

**HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DENGAN ADAPTABILITAS  
KARIR PEKERJA GEN Z DI PT. TRIANGLE MOTORINDO (VIAR)  
SEMARANG**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Septiani Ayu Susanti**  
**(30702100192)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2025**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DENGAN ADAPTABILITAS  
KARIR PEKERJA GEN Z DI PT. TRIANGLE MOTORINDO (VIAR)  
SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Septiani Ayu Susanti  
30702100192

Telah Disetujui untuk Diuji dan Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Guna memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mencapai Gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psi

13 Agustus 2025

Semarang,  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

  
Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si  
NIK. 21079001

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

#### HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PEKERJA GEN Z DI PT. TRIANGLE MOTORINDO (VIAR)

SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Septiani Ayu Susanti  
30702100192

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
pada 15 Agustus 2025

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si
2. Inhasuti Sugiasih, S.Psi., M.Psi.,  
Psikolog
3. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si,  
Psikolog

.....  
.....  
.....

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 15 Agustus 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si  
NIK. 21079001

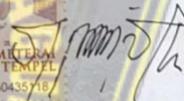
## PERNYATAAN

### PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Septiani Ayu Susanti dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaaan saya dicabut.

Semarang, 13 Agustus 2025

  
METERAN  
TEMPEL  
10000  
47351AMX45043571B  
Septiani Ayu Susanti  
30702100192

## MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al Insyirah: 6)

“Berpikir positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu”

**-Ali bin Abi Thalib-**

*“It’s difficult, but not impossible”*

**-Mahatma Gandhi -**

”Terus berenang, lanjutlah mendaki”

**- Perunggu -**

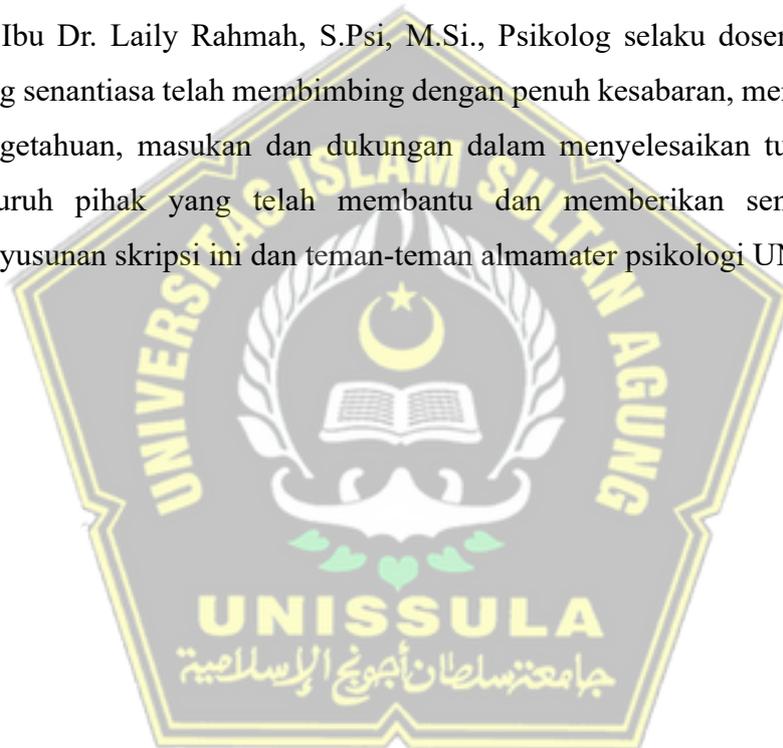


## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahiim...*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua penulis yang telah merawat, mendidik, membimbing, dan memberikan kasih sayang yang berlimpah. Selalu mendoakan serta memberikan dukungan dengan penuh kesabaran dan mencintai penulis tanpa syarat dan menjadi motivasi bagi penulis.

Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu pengetahuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini dan teman-teman almamater psikologi UNISSULA.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji Syukur atas kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan karunianya kepada penulis dengan memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar S1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam tidak lupa selalu turunkan kepada Nabi Muhammad SWT, kepada keluarganya, kerabat, serta kita selaku umatnya yang mengikuti ajarannya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini sangat tidak mudah dan jauh dari kata sempurna. Namun, berkat dukungan, motivasi, arahan, bimbingan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Pada kesempatan ini, saya selaku penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung atas dedikasinya yang telah membantu serta apresiasi dalam proses akademik dan penelitian terhadap mahasiswa/i.
2. Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M. Si., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Zamroni, S. Psi., M. Psi. selaku dosen wali yang senantiasa membantu mengarahkan dan memberikan saran kepada penulis selama proses perkuliahan di Fakultas Psikologi UNISSULA.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan berbagai ilmu bagi penulisa sehingga hal ini sangat bermanfaat bagi saat ini maupun dikemudian hari.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah membantu dalam pengurusan proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak Dimas Tommy Radityo, S.Psi. dan Bapak Endra Setiawan, S. H. selaku Kepala Bagian HRGA-Legal PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang.

7. Mba Ghinasaffa Auliza Athahaura, S.Psi., Mba Elsa Kurnia Wahyudi, S.Psi., dan mahasiswa magang yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data di PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang.
8. Seluruh karyawan PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang yang telah membantu penulis dalam menjalankan segala bentuk kegiatan yang berada di PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang.
9. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam mengisi skala penelitian ini dengan baik. Tanpa adanya saudara/i penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik.
10. Kedua orang tua saya tercinta Papa Asy'ari, S.Ag dan Mami Atika Fitriyani, S.Pd. yang tidak pernah berhenti memberikan doa, arahan, dukungan, dan juga memberikan kasih sayang yang begitu besar kepada penulis.
11. Kepada adik tercinta M. Farrel Maulana Azka yang telah memberikan perhatian, doa, dan dukungan.
12. Sahabat saya Aliya Zhea Nafisha, Ulum Lisviana, Annisa Sabila, Wanda Melinda, Gardiola Octavia, Nafira Zenina, Zaidanso, Sokhibul Aqil, dan Ekky Surya Pradipta yang telah memberikan semangat, pengalaman, dan suka duka selama proses penyusunan skripsi dan juga selama perkuliahan berlangsung.
13. Serta semua pihak yang telah ikut memberikan semangat, mendoakan dan membantu kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik serta saran yang dapat membangun dari berbagai pihak agar penulis dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, 13 Agustus 2025  
Yang Menyatakan,

**Septiani Ayu Susanti**  
**30702100192**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Adaptabilitas Karir.....	12
1. Teori Adaptabilitas Karir.....	12
2. Definisi Adaptabilitas Karir.....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir.....	14
4. Aspek-aspek Adaptabilitas Karir.....	19
B. Nilai Kerja.....	22
1. Teori Nilai Kerja.....	22
2. Definisi Nilai Kerja.....	23

3. Aspek-aspek Nilai Kerja .....	24
C. Hubungan Antara Nilai Kerja dan Adaptabilitas Karir .....	28
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Identifikasi Variabel .....	31
B. Definisi Operasional.....	31
1. Adaptabilitas Karir .....	31
2. Nilai Kerja.....	32
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	33
1. Populasi.....	33
3. Sampel.....	33
4. Teknik Pengambilan Sampel.....	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
1. Adaptabilitas Karir.....	34
2. Nilai Kerja.....	34
E. Uji Validitas, Daya Beda Aitem dan Reabilitas Aitem.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Daya Beda Aitem .....	36
3. Uji Reliabilitas .....	37
F. Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan .....	38
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	38
2. Persiapan Penelitian .....	39
B. Pelaksanaan Penelitian .....	43
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
1. Uji Asumsi.....	44
2. Uji Hipotesis .....	45
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Data Skor Adaptabilitas Karir.....	46
2. Deskripsi Data Skor Nilai Kerja .....	47
E. Pembahasan.....	49

F. Kelemahan Penelitian.....	52
BAB V PENUTUPAN .....	53
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	61



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 2. Blueprint Skala Adaptabilitas Karir .....	34
Tabel 3. Blueprint Skala Nilai Kerja.....	35
Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Adaptabilitas Karir.....	40
Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Nilai Kerja .....	41
Tabel 6. Sebaran Nomor Aitem Daya Beda Tinggi Dan Rendah Skala Adaptabilitas Karir.....	422
Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Daya Beda Tinggi Dan Rendah Skala Nilai Kerja .....	433
Tabel 8. Data Demografi Responden .....	444
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	455
Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor .....	466
Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Adaptabilitas Karir.....	477
Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karir.....	477
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Nilai Kerja .....	48
Tabel 14. Kategorisasi Skor Nilai Kerja .....	48

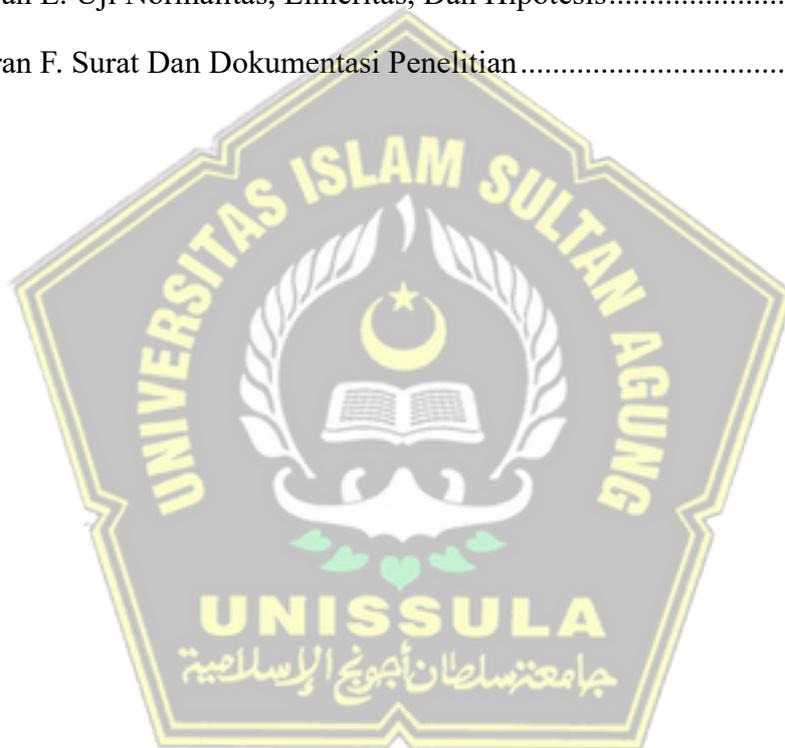
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karir .....	47
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Nilai Kerja .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian.....	62
Lampiran B. Tabulasi Data Uji Coba.....	73
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba....	81
Lampiran D. Tabulasi Skala Penelitian.....	86
Lampiran E. Uji Normalitas, Linieritas, Dan Hipotesis.....	92
Lampiran F. Surat Dan Dokumentasi Penelitian.....	95



**HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DENGAN ADAPTABILITAS  
KARIR PEKERJA GEN Z DI PT. TRIANGLE MOTORINDO (VIAR)  
SEMARANG**

**Septiani Ayu Susanti, Laily Rahmah**  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Email: [susantiseptiani40@gmail.com](mailto:susantiseptiani40@gmail.com) [lailyrahmah@gmail.com](mailto:lailyrahmah@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Adapun sampel yang dilibatkan untuk menjadi subjek penelitian sejumlah 109 individu yang diperoleh melalui teknik *incidental sampling*. Data dari subjek penelitian dikumpulkan melalui dua skala yakni : (1) skala adaptabilitas karir menggunakan *Adapt-Abilities Scale – Short Form* versi Indonesia yang terdiri dari 12 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,885 dan (2) skala nilai kerja yang terdiri dari 34 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,913. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment* dari Pearson untuk menguji hipotesis terkait ada tidaknya hubungan antara adaptabilitas karir dan nilai kerja. Hasil perhitungan dari uji korelasi yang dilakukan antara variabel nilai kerja dan adaptabilitas karir diperoleh nilai  $r_{xy}=0,336$  yang berarti terdapat korelasi antara kedua variabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,01$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Artinya, semakin tinggi nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang, maka semakin rendah pula adaptabilitas karirnya.

**Kata Kunci :** adaptabilitas karir; nilai kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES AND CAREER  
ADAPTABILITY OF GEN Z EMPLOYEES AT PT. TRIANGLE  
MOTORINDO (VIAR) SEMARANG**

**Septiani Ayu Susanti, Laily Rahmah**

*Faculty of Psychology*

*Sultan Agung Islamic University*

Email: [susantiseptiani40@gmail.com](mailto:susantiseptiani40@gmail.com) [lailyrahmah@gmail.com](mailto:lailyrahmah@gmail.com)

***ABSTRACT***

This study aims to determine the relationship between work values and career adaptability of Gen Z workers at PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. This study uses a quantitative research method. The population in this study were Gen Z workers at PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. The sample involved to become research subjects was 109 individuals obtained through incidental sampling techniques. Data from research subjects were collected through two scales, namely: (1) career adaptability scale using the Adapt-Abilities Scale - Short Form Indonesian version consisting of 12 items with a reliability coefficient of 0.885 and (2) work value scale consisting of 34 items with a reliability coefficient of 0.913. This study used Pearson's product moment analysis technique to test the hypothesis regarding the existence or absence of a relationship between career adaptability and work values. The results of the calculation of the correlation test conducted between the variables of work values and career adaptability obtained a value of  $r_{xy} = 0.336$  which means there is a correlation between the two variables with a significance level of 0.000 ( $p < 0.01$ ). Thus, it can be concluded that there is a highly significant positive relationship between work values and career adaptability among Gen Z workers at PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. This means that the higher the work values held by Gen Z workers at PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang, the higher their career adaptability. Conversely, the lower the work values held by Gen Z workers at PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang, the lower their career adaptability.

**Keywords:** career adaptability; work values

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Dunia industri telah mengalami perubahan yang signifikan, sejalan dengan perubahan zaman yang terjadi secara cepat, konstan, dan sulit diprediksi. Perubahan ini mengakibatkan adanya rasa tidak pasti, bingung, dan asing dalam menghadapi dunia industri yang fluktuatif. Volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas dalam dunia industri saat ini menjadi lebih menonjol. Kondisi seperti ini dalam era industri diklaim oleh para pebisnis dengan istilah "VUCA World" (Mahawithanage, 2019).

VUCA merupakan akronim dari kata *volatility* (volatilitas), *uncertainty* (ketidakpastian), *complexity* (kompleksitas), dan *ambiguity* (ambiguitas). Akronim ini menggambarkan situasi yang terjadi dalam dunia industri saat ini dengan ditandai dengan banyaknya perubahan besar yang terjadi akibat berbagai faktor (Afkarina dkk., 2023). Volatilitas menggambarkan kondisi yang mengalami perubahan secara cepat, tak terduga, dan tiba-tiba. Ketidakpastian merujuk pada kondisi munculnya banyak variabel yang tidak terduga sehingga menimbulkan kesulitan dalam pengambilan keputusan jangka panjang. Kompleksitas berkaitan dengan banyaknya variabel dalam sebuah sistem yang saling memengaruhi. Sementara itu, ambiguitas merupakan ketidakjelasan makna dan interpretasi dalam suatu kondisi yang biasanya diakibatkan oleh keterbatasan informasi atau adanya informasi yang saling bertentangan (Tarumingkeng, 2023).

