.15		0.895		
X2.16		0.904		
X2.17		0.848		
X2.18		0.844		
X2.19		0.832		
X2.20		0.834		
X2.21		0.837		
Z01				0.822
Z02				0.876
Z03				0.857
Z04				0.786
Z05				0.706
Z06				0.829
Z07				0.871
Z08				0.856
Z09				0.862
Z10				0.825
Z11				0.836
Z12				0.808
Z13				0.855
Z14				0.809
Z15				0.814

Z16				0.811
Z17				0.819
Z18				0.764
Z19				0.806
Z20				0.774
Z21				0.824
Z22				0.789
Z23				0.814
Z24				0.823

B. Diskriminant Validity

Cross Loadings

	Career Adaptability	Career Competencies	Self-Perceived Employability	Subjective Career Success
IE01	0.676	0.645	0.878	0.714
IE02	0.662	0.621	0.870	0.685
IE03	0.641	0.604	0.874	0.679
IE04	0.640	0.592	0.895	0.671
IE05	0.620	0.568	0.890	0.627
IE06	0.647	0.589	0.889	0.657
X1.01	0.747	0.549	0.478	0.604
X1.02	0.810	0.608	0.559	0.645
X1.03	0.827	0.600	0.616	0.691
X1.04	0.830	0.672	0.587	0.694
X1.05	0.831	0.634	0.627	0.702
X1.06	0.803	0.623	0.571	0.690
X1.07	0.819	0.648	0.642	0.701
X1.08	0.764	0.567	0.551	0.620
X1.09	0.886	0.686	0.621	0.723
X1.10	0.828	0.635	0.622	0.666
X1.11	0.800	0.612	0.555	0.660
X1.12	0.787	0.590	0.597	0.682
X1.13	0.787	0.576	0.596	0.645
X1.14	0.858	0.654	0.623	0.724
X1.15	0.856	0.642	0.611	0.690
X1.16	0.833	0.634	0.581	0.687
X1.17	0.831	0.582	0.612	0.688
X1.18	0.833	0.641	0.602	0.699
X1.19	0.835	0.652	0.604	0.702
X1.20	0.777	0.578	0.572	0.674

X1.21	0.765	0.528	0.598	0.648
X1.22	0.842	0.671	0.659	0.750
X1.23	0.806	0.629	0.629	0.693
X1.24	0.845	0.697	0.654	0.724
X2.01	0.704	0.867	0.576	0.734
X2.02	0.698	0.870	0.558	0.703
X2.03	0.682	0.894	0.606	0.699
X2.04	0.755	0.884	0.610	0.746
X2.05	0.649	0.855	0.579	0.681
X2.06	0.699	0.857	0.620	0.704
X2.07	0.674	0.909	0.590	0.731
X2.08	0.552	0.812	0.507	0.635
X2.09	0.520	0.750	0.451	0.623
X2.10	0.657	0.863	0.622	0.728
X2.11	0.548	0.803	0.577	0.631
X2.12	0.687	0.858	0.579	0.714
X2.13	0.552	0.772	0.496	0.618
X2.14	0.596	0.808	0.573	0.685
X2.15	0.694	0.895	0.657	0.745
X2.16	0.692	0.904	0.611	0.744
X2.17	0.641	0.848	0.545	0.694
X2.18	0.634	0.844	0.580	0.703
X2.19	0.641	0.832	0.606	0.714
X2.20	0.623	0.834	0.620	0.712
X2.21	0.620	0.837	0.589	0.702
Z01	0.719	0.679	0.614	0.822
Z02	0.756	0.728	0.637	0.876
Z03	0.748	0.720	0.622	0.857
Z04	0.653	0.638	0.553	0.786
Z05	0.661	0.559	0.509	0.706
Z06	0.718	0.665	0.623	0.829
Z07	0.769	0.729	0.635	0.871
Z08	0.732	0.710	0.693	0.856
Z09	0.751	0.732	0.679	0.862
Z10	0.668	0.662	0.624	0.825
Z11	0.708	0.674	0.606	0.836
Z12	0.678	0.643	0.631	0.808
Z13	0.717	0.672	0.629	0.855
Z14	0.672	0.665	0.655	0.809
Z15	0.669	0.684	0.649	0.814
Z16	0.672	0.696	0.604	0.811
Z17	0.627	0.686	0.644	0.819