Studi mengenai VUCA telah muncul sejak tahun 1999. Dalam dunia industri, VUCA lebih menonjol setelah adanya peristiwa krisis keuangan global pada tahun 2008 yang ditandai lingkungan bisnis, ekonomi, dan fisik yang tidak stabil serta kacau yang dihadapi individu setiap hari. Sejak tahun 2020, saat kemunculan pandemi Covid-19 semakin memperjelas bahwa lingkungan mempengaruhi sebagian besar organisasi. Studi mengenai VUCA kemudian mulai masif diterbitkan pada tahun 2017 yang menandakan bahwa VUCA sangat penting diperhatikan dalam dunia bisnis dan organisasi (Taskan dkk., 2022)

VUCA merupakan dampak kemajuan teknologi dalam perkembangan industri (Afkarina dkk., 2023). Perkembangan teknologi telah mengubah tuntutan dalam dunia industri, yang membuat tenaga kerja tidak hanya harus tangguh, tetapi juga cerdas, kreatif, dan inovatif. Hal ini juga berpengaruh terhadap dinamika dunia industri yang mengakibatkan individu harus berganti pekerjaan beberapa kali (Merino-Tejedor dkk., 2016). Pergantian pekerjaan tersebut menuntut individu untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Untuk itu, adaptabilitas karir sangat penting dimiliki.

Savickas (1997) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir merupakan kemampuan mengatasi perubahan yang meliputi tugas-tugas karir yang dapat diprediksi, peran individu dalam karir, dan masalah karir yang muncul tanpa diprediksi sebelumnya dalam perubahan karir atau situasi karir. Savickas & Porfeli (2012) menerangkan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karir meliputi kemampuan individu untuk mengelola perubahan dan transisi dalam jalur karir individu dengan efektif. Konsep ini melibatkan berbagai aspek, termasuk kemampuan untuk belajar, beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, dan merespons tantangan baru dengan keterampilan yang relevan. Adaptabilitas karir juga menekankan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja dan tempat tinggal (Chen dkk., 2020).

Pada tahun 2030, Gen Z akan menempati 30% dari total tenaga kerja yang ada (Milojevic, 2024). Jumlah ini akan terus bertambah seiring Gen Z memasuki usia dewasa dengan tugas perkembangan yaitu bekerja. Gen Z memiliki kemampuan adaptasi yang sangat baik terhadap kemajuan teknologi, tetapi dunia kerja memberikan tantangan yang lebih sulit sehingga berakibat pada angka pengangguran yang tinggi di kalangan Gen Z (Siregar, 2024). Angka pengangguran yang tinggi disebabkan karena ketidaksesuaian keterampilan, perkembangan teknologi yang cepat, pandemi Covid-19, persaingan yang ketat, ketidakmampuan individu dalam menjadikan pendidikannya sebagai arah dalam berkarir, ketidaksiapan individu dalam memasuki dunia kerja, dan minimnya pengetahuan individu mengenai pekerjaan yang liner dengan latar belakang pendidikan (Violina, 2017).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Februari 2024, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,2 juta. Penyumbang tertinggi tingkat pengangguran terbuka merupakan kelompok usia 15-19 tahun (22,34%), diikuti oleh kelompok usia 20-24 tahun, dan kelompok usia 25-29 tahun (7,14%). Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z yang saat ini berusia 15-28 tahun merupakan penyumbang terbesar dari tingkat pengangguran terbuka. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah ketidaksesuaian antara pendidikan yang ditempuh dan permintaan pasar tenaga kerja (Fajri, 2024). Hal ini sejalan dengan pernyataan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Makarim yang mengatakan bahwa 80% lulusan perguruan tinggi tidak bekerja sesuai dengan jurusannya, kemudian tidak berani mengambil langkah dan tidak bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman yang berujung menjadi pengangguran (Aisyah, 2021).

Ketidaksesuaian permintaan pasar tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh disebabkan oleh banyaknya perubahan di dunia industri akibat perkembangan teknologi. Dalam laporan Forum Ekonomi Dunia (WEF) yang berjudul “Future Work” meramalkan bahwa pada beberapa tahun ke depan, teknologi makin massif yang didukung oleh kecerdasan buatan dan otomasi (Adha, 2020). Riset dalam laporan tersebut menyebutkan bahwa 23% tenaga kerja seluruh bidang akan mengalami perubahan yang drastis. Tercatat bahwa pada 2023 sampai dengan 2027 diperkirakan sekitar 83 juta lapangan kerja berisiko hilang. Namun, perkembangan teknologi juga melahirkan pekerjaan-pekerjaan baru yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki dapat diatasi dengan adaptabilitas karir yang perlu dimiliki pekerja.

Pada kenyataannya, karakteristik Gen Z menunjukkan beberapa masalah dalam keempat dimensi adaptabilitas karir. Kepedulian karir pekerja Gen Z tergolong tinggi (Fitri dkk., 2023), tetapi banyak individu yang belum memiliki arah karir yang jelas karena perubahan dunia kerja yang cepat. Selain itu, Gen Z banyak terpapar informasi yang belum tentu benar dan tidak layak konsumsi sesuai usianya.

Namun, Gen Z cenderung kurang menyaring secara kritis maupun menelusuri lebih lanjut mengenai informasi tersebut, termasuk informasi mengenai karir (Ismail & Nugroho, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa keingintahuan karir Gen Z rendah. Kekurangan dan ambiguitas informasi akan menimbulkan kebingungan dan keraguan dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap kontrol dalam karir (Cristy & Kurniawati, 2023). Gen Z juga merasa pesimis dan kurang percaya diri dalam karirnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, sebanyak 891 Gen Z yang menganggur merasa pesimis dan putus asa. McKinsey (dalam James, 2025) menyebutkan bahwa 45% individu Gen Z yang bekerja, khawatir akan prospek masa depan dalam karir, mengalami ketakutan karena tidak memiliki keterampilan yang mumpuni untuk berkecimpug di dunia kerja masa kini, merasa tidak aman secara finansial dan khawatir tentang stabilitas pekerjaan.

Masalah adaptabilitas karir yang rendah berdampak pada kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan itu sendiri. Enam dari sepuluh perusahaan pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Gen Z. Salah satu korban PHK tersebut menyebutkan bahwa korban yang terkategori Gen Z tidak memiliki kecocokan misi dengan atasannya yang merupakan Generasi Baby Boomers dan Milenial. Berdasarkan informasi yang digali dari berbagai perusahaan, Gen Z memiliki motivasi atau inisiatif rendah (50%), kurang profesional (46%), keterampilan organisasi yang buruk (42%), keterampilan komunikasi yang buruk (39%), sulit untuk menerima kritik dan saran (38%), tidak memiliki pengalaman kerja yang relevan (38%), rendahnya keterampilan pemecahan masalah (34%), keterampilan teknis yang tidak memadai (31%), budaya kerja yang tidak cocok (31%), sulit dalam kerja sama tim (30%). Salah satu penyebab dari hal tersebut yaitu kurangnya adaptabilitas karir Gen Z (Salsabilla, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ronauli (2024) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir karyawan di wilayah Jabodetabek rata-rata berada dalam kategori sedang. Karyawan yang lebih lama menganggur memiliki adaptabilitas karir yang paling rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto & Sucihayati (2019) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir pada koasisten yang merupakan

Gen Z berada dalam kategori sedang (36%) dan rendah (27%), sedangkan kategori tinggi hanya 37% saja. Hal ini menunjukkan bahwa koasisten Gen Z belum memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Berdasarkan temuan tersebut, Gen Z masih merasa kesulitan dalam menghadapi masa transisi dari status siswa/mahasiswa menuju pekerja. Gen Z mengalami kesulitan untuk dapat menyesuaikan atau beradaptasi dengan tuntutan dan lingkungan kerja. Persentase kategori adaptabilitas karir yang rendah dan sedang menunjukkan bahwa banyak pekerja Gen Z yang memiliki adaptabilitas karir yang belum memadai untuk bisa unggul bersaing di era industri VUCA.

Pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang yang merupakan perusahaan manufaktur besar, seharusnya memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Namun, beberapa pekerja mengalami kesulitan dalam beradaptasi mengelola pekerjaannya. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo:

*“.... Jadi aku bekerja selama 9 bulan sebagai job specialist. Aku masuk di perusahaan ini masih freshgraduate dan kebetulan seniorku lagi cuti hamil dan setelah itu langsung resign. Aku cuma diajarin dua hari kemudian dikasih jobdesk yang luar biasa selayaknya job specialist. Aku harus banyak belajar sendiri dari awal, harus keep up dengan semua pekerjaan, dan harus bisa menyamakan pace-nya dengan senior yang lain. Menjadi recruiter menuntut aku untuk bertemu dengan banyak orang. Aku yang introvert cukup kelelahan untuk menghadapi kurang lebih 25 orang dengan latar belakang yang berbeda setiap harinya. Di perusahaan padat karya, pernah terjadi permintaan tenaga kerja secara tiba-tiba dengan jumlah yang banyak. Di situasi ini lah aku cukup kesulitan untuk memenuhi permintaan tersebut.” (RA, 22 tahun, 10 Mei 2025)*

*“Aku bekerja disini di bagian sertifikasi perusahaan. Awalnya aku melamar di salah satu divisi lain, kemudian aku diterima di bagian yang sebelumnya nggak aku lamar. Sebelumnya aku gak kepikiran untuk bekerja di divisi ini. Aku gak ada background pelatihan terkait sertifikasi perusahaan. Kebetulan divisi ini juga divisi baru di perusahaan. Di masa awal bekerja ini cukup sulit karena pekerjaan ini masih asing di mataku. (EM, 21 tahun, 10 Mei 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kedua subjek tersebut merasa mendapatkan pekerjaan yang kurang sesuai dengan dirinya, pekerjaan yang

diterima kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Satu subjek langsung mendapatkan posisi tinggi yang seharusnya tidak dijabat oleh subjek yang merupakan *freshgraduate*. Subjek lainnya mendapatkan pekerjaan yang kurang sesuai dengan kompetensi subjek serta tidak pernah terprediksi sebelumnya. Subjek merasakan kesulitan akibat pekerjaan yang belum pernah dihadapi. Subjek membutuhkan adaptabilitas karir yang baik untuk bisa mengerjakan hal baru yang dijalani yang bahkan tidak pernah dibayangkan. Adaptabilitas karir diperlukan agar individu dapat bekerja di tengah banyaknya perubahan yang terjadi secara mendadak dari segi lingkungan maupun tugas dari pekerjaan itu sendiri.

Individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik, dapat membuat rencana untuk masa depan, membuat keputusan sendiri, mempunyai rasa ingin tau, dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Savickas (dalam Cristy & Kurniawati, 2023) berpendapat bahwa adaptabilitas karir individu dapat dikembangkan melalui empat dimensi, yaitu *career concern* (kepedulian karir), *career control* (kontrol dalam karir), *career curiosity* (keingintahuan dalam karir), dan *career confidence* (kepercayaan diri dalam karir).

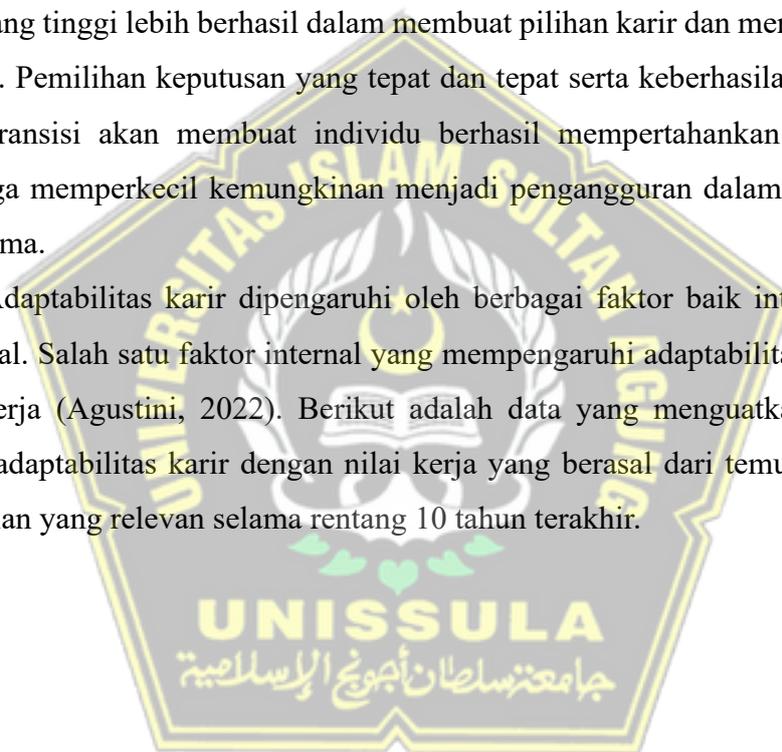
Di era VUCA, adaptabilitas karir yang tinggi menjadi kebutuhan yang mutlak harus dimiliki oleh individu pekerja (Tarumingkeng, 2023). Tantangan yang muncul di era VUCA tidak hanya mengidentifikasi peluang atau risiko yang mungkin terjadi, tetapi bagaimana individu dapat merespon berbagai permasalahan dengan efektif (Tarumingkeng, 2023). Individu harus dapat beradaptasi terhadap situasi baru dalam jangka pendek, menengah, dan panjang untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di era yang penuh ketidakpastian dan banyaknya perubahan secara cepat (Benchea dkk., 2024).

Berdasarkan uraian sebelumnya memberikan data dan fakta tentang masih belum memadainya adaptabilitas karir pada pekerja gen Z yang sejatinya dibutuhkan untuk bisa bersaing di era VUCA. Hal ini dapat menimbulkan kesulitan bagi pekerja Gen Z dalam menjalankan peran tugas dari pekerjaannya, sehingga perusahaan melakukan PHK dan memposisikan individu menjadi pengangguran. Di samping itu, pekerja Gen Z yang tidak dapat beradaptasi memiliki keraguan terhadap kemampuan diri dan kemampuan organisasi dalam memenuhi ekspektasi

individu sehingga banyak pekerja Gen Z yang cenderung memiliki loyalitas rendah hingga sering berganti pekerjaan. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover intention* menjadi tinggi dan mengganggu alur pekerjaan di sebuah perusahaan. Selain itu, pekerja Gen Z dengan adaptabilitas karir yang rendah juga akan menyebabkan kondisi mental yang kurang tangguh (Ismail & Nugroho, 2022).