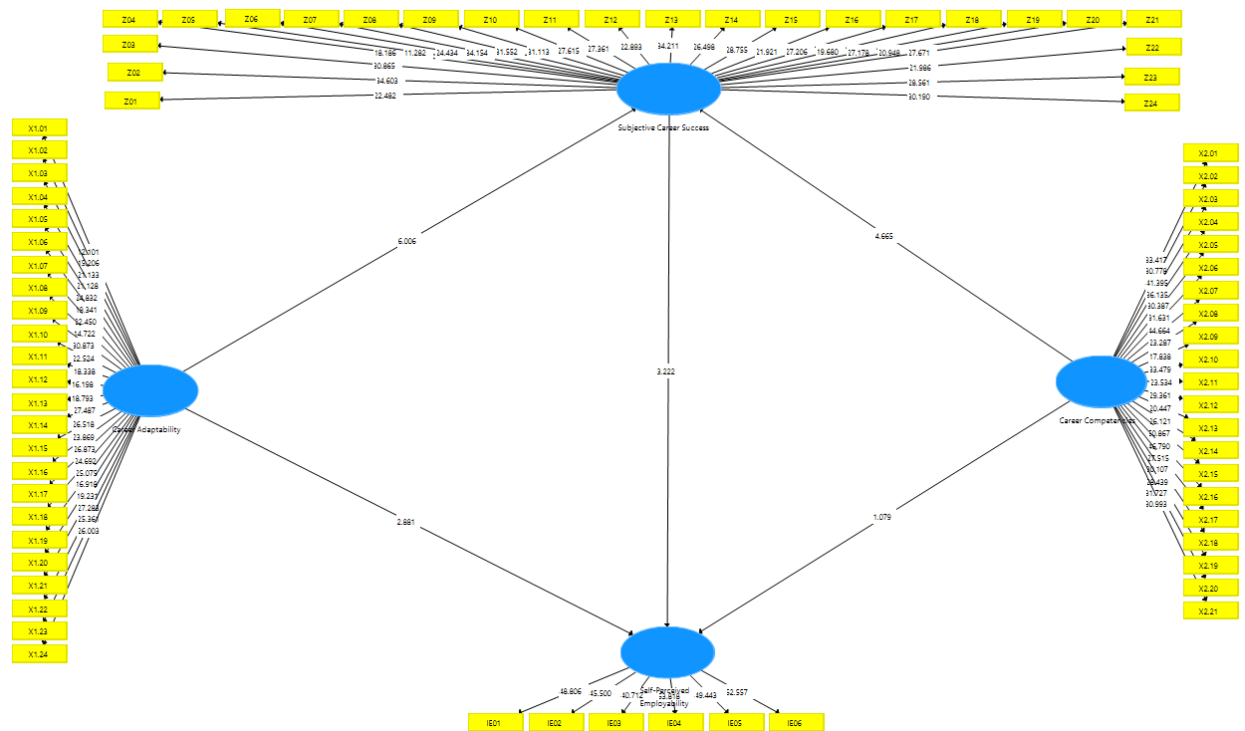
Z18	0.644	0.607	0.579	0.764
Z19	0.643	0.667	0.638	0.806
Z20	0.634	0.654	0.626	0.774
Z21	0.674	0.666	0.647	0.824
Z22	0.622	0.638	0.621	0.789
Z23	0.661	0.702	0.597	0.814
Z24	0.644	0.688	0.649	0.823

C. Konstruk Validity & Reliability

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Career Adaptability	0.978	0.980	0.668
Career Competencies	0.980	0.982	0.720
Self-Perceived Employability	0.943	0.955	0.779
Subjective Career Success	0.979	0.980	0.671

2.1.2 INNER MODEL



A. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Self-Perceived Employability	0.616	0.610
Subjective Career Success	0.784	0.782

B. Q Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Career Adaptability	5016.000	5016.000	
Career Competencies	4389.000	4389.000	
Self-Perceived Employability	1254.000	660.903	0.473
Subjective Career Success	5016.000	2412.174	0.519

C. Hasil Pengaruh Langsung Antar Variabel

Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career Adaptability -> Self-Perceived Employability	0.294	2.881	0.004
Career Adaptability -> Subjective Career Success	0.501	6.006	0.000
Career Competencies -> Self-Perceived Employability	0.110	1.079	0.281

Career Competencies -> Subjective Career Success	0.442	4.665	0.000
Subjective Career Success -> Self-Perceived Employability	0.425	3.222	0.001

D. Hasil Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career Adaptability -> Subjective Career Success -> Self-Perceived Employability	0.213	2.592	0.010
Career Competencies -> Subjective Career Success -> Self-Perceived Employability	0.188	3.266	0.001