Untuk menghadapi tantangan pada era VUCA, pekerja Gen Z perlu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi agar tetap dapat bekerja. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Fadilah & Setiaji (2025) bahwa individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi lebih berhasil dalam membuat pilihan karir dan menghadapi masa transisi. Pemilihan keputusan yang tepat dan tepat serta keberhasilan menghadapi masa transisi akan membuat individu berhasil mempertahankan pekerjaannya sehingga memperkecil kemungkinan menjadi pengangguran dalam jangka waktu yang lama.

Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah nilai kerja (Agustini, 2022). Berikut adalah data yang menguatkan keterkaitan antara adaptabilitas karir dengan nilai kerja yang berasal dari temuan penelitian-penelitian yang relevan selama rentang 10 tahun terakhir.



**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis	Judul	Temuan
1.	Linda Primana & Amanda Kristanti Permadi	“Nilai Kerja (Work Values) dan Adaptabilitas Karier Peserta Didik Kelas IX di Depok, Jawa Barat”	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada peserta didik kelas IX di Depok, Jawa Barat (Primana & Permadi, 2018).
2.	Deddy Novie Citra Arta, Rivai Makduani, Fahrur Rozi, Muhammad Taufik, dan Yahya Nusa	“ <i>The Role Of Career Adaptability to Emotional Intelligence and Work Values: Literature Review</i> ”	Terdapat peran yang positif dan signifikan pada adaptabilitas karir terhadap kecerdasan emosional dan nilai kerja karyawan (Arta dkk., 2023)
3.	Astri Widarianti & Cholichul Hadi	“Hubungan <i>Work Value</i> terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga”	Semua dimensi nilai kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap adaptabilitas karir (Widarianti & Hadi, 2019).
4.	Qingsong Zhu, Ruiting Tan, dan Lan Li	“ <i>Relationship Between Practice of Work Values and Career Success : Based on the Regulating of Career Adaptability</i> ”	Adaptabilitas karir sebagai variabel moderator, memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara nilai kerja dengan kesuksesan karir karyawan (Zhu dkk., 2020)
5.	Diniy Hidayatur Rahman, Widya Multisari <sup>1</sup> , Devy Probowati, Khairul Bariyyah, Hengky Tri Hidayatullah, Anwar Lutfi, dan Ariya Kuha	“ <i>Career Adaptability: Analysis of Noncognitive Factors in University Students</i> ”	Secara tidak langsung, nilai kerja mempengaruhi adaptabilitas karir melalui harga diri pada mahasiswa dengan koefisiensi 0,070 (Rahman dkk., 2024).
6.	Dr. Sakshi Sharma, Dr. Nita Sunny dan Dr. Jai Singh Parmar	“ <i>Role of Work Values in Predicting Career Adaptability: A Study of University Students of The State of Himachal Pradesh</i> ”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara nilai kerja mahasiswa dengan adaptabilitas karir (Sharma dkk., 2017).
7.	Petr Hlad’o, Libor Juhaňák, Lenka Hloušková, and Bohumíra Lazarová	“ <i>Exploring the Roles of Career Adaptability, Self-Esteem, and Work Values in Life Satisfaction Among Emerging Adults During their Career Transition</i> ”	Pada subjek yang merupakan pekerja, nilai kerja memediasi hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karir dan kepuasan hidup (Hlad’o dkk., 2022).
8.	Alfi Rahmi, Afdal, Mudjiran Netrawati, Mega Iswari, dan Engku Mardiah Engku Kamarudin	“ <i>Optimising Career Adaptability for Post-Internship Students Islamic Religious College: The Role of Work Values and Social Support</i> ”	Pada mahasiswa pascamagang, dukungan sosial dan nilai kerja berpengaruh terhadap adaptabilitas karir (Rahmi dkk., 2024)
9.	Niken Annisa Firdaus & Joko Kuncoro	“Hubungan antara Nilai Individu dengan Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung”	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai individu yang berperan dalam pengembangan karir dengan adaptabilitas karir mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung (Firdaus & Kuncoro, 2023)

Nilai kerja merupakan prinsip, keyakinan, dan prioritas yang dikaitkan individu dengan pekerjaannya (Hanifah, 2023.). Super (dalam Ye, 2015) menegaskan bahwa nilai kerja berperan sebagai tujuan utama yang ingin dicapai individu dalam karir yang berpengaruh langsung terhadap keputusan yang dipilih dan kemampuan individu dalam berkarir. Hal tersebut merupakan dasar pegangan individu dalam mencapai tujuan yang kemudian mempengaruhi hasil akhir pekerjaan. Individu dengan nilai kerja yang tinggi memiliki wawasan mengenai apa yang dianggap penting dalam mencapai kepuasan dan memaknai karir individu, dapat berpartisipasi aktif dalam membentuk budaya organisasi aktif, serta memiliki dasar pengembangan karir yang efektif (Marleni dkk., 2024).

Nilai kerja dapat menjadi dasar penting sebagai motivasi pekerja Gen Z di tengah banyaknya tantangan dalam berkarir sehingga adaptabilitas karir dapat berkembang. Menurut Sharma dkk. (2017) nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik dapat mendukung pengembangan adaptabilitas karir. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa nilai kerja intrinsik merupakan nilai kerja yang berasal dari dalam diri atau merupakan aktualisasi diri yang diperoleh individu selama bekerja, berkontribusi terhadap masyarakat, dan memiliki pekerjaan yang berarti. Nilai kerja ekstrinsik berkaitan erat dengan imbalan materialistik yang diperoleh saat bekerja seperti pendapatan, keamanan, dan kondisi pekerjaan. Hal ini berarti makin tinggi nilai kerja, maka makin tinggi adaptabilitas karir individu.

Keterkaitan antara adaptabilitas karir dengan nilai kerja juga diperkuat salah satu teori psikologi yakni teori adaptabilitas karir dalam *Career Construct Theory*. Teori adaptabilitas karir yang digagas Savickas (dalam Ramadani dkk., 2020) memandang bahwa adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas yang akan dikerjakan sehingga dapat berperan aktif dalam pekerjaan serta mampu menghadapi situasi-situasi tak terduga yang mungkin muncul seiring dengan perubahan dalam pekerjaan. Savickas (1997) memperkenalkan konstruk adaptabilitas karir sebagai konstruk pengganti untuk kematangan karier. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk secara proaktif mengatasi perubahan karir, nilai kerja dan berperan sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kemampuan tersebut. Individu yang

memiliki nilai kerja yang selaras dengan perubahan lingkungan cenderung lebih mudah menyesuaikan diri (*adaptable*), sedangkan individu yang nilai kerjanya tidak selaras mungkin memerlukan usaha lebih keras untuk bisa beradaptasi.

Sepengetahuan peneliti, penelitian terkait keterkaitan antara nilai kerja dan adaptabilitas karir sudah cukup banyak dilakukan, namun penelitian mengenai hubungan langsung antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja masih minim. Penelitian-penelitian terdahulu terkait dua variabel tersebut umumnya menggunakan subjek dalam lingkup pendidikan seperti: siswa SMP (Primana & Permadi, 2018) dan mahasiswa (Widarianti & Hadi, 2019; Sharma dkk., 2017; Rahman dkk., 2024). Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya mengenai dua variabel tersebut menggunakan variabel mediator seperti harga diri (Rahman dkk., 2024) dan *emotional quotient* (Afizah, 2024). Selain itu, skala adaptabilitas karir yang peneliti gunakan yaitu *Career Adapt-Abilities Scale – Indonesian Short Form* (Panjaitan & Sarah, 2023) masih jarang digunakan. Skala ini merupakan adaptasi skala *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF) terdiri dari 12 aitem yang dikembangkan Maggiori, Rossier, dan Savickas (2015). Penelitian sebelumnya umumnya menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS2.0) terdiri dari 24 aitem yang dikembangkan Savickas & Pofarli (2012). Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang dengan skala terbaru.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada pemahaman sebelumnya, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang?"

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk membantu perkembangan ilmu psikologi terkait nilai kerja yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir, sehingga dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan wawasan bagi peneliti dan mahasiswa terkait hubungan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Adaptabilitas Karir**

##### **1. Teori Adaptabilitas Karir**

Super (dalam Savickas, 1997) mulanya mengidentifikasi kematangan karir sebagai proses sentral dalam perkembangan karir remaja, tetapi kemudian kematangan karir terbukti menjadi kurang berguna untuk memahami perkembangan karir dewasa. Hal ini dikarenakan konteks kematangan karir hanya mencerminkan kemampuan kontinum tugas perkembangan yang dapat diprediksi dan linier dan tidak mampu mencerminkan kebutuhan untuk beradaptasi secara fleksibel terhadap perubahan lingkungan kerja dan kehidupan. Adapun di era industri sekarang, lebih menekankan kebutuhan untuk terus menerus menghadapi keadaan yang penuh perubahan. Super dan Knasel (dalam Savickas, 1997) selanjutnya mengidentifikasi adaptasi sebagai proses perkembangan utama bagi orang dewasa. Super dan Knasel (1981 dalam Johnston, 2016) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu dewasa dalam mengatasi perubahan terhadap tugas maupun kondisi dalam pekerjaan.

Savickas (1997), berpendapat bahwa sebaiknya kematangan karir dihilangkan dan digantikan dengan adaptabilitas karir sebagai konstruk utama dalam teori perkembangan karir. Menurut Savickas (1997), adaptasi berarti membuat sesuatu lebih kongruen sesuai dengan perubahan dan perkembangan karir. Adaptabilitas berarti kualitas untuk dapat berubah tanpa adanya kesulitan yang berarti, untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru dan berubah-ubah. Perubahan yang terjadi secara terus-menerus dapat lebih meningkatkan kematangan dengan menekankan kebutuhan terus-menerus untuk merespon keadaan dan situasi baru dibandingkan menguasai keterampilan dalam keadaan atau situasi kontinum yang dapat diprediksi dan linier.

Adaptabilitas karir diperkenalkan oleh Savickas dalam *Career Construct Theory* (CCT) pada tahun 1997 sebagai konstruk pengganti kematangan karir.

Savickas memandang adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas yang telah diprediksi yang bertujuan agar individu mempersiapkan sehingga dapat berperan aktif dalam pekerjaan sehingga mampu menghadapi berbagai situasi yang tidak terduga yang mungkin akan muncul seiring dengan perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja (Ramadani dkk., 2020).

Savickas (dalam Yang dkk., 2023) memandang adaptabilitas karir sebagai konstruk psikososial karena perhatian yang terfokus pada perilaku individu sebagai aktor, agen, dan penjelasan sebagai penulis. Individu memiliki peran yang berbeda semasa hidupnya yang kemudian membentuk peran sosial yang tersusun melalui tindakan yang dimulai dari lingkup keluarga, sekolah, dan pekerjaan. Peran sebagai aktor memiliki pandangan objektif dalam merefleksikan pengalaman pekerjaan, keterampilan dan peran sosial individu. Peran individu sebagai agen berfokus pada upaya dan adaptasi individu tersebut dalam berkarir. Peran sebagai penulis memiliki kemampuan proyektif untuk memeriksa refleksi individu mengenai pengalaman kerja yang dimiliki. Ketiga peran tersebut saling terkait dan progresif yang digambarkan dalam teori konstruksi karir dari perspektif perkembangan. Konstruksi adaptabilitas karir merupakan konstruksi penting dalam pemahaman perilaku kejuruan dan fokus intervensi untuk mengembangkan kehidupan karir (Maree, 2017).

## 2. Definisi Adaptabilitas Karir

Savickas & Pofarli (2012) menerangkan bahwa adaptabilitas karir merupakan konstruksi psikososial yang menunjukkan kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan, masa transisi, hal-hal yang diantisipasi dalam peran pekerjaan individu, yang pada tingkatan tertentu dapat mengubah integrasi sosial individu tersebut. Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi merupakan individu yang dianggap mampu mengatasi tugas-tugas termasuk perubahan dalam pekerjaan yang terjadi. Individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi dianggap proaktif dalam menjalankan pekerjaan dalam rangka mengembangkan karirnya. Individu dengan adaptabilitas karir memiliki kepedulian dan keingintahuan karir yang

tinggi. Individu tersebut juga telah mengeksplorasi berbagai kemungkinan yang akan terjadi dalam karirnya. Dalam proses eksplorasi tersebut, individu dengan adaptabilitas karir yang tinggi memiliki kepercayaan diri untuk dapat mengatasi segala hal yang terjadi dalam karirnya baik yang telah terprediksi maupun yang tidak terprediksi.

Hartung & Cadaret (2017) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir mencoba menjelaskan proses individu dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam proses pengembangan karir, transisi dalam pekerjaan, dan trauma dalam bekerja. Dalam proses tersebut, kemampuan individu dalam beradaptasi diwujudkan dengan sikap dan perilaku individu yang dapat menguasai, menegosiasikan, dan menyelesaikan perubahan karir. Perilaku yang adaptif dan strategi koping yang tepat, memunculkan rasa kepedulian dalam karir yang ditandai dengan perencanaan karir di masa depan, integrasi antara individu dengan perusahaan, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri yang baik, dapat membantu individu dalam menghadapi hambatan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan proses penciptaan hingga pengembangan konsep adaptabilitas karir serta penjelasan dari teori-teori psikologi yang relevan maka dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir dapat dimaknai sebagai kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan, masa transisi, trauma pekerjaan, dan hal-hal yang diantisipasi dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut digunakan individu terutama untuk menghadapi perubahan dalam dunia kerja yang tidak terprediksi yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir**

Hirschi (2009) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

#### **a. Usia**

Usia terkait dengan tugas perkembangan individu. Usia remaja pasti akan memiliki adaptabilitas karir. Individu pada usia remaja memiliki adaptabilitas lebih tinggi dibanding usia anak-anak. Hal ini ada kaitannya

dengan tugas perkembangan remaja di mana remaja akan menghadapi dunia kerja pada saat mencapai masa dewasa awal.

b. Jenis Kelamin

Remaja laki-laki dan perempuan memiliki pola yang berbeda terkait komponen yang membentuk identitas. Menurut McNair & Brown (dalam Mardiyati, 2015), remaja perempuan memiliki kematangan karir lebih tinggi dibandingkan remaja laki-laki. Hal ini didukung oleh pernyataan Giligan (dalam Mardiyati, 2015) yang menyatakan bahwa perempuan membentuk identitas diri dengan cara membangun hubungan dengan individu lain, sedangkan laki-laki membentuk identitas diri dengan kemandiriannya. Berdasarkan pendapat tersebut, perempuan akan lebih mudah mengembangkan adaptabilitas karirnya karena banyak melakukan interaksi dan diskusi dengan individu lain. Hal ini dapat menjadi sumber informasi tentang karir.

c. Pengalaman Kerja

Individu yang memiliki lebih banyak informasi dan wawasan seputar karir yang lebih dalam melalui pengalaman kerja membuat individu mengetahui secara langsung dan detail mengenai bagaimana dunia kerja yang sebenarnya.

d. Keluarga

Pola hubungan keluarga yang baik, dapat membantu memberi arahan mengenai pendidikan dan ekspektasi orang tua terhadap anak. Keluarga lingkup sosial terkecil dan terdekat menjadi sarana yang paling mudah dicapai individu untuk mendapatkan arahan dan menggali informasi mengenai minat bakat terkait karir yang akan dijalani. Keluarga juga dapat dijadikan sumber informasi mengenai karir mengingat orang tua lebih dulu menjalani kehidupan dalam berkarir dibanding anak.

e. Institusi pendidikan

Saat ini, berbagai sekolah baik formal maupun non-formal mulai mengadakan pendidikan yang berkaitan dengan penjurusan atau karir yang diminati. Kemendikbud RI juga mengeluarkan kebijakan Merdeka Belajar

Kampus Merdeka yang memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki. Peningkatan kemampuan dalam berkarir dilakukan dengan berpartisipasi langsung ke dunia kerja sebagai persiapan karir di masa depan. Tentunya hal tersebut dapat dilakukan dengan persetujuan institusi pendidikan.

f. Status Sosial-Ekonomi

Status sosial ekonomi dapat memengaruhi adaptabilitas karir individu. Individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi memiliki potensi lebih besar untuk memiliki kesempatan dalam rangka eksplorasi karir dalam perencanaan karirnya. Individu dengan status sosial ekonomi yang tinggi memiliki fasilitas yang lebih dalam mencari tahu dan mencari pengalaman tentang karir yang diinginkan. Relasi yang dimiliki orang tua dengan status sosial ekonomi menengah keatas akan lebih memungkinkan menjadi informan mengenai karir.

Stauffer dkk., (2014) mengemukakan tiga hal yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir, diantaranya:

a. Kepribadian (*Personal Traits*)

Kepribadian individu memengaruhi perilaku, sikap, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan perubahan dalam bekerja. Individu yang memiliki kepribadian *Openness to Experience* menjadi dasar individu memiliki keingintahuan karir dan membantu dalam mengeksplorasi karir. Sedangkan kepribadian *conscientiousness* mendukung individu dalam mengontrol karir dengan kedisiplinan dan arah karir yang jelas. Selain itu, stabilitas emosi individu dengan tingkat neurotisme rendah lebih mampu mengelola stress dan tahan terhadap tekanan akan meningkatkan kepercayaan diri dalam karir.

a. Nilai Pribadi

Nilai pribadi atau nilai yang bersifat intrinsik seperti perkembangan diri, kontribusi sosial, dan kemandirian memengaruhi tujuan karir dan motivasi kerja. Nilai pribadi juga akan berpengaruh terhadap

pengembangan diri dan karir individu. Nilai pribadi yang selaras dengan tempat individu berkerja akan meningkatkan adaptabilitas karir.

b. Minat Karir

Minat yang jelas terhadap bidang karir tertentu akan mendorong individu untuk mengeksplorasi karir secara aktif dan melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Individu dengan minat karir yang jelas juga lebih proaktif dan percaya diri dalam merencanakan karir.

c. Efikasi Diri

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dalam karir. Efikasi diri yang tinggi akan mendukung resiliensi diri dan kemampuan penyelesaian masalah. Efikasi diri secara spesifik meningkatkan aspek kepercayaan diri dalam karir.

d. Lingkungan Sosial dan Organisasi

Faktor lingkungan sosial dan organisasi mencakup dukungan dari atasan, senior, kolega, rekan kerja, dan sistem organisasi. Lingkungan kerja yang suportif akan memberi ruang pekerja untuk bisa melakukan eksplorasi secara luas.

e. Meta-Kapasitas Karir

Konsep *career meta-capacities* diperkenalkan Stauffer dkk., (2014) sebagai kapasitas tingkat tinggi yang mencakup *emotional agility*, kemampuan interpersonal, dan metakognisi. Kemampuan tersebut berfungsi sebagai penghubung antara karakteristik individu dan konteks sosial dalam menghadapi tantangan.

Agustini (2022) menjelaskan tiga faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir:

a. Kepribadian

Tipe kepribadian memengaruhi adaptabilitas karir, terutama aspek dari lima faktor dalam teori *Big Five Personality* yang mencakup *ekstraversi*, *agreeableness*, *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *neurotism*. Individu dengan kepribadian positif seperti ekstrovert,

bertanggung jawab, dan progresif cenderung memiliki adaptabilitas karir yang baik.

b. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri dan orang lain sangat berguna dalam memperkuat adaptabilitas karir. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu merencanakan tujuan karir, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, membangun relasi sosial, mengambil keputusan yang lebih baik, dan mengelola emosi ketika terjadi perubahan dalam karir.

c. Nilai Kerja (*Work Value*)

Nilai kerja memengaruhi adaptabilitas karir dengan cara mengarahkan, memotivasi, dan memfokuskan usaha individu dalam menavigasi pilihan karir dan menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Nilai kerja mengarahkan pilihan karir dan memengaruhi keputusan, dan menjadi dasar dalam menetapkan prioritas pengembangan diri sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam berkarir.

Cindy Silvia Agustin dkk., (2023) mengemukakan faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas pada pekerja, diantaranya:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan visioner yang memiliki visi jelas dan mampu bersinergi dengan baik terhadap pekerja dapat memotivasi pekerja untuk beradaptasi terhadap perubahan dengan lebih cepat. Kepemimpinan yang suportif dan memperhatikan kondisi pekerja saat menghadapi tantangan dalam perubahan, akan meningkatkan motivasi pekerja untuk beradaptasi.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang tidak terlalu kaku (fleksibel) dan mendukung adanya eksperimen dan inovasi, memberi ruang bagi pekerja untuk mengeksplorasi karir. Budaya dengan komunikasi terbuka juga membantu pekerja merasa lebih aman untuk berpartisipasi membagikan ide dan lebih bisa memahami alasan dibalik perubahan yang terjadi.

c. Pembelajaran

Pekerja yang memiliki kemampuan belajar yang baik akan lebih mudah dan cepat dalam memahami informasi baru serta merespon perubahan secara tepat. Program pengembangan pekerja juga dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan pekerja yang akan dibutuhkan untuk menghadapi tantangan perubahan.

d. Motivasi

Motivasi intrinsik yang tinggi akan membantu pekerja untuk lebih bisa beradaptasi. Hal ini karena adanya dorongan internal untuk menghadapi tantangan dan mengeksplorasi hal-hal baru yang dapat dilakukan.

e. Dukungan dan Sumber Daya

Dukungan oleh tim yang solid dan manajemen yang suportif dapat mendukung pekerja yang sedang menghadapi tantangan dan perubahan. Sumber daya lain seperti teknologi dan alat kerja serta pelatihan juga berperan penting dalam proses adaptasi pekerja.

f. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan

Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih menerima perubahan karena pekerja memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk mempertahankan kinerja dan kepuasannya. Di samping itu, pekerja dengan kesejahteraan emosional yang baik cenderung lebih siap dalam menghadapi tekanan yang mungkin akan muncul selama proses adaptasi berlangsung.

#### 4. Aspek-aspek Adaptabilitas Karir

Savickas & Porfeli (2012) mengemukakan bahwa adaptabilitas karir terdiri dari empat aspek, yaitu:

a. Kepedulian Karir (*Career Concern*)

Aspek ini berfokus pada orientasi masa depan dan kesiapan individu untuk mempersiapkan dirinya menghadapi tantangan dan transisi karir. Concern mencerminkan kesadaran pribadi akan pentingnya merencanakan dan mempersiapkan langkah-langkah karir yang tepat. Dengan adanya

concern, individu cenderung memiliki pola pikir yang berpandangan jauh ke depan, mengantisipasi perubahan, serta menetapkan tujuan yang realistis dan terencana. Orientasi ini mendukung sikap proaktif dalam menjelajahi peluang dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai aspirasi karir di masa mendatang

b. Kontrol Karir (*Career Control*)

Aspek ini berkaitan dengan perasaan tanggung jawab dan pengaruh individu terhadap jalur karirnya sendiri. Kontrol menunjukkan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh individu terhadap pilihan keputusan, proses pengerjaan, dan hasil dari perjalanan karirnya. Individu yang memiliki kontrol karir yang tinggi percaya bahwa dirinya mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan karirnya, serta merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan tersebut. Pengendalian ini membuat individu lebih aktif dalam mengambil keputusan, mengelola hambatan, dan menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan.

c. Keingintahuan Karir (*Career Curiosity*)

Aspek ini melibatkan keingintahuan dan keinginan eksploratif dalam menjelajahi beragam kemungkinan dan identitas diri yang baru. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk mencari pengalaman, informasi, dan pemahaman tentang berbagai opsi karir, pekerjaan, serta potensi diri individu. Aspek ini sangat penting dalam proses identifikasi dan eksplorasi diri, yang membantu individu membangun gambaran yang lebih realistis dan objektif tentang kemampuan serta minatnya. Rasa ingin tahu juga memotivasi individu untuk melakukan eksperimen sosial dan profesional yang dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan.

d. Kepercayaan Diri dalam Karir (*Career Confidence*)

Aspek ini mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, dan mengatasi hambatan dalam proses pembangunan karir. Kepercayaan diri berkaitan erat dengan konsep efikasi diri dan merasa mampu berhasil dalam berbagai situasi karir. Individu yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi

cenderung lebih berani mencoba hal baru, tetap semangat menghadapi tantangan, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan jangka panjang. Aspek ini juga memperkuat kemampuan adaptasi karena memastikan bahwa individu mempunyai keberanian dan ketahanan untuk mengatasi ketidakpastian dan perubahan

Creed dkk., (2009) mengemukakan bahwa adaptabilitas karir terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

a. Perencanaan Karir

Perencanaan karir mengacu pada sejauh mana individu telah berpikir mengenai kegiatan yang merupakan upaya untuk menggali informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan termasuk aspek-aspek dalam bekerja. Mathis (dalam Massie, 2015) mengatakan bahwa perencanaan karir merupakan perencanaan yang berfokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalur karir yang memberikan perkembangan yang logis atas individu dalam pekerjaan. Individu dapat melakukan perencanaan karir dengan mempertimbangkan eksplorasi diri dan eksplorasi karir ataupun dengan membuat perencanaan melalui diskusi dengan individu lain.

b. Eksplorasi Diri

Eksplorasi diri berfokus pada eksplorasi minat, pengalaman, dan nilai diri, untuk memahami diri dalam dunia karir. Keterampilan eksplorasi diri tersebut nantinya akan membantu individu dalam menghadapi perubahan di bidang karir dan kehidupan. Eksplorasi diri juga bisa dilakukan dengan tes bakat minat, membuat daftar keterampilan yang dimiliki, dan kriteria karir yang diminati.

c. Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi yang memiliki kaitan dengan pengembangan karir. Hal ini ditandai dengan individu yang mengupayakan berbagai cara untuk lebih mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan memaksimalkan potensi sekitar yang dimiliki untuk dapat memperdalam pengetahuan mengenai

karir yang relevan. Misalnya seorang siswa yang mencari informasi karir kepada guru bimbingan karir di sekolahnya, atau mahasiswa yang bertanya kepada dosen yang dianggap memiliki spesialisasi di bidang yang diminati. Selain itu, eksplorasi karir dapat dilakukan dengan cara mengikuti kursus atau seminar tentang pekerjaan yang diminati, melaksanakan magang, membaca literatur yang relevan, atau berdiskusi dengan orang yang lebih mengerti mengenai dunia kerja.

d. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan yang terjadi ketika pekerja dalam keadaan terdesak mengenai persoalan karirnya, pekerja harus melakukannya dengan tepat. Ketika pekerja dapat melakukan cara pengambilan keputusan dalam karir dengan tepat, maka pekerja tersebut dapat menentukan keputusan atas dirinya sendiri,

e. Regulasi Diri

Regulasi diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan, mengatur, merencanakan, mengarahkan, serta memantau perilaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui strategi tertentu yang mencakup aspek fisik, kognitif, motivasional, emosional, dan sosial. (Nugraha & Suyadi, 2019).

Aspek-aspek adaptabilitas karir mengacu pada teori adaptabilitas karir yang dijadikan landasan pada skala yang digunakan yaitu *Adapt-Abilities Scale – Indonesia Short Form* yang diungkap oleh Savickas (2012) meliputi kepedulian karir (*career concern*), kontrol dalam karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan kepercayaan diri dalam karir (*career confidence*)

## B. Nilai Kerja

### 1. Teori Nilai Kerja

Sejumlah teori mengenai pengembangan karir, banyak yang membahas mengenai nilai kerja. Dalam teori *work adjustment*, nilai kerja dipersepsikan sebagai sebuah aspek dalam pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai

kepuasan kerja (Dawis & Lofquist, 1984 dalam Putranto & Ingarianti, 2014). Super (dalam Zytowski, 1994) menyebutkan bahwa nilai kerja menjadi bagian yang penting dalam pengembangan karir. Nilai kerja sejak awal telah mencapai status yang setara dengan kemampuan dan minat dalam pengembangan karir.

Konsep nilai kerja merupakan pengembangan dari teori basic human values dari Schwartz. Ros dkk. (1999) menginisiasi penelitian awal untuk menelusuri sejauh mana nilai-nilai kerja memiliki hubungan dengan nilai-nilai dasar individu yang dikemukakan Schwartz. Nilai kerja, sebagaimana nilai dasar, dipandang sebagai keyakinan mengenai tujuan akhir yang diharapkan atau perilaku yang diprioritaskan berdasarkan tingkat kepentingannya sebagai prinsip-prinsip panduan yang digunakan sebagai landasan pengambilan keputusan dan tindakan. Dalam penelitian tersebut, Ros dkk. (1999) mendefinisikan nilai kerja sebagai ekspresi yang lebih spesifik dari nilai-nilai umum yang diwujudkan dalam konteks dunia kerja.

## **2. Definisi Nilai Kerja**

Super (dalam Ye, 2015) mengungkapkan bahwa nilai kerja merupakan suatu hal dalam konteks pekerjaan yang kemudian dijadikan sebagai tujuan utama yang ingin diraih oleh individu dalam karirnya. Hal tersebut akan berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan dan pengembangan kemampuan karir individu. Keputusan mengenai karirnya akan selaras dengan apa yang dianggap penting dan dianggap sebagai tujuan individu dalam berkarir.

Dose (1997) menyebutkan bahwa nilai kerja merupakan prinsip, kepercayaan, atau keyakinan yang dianggap penting oleh individu terkait dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Nilai kerja mencerminkan apa yang dianggap bermakna, penting, dan diinginkan dalam konteks pekerjaan, meliputi keadilan, prestasi, keamanan, dan etika. Sejalan dengan Ros dkk. (1999) yang mengatakan bahwa nilai kerja merupakan keyakinan individu mengenai tingkat keinginan atau preferensi terhadap berbagai aspek pekerjaan dan hasil kerjanya seperti gaji, otonomi, kondisi kerja, pencapaian, dan pengakuan sosial.

Nilai kerja dapat memengaruhi sikap, perilaku, serta keputusan karir seseorang, dan memiliki peran penting dalam motivasi kerja serta keterikatan terhadap organisasi. Aspek yang dianggap penting oleh individu akan menjadi landasan dalam pemilihan keputusan karirnya. Keputusan karir yang dipilih akan selaras dengan nilai kerja yang dimiliki individu

Dapat penulis simpulkan bahwa nilai kerja didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan, seperti tujuan, preferensi, dan prinsip kerja. Hal tersebut akan memengaruhi sikap, perilaku, keputusan karir, motivasi dan keterikatan individu terhadap pekerjaan atau organisasi.

### 3. Aspek-aspek Nilai Kerja

Super (dalam Rana dkk., 2016) menetapkan 15 aspek nilai kerja yang diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar, yaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Berikut 15 aspek nilai kerja”

- a. Kreativitas (*creativity*), berkaitan dengan kemampuan untuk mengekspresikan ide, desain, atau cara kerja baru.
- b. Manajemen (*management*), berkaitan dengan keinginan individu untuk mengorganisasi, mengarahkan individu lain, dan membuat keputusan penting dalam pekerjaan.
- c. Altruisme (*altruism*), merupakan nilai memberi kontribusi sosial, membantu individu lain, dan memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar.
- d. Variasi (*variety*), merupakan preferensi individu terhadap pekerjaan yang tidak monoton.
- e. Stimulasi intelektual (*intellectual simulation*), merupakan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang menantang secara kognitif.
- f. Prestasi (*achivement*), merupakan nilai pada pencapaian tujuan yang bermakna.
- g. Keamanan (*security*), berkaitan dengan kebutuhan individu akan stabilitas pekerjaan dan jaminan akan penghasilan.
- h. Hubungan pengawasan (*supervisory relations*), merupakan nilai akibat dari adanya hubungan yang sehat dan konstruktif dengan atasan.

- i. Estetika (*esthetics*), merupakan apresiasi terhadap keindahan output dalam pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan bagi pekerja bidang seni, arsitektur, atau desain.
- j. Kemandirian (*independent*), merupakan kebutuhan untuk bekerja secara otonom atau dengan caranya sendiri.
- k. Prestise (*prestige*), merujuk pada keinginan individu untuk mendapatkan pengakuan, status, dan reputasi dalam karir.
- l. Keuntungan ekonomi (*economic returns*), menekankan pentingnya imbalan secara finansial (gaji) sebagai motivasi utama bagi pekerja.
- m. Lingkungan (*surroundings*), menyangkut kualitas lingkungan kerja secara fisik meliputi kebersihan, kenyamanan, dan kerapian tempat kerja.
- n. Asosiasi (*associate*), merupakan nilai yang timbul akibat adanya relasi yang baik dengan rekan kerja.
- o. Cara hidup, berkaitan gaya hidup atau keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) yang berpengaruh terhadap preferensi pekerjaan.

Dose (1999) menyebutkan aspek dari nilai kerja meliputi dua kategori utama, yaitu:

a. Moral vs Preferensi

Nilai moral merupakan nilai yang merujuk pada standar moral mengenai benar dan salah, seperti altruisme dan etika kerja. Nilai moral bersifat obligatif dan memiliki standar sosial yang tinggi. Contoh dari nilai moral adalah nilai keadilan dan kejujuran dalam bekerja. Sedangkan nilai preferensi merupakan nilai yang didasarkan pada preferensi individu yang terbentuk melalui pengalaman pribadi, dan tidak selalu memiliki dasar moral. Contoh nilai preferensi adalah preferensi terhadap lingkungan kerja tertentu.

b. Nilai Pribadi vs Konsensus Sosial

Nilai pribadi merupakan nilai yang terbentuk berdasarkan pengalaman dan preferensi individu secara pribadi. Nilai pribadi bersifat subjektif dan tidak selalu sesuai dengan nilai yang diterima secara sosial. Sedangkan konsensus sosial merupakan nilai yang dianggap penting oleh

masyarakat secara luas di dalam dunia kerja. Nilai-nilai dengan konsensus sosial tinggi, seperti keamanan kerja atau kejujuran, biasanya dianggap sebagai norma sosial yang diterima oleh masyarakat luas dan dianggap sebagai standar yang harus diikuti dalam lingkungan kerja.

Ros dkk. (1999) menyebutkan aspek nilai kerja, diantaranya:

a. Nilai intrinsik (*Intrinsic Values*)

Nilai instrinsik berkaitan dengan makna pekerjaan sebagai sumber kepuasan pribadi. Aspek ini mencakup pengalaman kerja yang memuaskan secara personal, seperti merasa tertantang, merasa memiliki tanggung jawab, dan merasa berkembang secara pribadi melalui pekerjaan yang dilakoni. Secara psikologis, nilai intrinsik berhubungan dengan konsep pemuasan kebutuhan internal individu, seperti rasa kompetensi, otonomi, dan pencapaian pribadi.

b. Nilai Kerja Ekstrinsik (*Extrinsic Values*)

Nilai ekstrinsik berhubungan dengan manfaat luar dari pekerjaan yang cenderung berorientasi pada keamanan dan hasil secara materil. Aspek ini mencakup faktor-faktor seperti gaji yang memadai, stabilitas pekerjaan, jaminan sosial, serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Nilai ekstrinsik juga berkaitan dengan keinginan untuk mendapatkan status dan pengakuan sosial melalui posisi dan jabatan tertentu dalam struktural organisasi.

c. Nilai Sosial (*Social Values*)

Nilai sosial berfokus pada hubungan interpersonal dan kontribusi sosial. Pekerjaan akan dianggap bermakna apabila individu merasa dihargai, dapat menjalin hubungan positif dengan rekan kerja, dan dapat berkontribusi secara positif terhadap masyarakat atau komunitasnya. Nilai sosial juga mencerminkan kebutuhan akan rasa kekeluargaan di tempat kerja, kebermaknaan karya yang dirasakan saat merasa diakui dan diterima, serta keinginan untuk membantu orang lain.

d. Nilai Prestise (*Prestige Values*)

Aspek ini berkaitan dengan status dan pengaruh sosial yang diperoleh individu melalui pekerjaannya. Pekerjaan dengan nilai prestise

yang tinggi biasanya meliputi posisi tinggi, jabatan penting, atau pekerjaan yang diakui secara sosial sebagai simbol kesuksesan. Individu yang memiliki nilai prestise tinggi biasanya mencari pengakuan dari lingkungannya dan mendapatkan citra sosial yang tinggi dari pekerjaannya. Pekerjaan yang memberikan nilai prestise seringkali juga terkait dengan atribut lain seperti kekuasaan, pengaruh, dan pengakuan atas kemampuan dan pencapaian orang tersebut di masyarakat.

Aspek nilai kerja menurut Kalleberg & Marsden (2019) meliputi aspek utama, yaitu:

a. Nilai Kerja Intrinsik

Aspek nilai kerja intrinsik berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti kompetensi yang diperlukan, harga diri, status, minat, dan kebutuhan aktualisasi diri. Nilai ini menunjukkan bahwa individu menghargai aspek-aspek mendasar dari pekerjaan yang memberikan makna dan kepuasan pribadi. Aspek utama nilai kerja intrinsik meliputi: kompetensi dan penguasaan diri; minat dan kepuasan pribadi, harga diri dan rasa bangga terhadap diri sendiri; dan aktualisasi diri.

b. Nilai Kerja Ekstrinsik

Aspek nilai kerja ekstrinsik berkaitan dengan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, seperti prestise, pencapaian kerja, dan kemajuan dalam karier. Nilai ini berfokus pada faktor eksternal dan kondisi ekonomi yang mendukung kepuasan dan motivasi kerja individu. Aspek utama nilai kerja ekstrinsik meliputi: prestise dan status sosial; pencapaian dan hasil pekerjaan; kesejahteraan ekonomi; keamanan dan kestabilan kerja.

Aspek-aspek nilai kerja mengacu pada lima belas aspek dari Super (dalam Rana dkk., 2016). Lima belas aspek tersebut meliputi: *creativity* (kreativitas), *management* (manajemen), *altruism* (altruisme), *variety* (variasi), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *achievement* (prestasi), *security* (keamanan), *supervisory relations* (hubungan dengan atasan), *esthetics* (estetika), *independence* (kemandirian), *prestige* (prestise), *economic returns* (keuntungan

ekonomi), *surroundings* (lingkungan), *associate* (asosiasi), *way of life* (cara hidup).

### C. Hubungan Antara Nilai Kerja dan Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan konstruksi psikososial yang menunjukkan kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan, masa transisi, dan hal-hal yang diantisipasi dalam peran pekerjaan, yang pada tingkatan tertentu dapat mengubah integrasi sosial (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang penting dan harus dimiliki oleh pekerja untuk bisa merespon hambatan yang terjadi dalam pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan Agustini (2022) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir yaitu nilai kerja. Nilai kerja merupakan keyakinan individu mengenai hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan, seperti tujuan, preferensi, dan prinsip kerja dan berpengaruh terhadap sikap individu dalam bekerja.

Nilai kerja yang tinggi pada individu menandakan bahwa individu memiliki wawasan dan keyakinan mengenai berbagai hal yang dianggap penting dalam konteks pekerjaan. Keyakinan tersebut akan membentuk prinsip kerja yang mendasari munculnya berbagai perilaku kerja positif yang sesuai dengan keyakinannya. Perilaku kerja tersebut dapat mendorong individu untuk mengatasi tugas-tugas, hambatan, dan juga perubahan dalam pekerjaan. Individu yang dapat mengatasi tugas-tugas, hambatan, dan juga perubahan dalam pekerjaan dapat diartikan bahwa individu tersebut memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Individu yang dapat mengatasi hambatan dan juga perubahan dalam pekerjaan merupakan individu yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan bahwa nilai kerja memiliki peran penting dalam adaptabilitas karir. Sharma dkk. (2017) menyebutkan bahwa nilai kerja merupakan tujuan individu yang akan memunculkan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai kinerja maksimal untuk mencapai tujuan. Ye (2015) menyebutkan bahwa nilai kerja berguna sebagai motivasi individu dalam

mengembangkan kemampuan adaptif. Individu yang termotivasi karena nilai kerja intrinsik yang mementingkan kesenangan dan kepuasan personal dari hasil kerjanya akan memperoleh kepercayaan diri dalam mengatasi permasalahan dan tantangan dalam pekerjaan. Sedangkan individu yang termotivasi karena nilai kerja ekstrinsik akan merencanakan karir dengan bijaksana, bekerja dengan giat, dan memperoleh hasil maksimal.

Zhang dkk (2025) menyebutkan nilai kerja merupakan prediktor signifikan modal psikologis yang berdampak pada adaptabilitas karir. Individu dengan modal psikologis yang baik menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk mencapai kesuksesan yang kemudian akan membuat individu tersebut dapat mengatasi kesulitan dan tantangan dengan respon positif (Ayala Calvo & Manzano García, 2021). Dalam merespon kesulitan dan tantangan yang muncul, individu perlu mempertimbangkan pilihan dan mengambil keputusan. Kedua hal tersebut dipengaruhi oleh nilai kerja (Ye, 2015).

Nurmasari (2019) menyebutkan bahwa memahami nilai kerja pada diri sendiri merupakan langkah awal menyusun rencana karir. Tujuan, preferensi, dan prinsip kerja akan menuntun individu untuk merencanakan karirnya. Individu yang memiliki tujuan, akan berusaha menentukan strategi dan rencana dalam karir. Preferensi yang dimiliki individu dalam nilai kerja juga dapat membantu mengenali kesempatan yang tersedia dengan kompetensinya.

Berdasarkan uraian paragraf sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat keterkaitan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir. Nilai kerja menjadi dasar individu dalam merencanakan karirnya di masa depan (*career concern*), menentukan keputusan dalam karirnya (*career control*), mengenali dan memanfaatkan peluang yang ada (*career curiosity*), dan memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas maupun tantangan (*career confidence*).

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Artinya,

semakin tinggi nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi adaptabilitas karirnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di perusahaan tersebut, maka semakin rendah pula adaptabilitas karirnya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Menurut Azwar (2012), identifikasi variabel digambarkan sebagai proses penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian beserta penentuan fungsi masing-masing variabel tersebut. Sementara itu, Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel penelitian sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi terkait variabel tersebut yang selanjutnya dapat ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu adaptabilitas karir.
2. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah nilai kerja.

#### **B. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel penelitian adalah unsur atau karakteristik yang berasal dari objek maupun aktivitas, yang memiliki variasi tertentu, kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dan diambil kesimpulannya. Definisi operasional untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir merupakan kondisi yang merefleksikan kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan, masa transisi, trauma pekerjaan, dan hal-hal yang diantisipasi dalam pekerjaan yang akan diungkap melalui aspek adaptabilitas karir menurut Savickas & Porfeli (2012) yang meliputi aspek *career concern* (kepedulian karir), *career control* (kontrol

karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (kepercayaan diri dalam karir).

Semakin tinggi skor adaptabilitas karir yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi kemampuan subjek untuk mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan dan yang diantisipasi, masa transisi, dan trauma pekerjaan yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah skor adaptailitas subjek, maka semakin rendah kemampuan subjek untuk mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan dan yang diantisipasi, masa transisi, dan trauma pekerjaan yang dialami.

## 2. Nilai Kerja

Nilai kerja merupakan keyakinan individu mengenai hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan, seperti tujuan, preferensi, dan prinsip kerja yang akan mempengaruhi sikap, perilaku, keputusan karir, motivasi, dan keterikatan individu dengan perusahaan atau organisasi yang akan diungkap melalui aspek nilai kerja menurut Super (dalam Rana dkk., 2016). Lima belas aspek tersebut meliputi: *creativity* (kreativitas), *management* (manajemen), *altruism* (altruisme), *variety* (variasi), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *achievement* (prestasi), *security* (keamanan), *supervisory relations* (hubungan dengan atasan), *esthetics* (estetika), *independence* (kemandirian), *prestige* (prestise), *economic returns* (keuntungan ekonomi), *surroundings* (lingkungan), *associate* (asosiasi), *way of life* (cara hidup).

Semakin tinggi skor nilai kerja yang diperoleh subjek, semakin tinggi pula tingkat kepentingan dan prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Semakin rendah skor nilai kerja yang diperoleh subjek, maka semakin rendah pula tingkat kepentingan dan prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Tingkat kepentingan dan prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan, selanjutnya dapat memengaruhi pemilihan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini adalah pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang. Pekerja Gen Z yaitu pekerja yang lahir pada tahun 1997-2012 atau pekerja yang memiliki usia maksimal 28 tahun. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 109 pekerja Gen Z.

#### 3. Sampel

Sampel biasanya dikenal sebagai contoh. Sampel adalah sebagian dari jumlah keseluruhan beserta karakteristik yang dimiliki populasi, yang dipilih dan ditetapkan oleh peneliti sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 109 responden pekerja Gen Z. Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai karena besarnya resiko tidak tersedianya responden.

#### 4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau *sampling* merupakan cara yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel dengan tepat akan menghasilkan sampel yang merepresentasikan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang telah ditentukan peneliti pada penelitian ini yaitu teknik *incidental sampling*. *Incidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan individu tersebut cocok sebagai sumber data dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

### D. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk menghimpun informasi yang diperlukan dalam penelitian. Pemilihan metode pengumpulan data sangat penting untuk diperhatikan

karena akan memengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisioner. Kuisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden Sugiyono (2013). Jenis kuisioner dalam penelitian ini yaitu skala likert.

### 1. Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale – Indonesian Short Form* yang diadaptasi oleh Panjaitan & Sahrah (2023) dari *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS - SF)* yang disusun oleh (Maggiori dkk., 2015). *CAAS – SF* merupakan pengembangan sekaligus alternatif dari *CAAS – International Version*, dengan alasan efisiensi dan aksesibilitas dalam pengukuran, terutama dalam konteks penelitian dengan waktu terbatas atau populasi besar. Skala ini terdiri dari empat aspek sesuai dengan aspek dari Savickas & Porfeli (2012) yang meliputi aspek *career concern* (kepedulian karir), *career control* (kontrol karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (kepercayaan diri dalam karir).

Skala adaptabilitas karir terdiri dari 12 aitem *favorable*. Skala ini merupakan skala likert dengan lima jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, Kurang Sesuai (KS) dengan skor 3, Sesuai (S) dengan skor 4, Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5. Skor tinggi menunjukkan subjek memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki adaptabilitas karir yang rendah.

**Tabel 2. Blueprint Skala Adaptabilitas Karir**

No	Aspek	Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>
1.	<i>Career Concern</i>	3
2.	<i>Career Control</i>	3
3.	<i>Career Curiosity</i>	3
4.	<i>Career Confidence</i>	3
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>

### 2. Nilai Kerja

Skala nilai kerja dalam penelitian ini digunakan dalam rangka mengukur tingkat nilai kerja pada subjek. Skala ini disusun berdasarkan 15 aspek yang

diungkap oleh Super (dalam Rana dkk., 2016). Lima belas aspek tersebut meliputi: *creativity* (kreativitas), *management* (manajemen), *altruism* (altruisme), *variety* (variasi), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *achievement* (prestasi), *security* (keamanan), *supervisory relations* (hubungan dengan atasan), *esthetics* (estetika), *independence* (kemandirian), *prestige* (prestise), *economic returns* (keuntungan ekonomi), *surroundings* (lingkungan), *associate* (asosiasi), *way of life* (cara hidup).

Skala nilai kerja terdiri dari 60 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini merupakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, Kurang Sesuai (KS) dengan skor 3, Sesuai (S) dengan skor 4, Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5. Skor tinggi menunjukkan subjek memiliki nilai kerja yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki nilai kerja yang rendah.

**Tabel 3. Blueprint Skala Nilai Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
1.	<i>Creativity</i>	2	2	4
2.	<i>Manaement</i>	2	2	4
3.	<i>Altruism</i>	2	2	4
4.	<i>Variety</i>	2	2	4
5.	<i>Intelectual simulation</i>	2	2	4
6.	<i>Achievement</i>	2	2	4
7.	<i>Security</i>	2	2	4
8.	<i>Supervisory relations</i>	2	2	4
9.	<i>Esthetics</i>	2	2	4
10.	<i>Independence</i>	2	2	4
11.	<i>Prestige</i>	2	2	4
12.	<i>Economic returns</i>	2	2	4
13.	<i>Surroundings</i>	2	2	4
14.	<i>Associate</i>	2	2	4
15.	<i>Way of life</i>	2	2	4
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

Keterangan: *F* = *Favorable*

*UF* = *Unfavorable*

## E. Uji Validitas, Daya Beda Aitem dan Reabilitas Aitem

### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas alat ukur, diperlukan uji validitas. Azwar (2021) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai apakah alat ukur mampu untuk mengungkap data yang diukur secara akurat sesuai dengan tujuannya. Validasi alat ukur membuktikan bahwa aspek, indikator, dan aitem benar-benar membentuk konstruk variabel yang diukur. Validitas tersebut juga membuktikan bahwa skor yang diperoleh dari alat ukur mampu mengungkap informasi akurat mengenai atribut yang diukur.

Validitas isi merupakan uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini. Azwar (2021) menerangkan bahwa validitas isi bertujuan untuk menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk variabel yang diukur. Validitas isi dilakukan dengan cara mengevaluasi kesesuaian isi aitem dengan indikator, juga dengan tujuan pengukuran melalui nalar atau akal sehat (*common sense*). Validitas isi dinilai melalui *expert judgement*, yaitu penilaian yang dilakukan oleh pihak yang ahli, dalam hal ini dosen pembimbing. Proses uji validitas dilakukan dengan melihat setiap aitem dan memastikan bahwa setiap aitem mewakili aspek dari variabel tertentu, sehingga dapat dipastikan bahwa setiap aitem benar-benar relevan dengan teori variabel yang akan diukur.

### 2. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem menunjukkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual (Azwar, 2021). Pemilihan aitem pada skala dilakukan dengan melihat besaran angka koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dan distribusi skor skala itu sendiri. Semakin tinggi koefisien korelasi aitem-total, maka semakin baik daya beda aitemnya. Sebaliknya, koefisien korelasi yang sangat kecil menunjukkan bahwa aitem tersebut tidak memiliki daya beda aitem yang baik.

Secara umum, koefisien aitem-total yang menunjukkan daya beda aitem tersebut baik yaitu  $\geq 0,3000$ . Sedangkan aitem dengan koefisien daya beda  $< 0,3000$  dianggap sebagai aitem dengan daya beda rendah. Apabila jumlah aitem dengan daya beda yang baik belum memenuhi, maka dapat

dipertimbangkan untuk menurunkan batasan daya beda aitem menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diperlukan dapat tercapai (Azwar, 2021).

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk kepada sejauh mana alat ukur bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hal ini berarti alat ukur dapat dipercaya walau digunakan dalam waktu yang berbeda karena tidak mengalami perubahan selain karena perubahan atribut yang diukur. Reliabilitas juga mengacu pada seberapa cermat hasil pengukuran alat ukur tersebut. Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila antara skor individu dengan individu yang lain terjadi eror yang tidak konsisten sehingga peredaan skor yang diperoleh terjadi karena faktor random, bukan karena faktor yang sebenarnya.

Koefisien reliabilitas berada pada rentang 0 sampai 1,00. Ketika koefisien reliabilitas semakin mendekati 1,00 maka pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas jauh kurang dari 1,00 maka pengukuran semakin tidak reliabel.

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan uji korelasi product moment dari Pearson untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut guna mengetahui korelasi atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis data dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan**

##### **1. Orientasi Kacah Penelitian**

Orientasi kacah penelitian merupakan tahap awal yang penting untuk dilakukan. Tahap ini bertujuan untuk memastikan ahwa peneliti menyiapkan seluruh keperluan yang dibutuhkan sehingga penelitian dapat berjalan secara optimal. Persiapan pertama yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menentukan lokasi penelitian. Berdasarkan karakteristik dalam populasi, maka penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang.

Penelitian yang dilakukan berfokus pada hubungan nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Peneliti mengambil subjek gen Z yang bekerja di PT. Triangle Motorindo (Viar) dengan alasan bahwa adaptabilitas karir sangat diperlukan oleh dunia Gen Z di dunia industri terutama di perusahaan manufaktur dengan skala besar. Berdasarkan data empirik, adaptabilitas karir pekerja Gen Z belum cukup memadai untuk bersaing di era industri VUCA. Selain itu, hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pekerja Gen Z, menunjukkan bahwa adaptabilitas karir sangat diperlukan untuk dapat tetap bekerja secara optimal.

PT. Triangle Motorindo berdiri sejak Februari tahun 2000 sebagai produsen motor bermerk VIAR dan hadir membawa tekad untuk menjadi salah satu produsen sepeda motor roda dua dan motor niaga terbesar di Indonesia. PT. Triangle Motorindo sebelumnya berlokasi di Kawasan Industri Terboyo, yang kemudian melakukan ekspansi pabrik di Kawasan Industri Bukit Semarang Baru (BSB) pada tahun 2007 dan mulai beroperasi pada tahun 2011. PT. Triangle Motorindo telah berhasil mendapatkan beberapa penghargaan di bidang otomotif dan telah menerima sertifikasi ISO 9001, ISO 140001, dan ISO 450001 yang menunjukkan bahwa Perusahaan ini memiliki komitmen yang besar dalam segi manajemen mutu, manajemen lingkungan, dan keselamatan kerja

dalam proses produksinya. Saat ini, kapasitas produksi PT. Triangle Motorindo mencapai lebih dari 1000 unit per hari.

Perusahaan ini dipimpin oleh direktur utama beserta *general manager* dan *factory manager*. Terdiri dari departemen HRGA & Legal, Purchasing & Accounting, R&D, Quality Control, Finance, Aftersales Service, Audit, Produksi, Gudang, Engineering, Maintenance, Tools, Painting, PPIC, Repair, Shipping, dan Workshop 2.

Hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan peneliti dalam memilih dan menentukan penelitian ini diantaranya:

- a. Belum ada penelitian mengenai adaptabilitas karir pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang.
- b. Adaptabilitas karir Gen Z belum cukup memadai untuk dapat bersaing di era industri VUCA
- c. Karakteristik subjek yang ditentukan sesuai dengan permasalahan penelitian

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan selama proses penelitian berlangsung. Beberapa tahap yang dilakukan sebagai berikut:

### a. Persiapan Perizinan Penelitian

Penelitian dilakukan di instansi perusahaan manufaktur yang membutuhkan perizinan penelitian secara resmi dari instansi peneliti. Dalam hal ini, peneliti mengajukan permohonan pembuatan surat perizinan ke bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Perizinan penelitian ke PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang diterbitkan oleh dengan nomor surat 1146 /C.1/Psi-SA/VII/2025. Kemudian surat balasan perizinan penelitian diterbitkan oleh PT. Triangle Motorindo (Viar) Semarang dengan nomor surat 30/TM/HR/VII/2025.

### b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala psikologi sebagai instrumen dalam proses pengumpulan data. Skala psikologi disusun berdasarkan aspek-aspek

dari variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori yang diungkap oleh pencetus teori dari variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala adaptabilitas karir dan skala nilai kerja.

### 1) Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir menggunakan Career Adapt-Abilities Scale – Indonesian Form yang diadaptasi oleh Panjaitan & Sahrah (2023) dari Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS - SF) yang disusun oleh (Maggiore dkk., 2015). berdasarkan aspek-aspek adaptabilitas karir yang meliputi *career concern* (kepedulian karir), *career control* (kontrol karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (kepercayaan diri dalam karir). CAAS-SF Skala adaptabilitas karir terdiri dari 12 aitem *favorable* dan memiliki lima alternatif jawaban yaitu Paling Kuat (PK) dengan skor 5, Sangat Kuat (SK) dengan skor 4, Kuat (K) dengan skor 3, Cukup Kuat (CK) dengan skor 2, dan Tidak Kuat (TK) dengan skor 1.

**Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Adaptabilitas Karir**

No	Aspek	Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>
1.	<i>Career Concern</i>	1, 2, 3
2.	<i>Career Control</i>	4, 5, 6
3.	<i>Career Curiosity</i>	7, 8, 9
4.	<i>Career Confidence</i>	10, 11, 12
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>

Keterangan: F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

### 2) Skala Nilai Kerja

Skala ini disusun berdasarkan konstruksi 15 aspek yang diidentifikasi oleh Super (dalam Rana dkk., 2016). Kelima belas aspek tersebut meliputi: *creativity* (kreativitas), *management* (manajemen), *altruism* (altruisme), *variety* (variasi), *intellectual simulation* (simulasi intelektual), *achievement* (prestasi), *security* (keamanan), *supervisory relations* (hubungan dengan atasan), *esthetics* (estetika), *independence* (kemandirian), *prestige* (prestise), *economic returns* (keuntungan

ekonomi), *surroundings* (lingkungan), *associate* (asosiasi), dan juga *way of life* (cara hidup).

Skala nilai kerja terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala ini memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1 untuk aitem *favorable*. Kemudian empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) skor 1, Sesuai (S) skor 2, Tidak Sesuai (TS) skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) skor 4 untuk aitem *unfavorable*.

**Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Nilai Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	<i>Creativity</i>	1,31	3, 33	4
2.	<i>Manaement</i>	2, 32	28, 34	4
3.	<i>Altruism</i>	4, 35	29, 40	4
4.	<i>Variety</i>	5, 38	24, 41	4
5.	<i>Intelectual simulation</i>	6, 39	7, 42	4
6.	<i>Achievement</i>	9, 43	8, 58	4
7.	<i>Security</i>	10, 44	30,59	4
8.	<i>Supervisory relations</i>	13, 45	22, 53	4
9.	<i>Esthetics</i>	14, 48	18, 46	4
10.	<i>Independence</i>	17, 49	19, 47	4
11.	<i>Prestige</i>	21, 52	11, 55	4
12.	<i>Economic returns</i>	23, 54	12, 50	4
13.	<i>Surroundings</i>	25, 60	20,51	4
14.	<i>Associate</i>	26, 56	15, 36	4
15.	<i>Way of life</i>	27, 57	16, 37	4
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>60</b>

Keterangan: F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

DBT = Daya Beda Tinggi

DBR = Daya Beda Rendah

### c. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur menggunakan metode *tryout* terpakai dengan satu kali pengambilan data yang sama dengan data penelitian. Uji coba alat ukur bertujuan untuk mengetahui reliabilitas dan daya beda aitem yang akan digunakan dalam penelitian.

#### d. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian daya beda aitem serta estimasi koefisien reliabilitas pada instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud. Suatu aitem dinyatakan memiliki daya beda yang memuaskan apabila nilai koefisien korelasi aitem-total  $\geq 0,30$ . Apabila jumlah aitem yang memenuhi kriteria tersebut belum mencukupi, maka batas daya beda dapat dipertimbangkan untuk diturunkan hingga  $\geq 0,25$ , sehingga jumlah aitem yang diperlukan tetap terpenuhi (Azwar, 2021). Perhitungan koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 for Windows. Hasil penghitungan daya beda aitem dan estimasi reliabilitas untuk setiap skala yang digunakan disajikan pada bagian berikut.

##### 1) Skala Adaptabilitas Karir

Berdasarkan hasil pengujian terhadap skala adaptabilitas karir yang terdiri dari 12 butir pertanyaan dan dijawab oleh 109 responden. Diperoleh temuan bahwa seluruh butir memiliki daya pembeda yang baik. Nilai koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,453 hingga 0,703. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai sebesar 0,885. Dengan demikian, skala adaptabilitas karir pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi serta layak digunakan. Distribusi butir pertanyaan pada skala adaptabilitas karir disajikan sebagai berikut:

**Tabel 6. Sebaran Nomor Aitem Daya Beda Tinggi Dan Rendah Skala Adaptabilitas Karir**

No	Aspek	Jumlah Aitem		
		<i>Favorable</i>	<i>DBT</i>	<i>DBR</i>
1.	<i>Career Concern</i>	1, 2, 3	3	0
2.	<i>Career Control</i>	4, 5, 6	3	0
3.	<i>Career Curiosity</i>	7, 8, 9	3	0
4.	<i>Career Confidence</i>	10, 11, 12	3	0
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

Keterangan: DBT = Daya Beda Tinggi  
DBR = Daya Beda Rendah

## 2) Skala Nilai Kerja

Berdasarkan hasil pengujian terhadap skala nilai kerja yang terdiri dari 60 butir pertanyaan yang dijawab oleh 109 responden. Diperoleh bahwa sebanyak 34 butir pertanyaan memiliki daya pembeda yang baik, dengan koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,321 hingga 0,653. Uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* menghasilkan nilai sebesar 0,913. Dengan demikian, skala nilai kerja pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi serta layak digunakan. Distribusi butir pertanyaan pada skala nilai kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Daya Beda Tinggi Dan Rendah Skala Nilai Kerja**

No	Aspek	Jumlah Aitem			
		F	UF	DBT	DBR
1.	<i>Creativity</i>	1*,31	3, 33*	2	2
2.	<i>Manaement</i>	2, 32	28*, 34	3	1
3.	<i>Altruism</i>	4*, 35*	29, 40	2	2
4.	<i>Variety</i>	5*, 38	24*, 41*	1	3
5.	<i>Intelectual simulation</i>	6*, 39	7, 42	3	1
6.	<i>Achievement</i>	9, 43	8, 58	4	0
7.	<i>Security</i>	10, 44	30,59*	3	1
8.	<i>Supervisory relations</i>	13, 45	22*, 53*	2	2
9.	<i>Esthetics</i>	14, 48	18, 46*	3	1
10.	<i>Independence</i>	17*, 49	19*, 47*	1	3
11.	<i>Prestige</i>	21, 52*	11, 55*	2	2
12.	<i>Economic returns</i>	23*, 54	12*, 50*	1	3
13.	<i>Surroundings</i>	25, 60*	20,51	3	1
14.	<i>Associate</i>	26, 56*	15, 36	3	1
15.	<i>Way of life</i>	27*, 57*	16*, 37	1	3
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>29</b>

Keterangan: \*) = aitem dengan daya beda rendah

F = *Favorable*

UF = *Unfavorable*

DBT = Daya Beda Tinggi

DBR = Daya Beda Rendah

## B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada hari Rabu, 30 Juli 2025. Pada penelitian ini, sampel yang dibutuhkan peneliti yaitu pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo

(Viar) Semarang dengan batasan usia maksimal 28 tahun. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, karena besarnya resiko tidak tersedianya responden. Responden tidak selalu memiliki waktu yang cukup untuk mengisi skala, terlebih dengan aitem yang tidak sedikit. Hal ini dikarenakan, kesibukan responden mengikuti kapasitas produksi yang bergantung pada tinggi rendahnya permintaan produksi. Peneliti mendistribusikan skala dibantu oleh staff dan mahasiswa magang departemen HR&GA. Staff HR menghubungi admin departemen untuk menanyakan kesediaan pengisian skala, kemudian peneliti dan mahasiswa magang mendistribusikan skala dalam bentuk *booklet*. Dalam penelitian ini, peneliti berhasil memperoleh data dari 109 responden yang merupakan pekerja di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang yang terkategori Gen Z, yaitu lahir pada tahun 1997-2021 atau memiliki usia maksimal 28 tahun. Adapun data demografi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Data Demografi Responden**

Demografi	Interval	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	90	82,57%
	Perempuan	19	17,43%
Usia	<21 tahun	13	11,93%
	21-24 tahun	57	52,29%
	24-28 tahun	39	35,78%
Pendidikan Terakhir	SMP Sederajat	2	1,83
	SMA	11	10,09%
	SMK	64	58,72%
	D3	7	6,42%
	S1 Sederajat	25	22,94%

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum tahap analisis data untuk memastikan kelayakan penerapan teknik statistik yang digunakan. Data yang dianalisis merupakan data setelah aitem digugurkan. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas, yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 26.0.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai tahap awal analisis data guna memastikan bahwa data terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p-value*) melebihi angka 0,05. Adapun hasil uji normalitas tercantum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket
Adaptabilitas Karir	47,00	7,496	0,081	0,076	>0,05	Normal
Nilai Kerja	87,61	12,228	0,057	0,200	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis data, uji normalitas pada variabel adaptabilitas karir menunjukkan signifikansi sebesar 0,076 dan nilai kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Kedua nilai ini mengindikasikan bahwa distribusi data pada kedua variabel tersebut, yaitu adaptabilitas karir dan nilai kerja, memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara dua variabel penelitian. Data dinyatakan memenuhi asumsi linearitas apabila nilai signifikansi (*p*) kurang dari angka 0,05. Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.0.

Uji linearitas telah dilaksanakan pada variabel adaptabilitas karir dengan variabel nilai kerja, dan diperoleh dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hubungan pada hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* Pearson. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.. Hasil perhitungan dari uji korelasi yang dilakukan antara

variabel nilai kerja dan adaptabilitas karir diperoleh nilai  $r_{xy}=0,336$  yang berarti terdapat korelasi antara kedua variabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,01$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara adaptabilitas karir dengan nilai kerja pada karyawan Gen Z di PT. Triangle Motorindo Semarang.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian adalah bagian yang memaparkan temuan penelitian secara sistematis dan objektif. Penyajian data bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai skor yang diperoleh subjek pada instrumen penelitian, serta menjelaskan kondisi subjek terkait atribut yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengkategorisasian skor subjek dilakukan menggunakan model distribusi normal, yang menjadi acuan dalam klasifikasi normatif untuk setiap variabel yang dianalisis.

**Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan :  $X$  = Skor yang diperoleh;  $\mu$  = Mean;  
 $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

##### 1. Deskripsi Data Skor Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir tersusun atas 12 aitem dengan perbedaan nilai yang signifikan yaitu kisaran skor 1-5. Skor terendah pada keseluruhan aitem yaitu 12 yang didapatkan dari (12x1) dan skor tertinggi yaitu 60 yang didapatkan dari (12x5). Rentang skor pada skala adaptabilitas karir yaitu 58, yang didapat dengan cara menghitung skor tertinggi dikurangi skor terendah yaitu (60-12). Nilai mean hipotetik yang diperoleh adalah 36 berdasarkan perhitungan  $((60+12):2)$ . Nilai standar deviasi hipotetik yang didapat adalah 8 diperoleh dari  $((60-12):6)$ .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, deskripsi skor pada skala adaptabilitas karir berdasarkan hasil perhitungan empirik dengan skor minimum

= 27, skor maksimum = 60, mean = 46,12, dan standar deviasi empirik = 7,193.

**Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Adaptabilitas Karir**

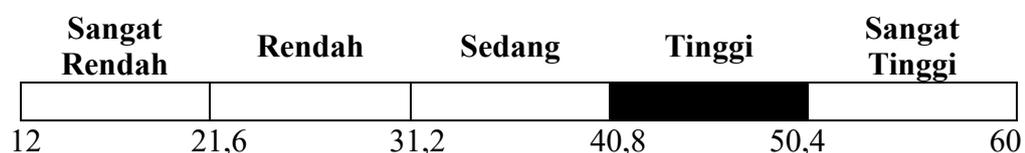
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	27	12
Skor Maksimum	60	60
Mean (M)	46,12	36
Skor Deviasi (sd)	7,193	9,6

Berdasarkan hasil mean empirik yang dapat dilihat dari tabel norma kategori diatas, hasil rentang skor yang diperoleh subjek terletak pada kategori tinggi dengan nilai 46,12. Berikut disajikan deskripsi data variabel niat berpindah kerja secara keseluruhan berdasarkan norma klasifikasi yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 12. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karir**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
50,4 < 60	Sangat Tinggi	30	27,5%
40,8 < X ≤ 50,4	Tinggi	53	48,6%
31,2 < X ≤ 40,8	Sedang	24	22%
21,6 < X ≤ 31,2	Rendah	2	1,8%
12 ≥ 21,6	Sangat Rendah	0	0%
	<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 30 subjek dengan kategori sangat tinggi (27,5%), 53 subjek dengan kategori tinggi (48,6%), 24 subjek dengan kategori sedang (22%), dan 2 subjek dengan kategori rendah (1,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo Semarang memiliki rata-rata skor adaptabilitas karir dengan kategori tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma adaptabilitas karir berikut:



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karir

## 2. Deskripsi Data Skor Nilai Kerja

Skala nilai kerja tersusun dari 34 aitem dengan nilai daya beda tinggi dan rentang skor 1-4. Skor minimum yang dapat diperoleh subjek ini yaitu 34 yang

diperoleh dari  $(34 \times 1)$  dan skor maksimum yang dapat diperoleh subjek yaitu 136 yang diperoleh dari  $(34 \times 4)$ . Rentang skor skala sebesar 102 yang diperoleh dari perhitungan skor paling tinggi dikurangi skor paling rendah  $(136 - 34)$ . Nilai mean hipotetik yang diperoleh adalah 85 berdasarkan perhitungan  $((136 + 34) : 2)$ . Nilai standar deviasi hipotetik yang didapat adalah 20,4 diperoleh dari  $((136 - 34) : 5)$ .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, deskripsi skor pada skala adaptabilitas karir berdasarkan hasil perhitungan empirik dengan skor minimum = 78, skor maksimum = 132, mean = 103,98, dan standar deviasi empirik = 12,630

**Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Nilai Kerja**

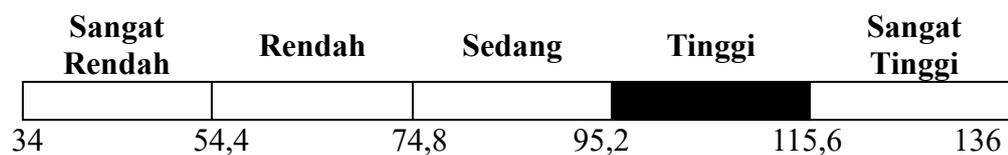
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	78	34
Skor Maksimum	132	136
Mean (M)	103,98	85
Skor Deviasi (sd)	12,630	20,4

Berdasarkan hasil mean empirik yang dapat dilihat dari tabel norma kategori di atas, hasil rentang skor yang diperoleh subjek terletak pada kategori tinggi dengan nilai 103,98. Deskripsi data variabel nilai kerja secara keseluruhan berdasarkan norma klasifikasi yang ada termuat sebagai berikut:

**Tabel 8. Kategorisasi Skor Nilai Kerja**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$115,6 < 136$	Sangat Tinggi	19	17,4%
$95,2 < X \leq 115,6$	Tinggi	64	58,7%
$74,8 < X \leq 95,2$	Sedang	26	23,9%
$54,4 < X \leq 74,8$	Rendah	0	0%
$34 \leq 54,4$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 19 subjek dengan kategori sangat tinggi (17,4%), 64 subjek dengan kategori tinggi (58,7%), dan 26 subjek dengan kategori sedang (23,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo Semarang memiliki rata-rata skor nilai kerja dengan kategori tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma skala nilai kerja berikut:



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Nilai Kerja

### E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara nilai kerja dan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo. Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* Pearson, yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo.

Stillman & Stillman (2017) menyatakan bahwa Gen Z cenderung memiliki pandangan yang lebih realistis dalam menghadapi karier serta peluang pengembangannya. Generasi ini menunjukkan pola pikir yang pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan. Adaptabilitas karir merupakan kondisi yang merefleksikan kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang sedang dijalankan, masa transisi, trauma pekerjaan, dan hal-hal yang diantisipasi dalam pekerjaan. Adaptabilitas karir memungkinkan individu untuk secara konsisten menyediakan ruang bagi penyesuaian diri yang berkelanjutan, sehingga mampu merespons dan beradaptasi secara efektif terhadap dinamika serta perubahan yang terjadi di dunia kerja. Adaptabilitas karir individu dapat diidentifikasi melalui tingkat kepedulian terhadap masa depan karir, kemampuan mengendalikan diri, tingkat rasa ingin tahu, serta kepercayaan diri yang dimiliki (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir dipandang sebagai salah satu sumber daya penting yang perlu dimiliki setiap individu pada era saat ini, karena berperan sebagai faktor pendorong dalam membantu mencapai tujuan kerja yang diharapkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang memiliki adaptabilitas karir yang baik. Pekerja Gen

Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Pekerja Gen Z tersebut memiliki kepedulian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri yang baik dalam berkarir. Adaptabilitas pekerja yang terkategori tinggi juga menggambarkan bahwa pekerja memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, menghadapi tantangan baru, dan terbuka untuk menerima pembelajaran. Hal ini sesuai dengan karakteristik Gen Z yang identik dengan keterbukaan terhadap teknologi sehingga Gen Z tidak asing dengan perubahan. Gen Z juga cenderung terbuka terhadap hal-hal baru.

Nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo Semarang tergolong baik. Pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang memiliki tingkat kepentingan dan prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan, prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Pekerja Gen Z tersebut memiliki keyakinan bahwa aspek-aspek dalam nilai kerja seperti kreativitas, manajemen, altruisme, variasi dalam pekerjaan, simulasi intelektual, prestasi, keamanan, hubungan dengan atasan, estetika, kemandirian, penghasilan, lingkungan kerja, dan cara hidup merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan.

Nilai kerja yang tinggi pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang, mendorong pekerja untuk dapat mengelola pekerjaan dan siap dalam menghadapi perubahan. Nilai kerja yang tinggi baik yang terbentuk dari dalam diri seperti prestasi, kreativitas, altruism, dsb. membantu pekerja dalam mengerahkan seluruh kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Peran lingkungan dalam hal ini perusahaan dapat mendukung pekerja Gen Z dalam pengembangan diri, membangun lingkungan yang kondusif, serta memberikan kesempatan pekerja untuk berinovasi sehingga pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang memiliki nilai kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap tingginya adaptabilitas karir.

Penelitian sebelumnya yang dijalankan Hirschi (2010) menunjukkan ada korelasi antara nilai kerja dan adaptabilitas karir. Selaras dengan penelitian yang dijalankan Primana & Permadi (2018) memperoleh hasil yakni ada korelasi positif

dan signifikan antara nilai dan adaptabilitas karir. Artinya pekerja Gen z yang mempunyai nilai penting kaitannya pada karir pekerjaan di masa depan maka semakin baik adaptasi diri individu guna menetapkan pilihan karirnya.

Penelitian terdahulu yang menginvestigasi faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir, menemukan nilai kerja sebagai salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir (Hirschi, 2010). Nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z berperan dalam membentuk kemampuan dan keterampilan psikososial untuk melakukan perubahan diri serta memenuhi tuntutan lingkungan. Hal ini mencakup pengelolaan tugas, menghadapi masa transisi, dan menyesuaikan diri dalam menentukan pilihan minat maupun arah karir (Hirschi, 2010). Artinya pekerja Gen z yang mempunyai nilai penting kaitannya pada karir pekerjaan di masa depan maka semakin baik adaptasi diri individu guna menetapkan pilihan karirnya.

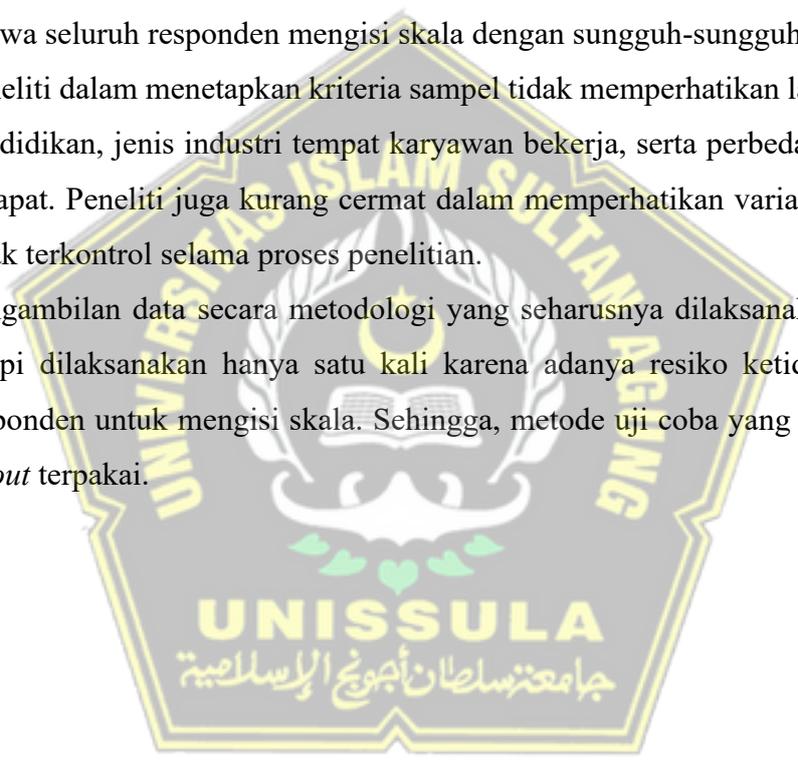
Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara nilai kerja dan adaptabilitas karir (Hirschi, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Primana & Permadi (2018) juga mengungkap adanya hubungan yang positif dan signifikan antara nilai dan adaptabilitas karir. Artinya, semakin pekerja Gen z memiliki nilai-nilai yang dianggap penting untuk karir dalam bekerja di masa mendatang, semakin baik penyesuaian dirinya dalam pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustini (2022) mengungkap bahwa nilai kerja merupakan salah satu faktor adaptabilitas karir. Nilai kerja diartikan sebagai keyakinan individu mengenai hal-hal yang dianggap penting untuk mencapai tujuan yang ingin diraih dalam pekerjaan. Nilai kerja digunakan sebagai pengaruh langsung dalam menentukan keputusan dan meningkatkan kemampuan karir individu. Individu dengan nilai kerja tinggi, berarti memiliki tingkat kepentingan dan prioritas individu yang tinggi terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan. Kepentingan dan prioritas individu terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan, selanjutnya dapat memengaruhi munculnya perilaku kerja positif yang mendukung kemampuan adaptabilitas karir.

## F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan temuan dalam pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa kelemahan penelitian, diantaranya:

1. Petunjuk pengisian tidak dapat disampaikan langsung oleh peneliti kepada seluruh responden karena keterbatasan akses dan waktu. Hal ini dikarenakan distribusi skala dilakukan melalui beberapa staff dan mahasiswa magang di PT. Trangle Motorindo (VIAR) Semarang. Dikarenakan pengisian skala oleh responden tidak didampingi oleh peneliti, peneliti tidak dapat memastikan bahwa seluruh responden mengisi skala dengan sungguh-sungguh.
2. Peneliti dalam menetapkan kriteria sampel tidak memperhatikan latar belakang pendidikan, jenis industri tempat karyawan bekerja, serta perbedaan gaji yang didapat. Peneliti juga kurang cermat dalam memperhatikan variabel lain yang tidak terkontrol selama proses penelitian.
3. Pengambilan data secara metodologi yang seharusnya dilaksanakan dua kali, tetapi dilaksanakan hanya satu kali karena adanya resiko ketidakterersediaan responden untuk mengisi skala. Sehingga, metode uji coba yang dipakai yaitu *tryout* terpakai.



## **BAB V**

### **PENUTUPAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara nilai kerja dengan adaptabilitas karir pada pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di perusahaan tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karirnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai kerja yang dimiliki pekerja Gen Z di perusahaan tersebut, maka semakin rendah pula adaptabilitas karirnya.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu:

##### **1. Bagi Responden**

Responden yang merupakan pekerja Gen Z di PT. Triangle Motorindo (VIAR) Semarang diharapkan mampu untuk meningkatkan nilai kerja yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, menghadapi perubahan yang mungkin terjadi, serta dapat mengatasi trauma dalam pekerjaan.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan *problem riset* serupa diharapkan dapat melakukan studi lebih mendalam mengenai nilai kerja dan adaptabilitas karir dengan faktor lain seperti kecerdasan emosi, efikasi diri, pengalaman kerja, motivasi, dukungan sosial. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor lainnya seperti usia, jenis kelamin, intitusi pendidikan, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi industri dan pengaruhnya terhadap ketenagakerjaan dan hubungan kerja di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49
- Afizah, R. R. (2024). Pengaruh work value terhadap career adaptability dengan emotional quotient sebagai variabel moderator pada karyawan baru pt. Varia usaha fabrikasi gresik. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- Afkarina, R., Septianza, C., Amir, A. F., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen perubahan di era vuca. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 41–62. doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.332
- Agustini, D. W. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability : personality , emotional intelegence dan work value (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620.
- Aisyah, N. (2021). Nadiem ungkap 80% lulusan tak bekerja sesuai prodi, bagaimana sisanya? Jakarta: detikEdu. Retrieved from <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5793585/nadiem-ungkap-80-lulusan-tak-bekerja-sesuai-prodi-bagaimana-sisanya>
- Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). The role of career adaptability to emotional intelligence and work values: literature review. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1269–1279.
- Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research and Development*, 40(2), 293–308. doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benchea, L., Candidatu, C., Ilie, A. G., & Dumitriu, D. (2024). Career management in a vuca world – an ongoing debate between threats and opportunities under the technological imperative. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18(1), 2968–2979. doi.org/10.2478/picbe-2024-0245

- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. doi.org/10.3390/ijerph17165986
- Cindy Silvia Agustin, Tantria Desvi Vinata Sari, Puteri Aisyah, & M. Isa Anshori. (2023). Pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 119–140. doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.363
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Cristy, A., & Kurniawati, F. (2023). A systematic literature review on career adaptability among adolescents. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(3), 410–420. doi.org/10.46843/jiecr.v4i3.711
- De Cooman, R., & Vleugels, W. (2022). Person–environment fit: theoretical perspectives, conceptualizations, and outcomes. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, September. doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.377
- Dose, J. (1999). The relationship between work values similarity and team–member and leader–member exchange relationships. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3, 20–32. doi.org/10.1037/1089-2699.3.1.20
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219–240.
- Ernawati, N. (2015). Hubungan antara relational mobility dengan work value pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Fadilah, M., & Setiaji, T. D. (2025). Adaptabilitas karier (career adaptability) dan upaya peningkatannya pada generasi z : Telaah literatur sistematis. *Prosiding Konseling Kearifan Nusantara (KKN)*, 4, 426–440.
- Fajri, M. (2024). Menaker akui banyak gen z nganggur: Tak sesuai pendidikan dengan pasar kerja. *Kumparan Bisnis*.
- Firdaus, N. A., & Kuncoro, J. (2023). Hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa universitas islam sultan agung. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 2(1), 1022–1028.

- Fitri, F. F., Mudhiah, R., Aiman, P., Naomi, C., & Angelica, R. (2023). Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39–56.
- Hanifah, A. (2023). Indonesian gen z work values, preference between startups and corporations, and intention to apply. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan adversity quotient dengan career adaptability pada koas angkatan 2015 fkg “x” di rsgm. *Psibernetika*, 11(2), 79–90. doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: changing self and situation for satisfaction and success. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (Issue April, pp. 15–28). Springer International Publishing. doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\_2
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: the role of intrinsic and extrinsic work values. *Career Development Quarterly*, 58 (3), 276-287.
- Hlad'o, P., Juháňák, L., Hloušková, L., & Lazarová, B. (2022). Exploring the roles of career adaptability, self-esteem, and work values in life satisfaction among emerging adults during their career transition. *Emerging Adulthood*, 10(1), 135–148. doi.org/10.1177/21676968211012586
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi kerja gen z di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566
- James, M. S. (2025). Report: Gen Z pessimistic about work and life success, survey suggests. Retrieved from <https://workingnation.com/report-goodwill-gen-z-work-life/#:~:text=Gen%20Z%20young%20adults%20are,based%20upon%20McKinsey%20survey%20results>.
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 1–55.
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2019). Work values in the united states: age, period, and generational differences. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 43–59. doi.org/10.1177/0002716218822291

- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (7), 969-1002.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale–short form (caas-sf): construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14. doi.org/ 10.1177/1069072714565856
- Mahawithanage, S. (2019). Super-tasking in a vuca world: A mindfulness-based approach. *Journal of Disruptive Challenge*. 117–132.
- Mardiyati, B. D. (2015). Perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah (SMA Dan SMK). *Empathy : Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 31–41.
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, August 2017, 1–453. doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0
- Marleni, S. M., Hermina, C., & Quarta, D. L. (2024). Work values dan situational awareness pada Guru Pendamping Khusus (GPK) di Banjarmasin. *Psikodinamika : Jurnal Literasi Psikologi*, 4(2), 118–133.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102. doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005
- Milojevic, N. (2024). *The gen z effect and the workforce evolution: 2024 statistics*. Cake.com. Retrived from <https://cake.com/empowered-team/gen-z-workforce-statistics/>
- Nie, L., Luo, Y., Wentworth, W. M., & Sturkie, D. K. (2014). Gender , family , socioeconomic status , and work values in china. *American International Journal of Social Science*, 3(2), 53–64.
- Nugraha, R., & Suyadi. (2019). Regulasi diri dalam pembelajaran. In *Jurnal Tarbiyah al-awlad* (Vol. 9, Issue 2, pp. 121–135).
- Nurmasari. (2019). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *Publika*, 1(2), 268–281.
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi career adapt-abilities–short form ke versi indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 7(2), 1421–1431. doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935/http

- Primana, L., & Permadi, A. K. (2018). Nilai kerja (work values) dan adaptabilitas karier peserta didik kelas ix di depok, jawa barat work values and career adaptability of 9 th grade students in depok, west java. *Jurnal Psikogenesis*, 6(2), 121–129.
- Putranto, N. H. N. H., & Ingarianti, T. M. (2014). Nilai kerja pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*, 4(2), 113–129.
- Putri, A. A., & Ronauli, P. T. (2024). Gambaran career adaptability pada karyawan di jabodetabek. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 13(2), 1–11.
- Rahman, D. H., Multisari, W., Probawati, D., Bariyyah, K., Tri Hidayatullah, H., Lutfi, A., & Kuha, A. (2024). Career adaptability: analysis of non-cognitive factors in university students. *Konselor*, 13(1), 16–28. doi.org/10.24036/0202413126-0-86
- Rahmi, A., Afdal, Mudjiran, Netrawati, Iswari, M., & Kamarudin, E. M. E. (2024). Optimising career adaptability for post-internship students islamic religious college: the role of work values and social support. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 32, 1–19. doi.org/10.47836/pjssh.32.S3.01
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas karir dalam perspektif teori perkembangan karir mark l. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24–31. doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362
- Rana, G., Rastogi, R., & Garg, P. (2016). Work values and its impact on managerial effectiveness: a relationship study in indian context. *Vision*, 20(4), 300–311. doi.org/10.1177/0972262916668713
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Shoshana, S. (1999). Basic individual values , work values , and the meaning of work basic individual values , work values , and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71.
- Salsabilla, R. (2024). *Banyak karyawan gen z kena phk, apa yang sebenarnya terjadi?* Jakarta: CNBC Indonesia. Retrived from <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20241030170027-33-584333/banyak-karyawan-gen-z-kena-phk-apa-yang-sebenarnya-terjadi>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 42–70.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sharma, D. S., Sunny, D. N., & Parma, D. J. S. (2017). Role of work values in predicting career adaptability: a study of university students of the state of himachal pradesh. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(6), 14–18. doi.org/10.24105/gjcmp.6.6.1702
- Siregar, R. F. (2024). *Krisis pengangguran gen z: data, penyebab, dan dampak ekonominya*. Farcapital. Retrived from <https://farcapital.id/krisis-pengangguran-gen-z-data-penyebab-dan-dampak-ekonominya/>
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Adaptability in action: using personality, interest, and values data to help clients increase their emotional, social, and cognitive career meta-capacities. In m. Coetzee (ed.), *psycho-social career meta-capacities: Dynamics of Contemporary Career Development*, 1–336. doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen z work how the next generation is transforming the workplace*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tarumingkeng, R. C. (2023). *Manajemen strategik di era vuca dan digital: adaptabilitas dan fleksibilitas*.
- Taskan, B., Junça-Silva, A., & Caetano, A. (2022). Clarifying the conceptual map of vuca: a systematic review. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(7), 196–217. doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3136
- Violina, E. I. (2017). Kematangan karier mahasiswa tingkat akhir program studi bimbingan dan konseling universitas muhammadiyah sumatera utara. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 72–80. doi.org/10.30870/jpbk.v2i2.3056
- Widarianti, A., & Hadi, C. (2019). Hubungan work value terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 11–19.
- Yang, L., Sin, K. F., & Savickas, M. L. (2023). Assessing factor structure and reliability of the career adaptability scale in students with special educational needs. *Frontiers in Psychology*, 14(February). doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1030218

- Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of chinese university students. *Social Behavior and Personality*, 43(3), 411–422. doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.411
- Zahro, S. F. (2018). Hubungan antara work value dan workplace well-being pada karyawan pt gressboard Mojokerto. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Zhang, X., Shen, Y., Xu, J., & Cui, G. (2025). How does career-related parental support benefit career adaptability of medical imaging technology students in Asia-Pacific LMICs? The roles of psychological capital and career values. *Frontiers in Psychology*, 16(January). doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1508926
- Zhu, Q., Tan, R., & Li, L. (2020). Relationship between practice of work values and career success : based on the regulating of career adaptability. *ACM International Conference Proceeding Series*, 266–270. doi.org/10.1145/3383845.3383854
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25–31. doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00843.x

