

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Adaptabilitas karir menjadi *skill* yang sangat dibutuhkan baik oleh karyawan maupun perusahaan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah. Adanya berbagai perkembangan dan pembaharuan di dunia kerja membuat individu perlu menyesuaikan diri untuk dapat memperoleh manfaatnya (McKinsey, 2018). Sebagai konsekuensi dari situasi yang terus berubah, karir semakin ditentukan oleh diri sendiri dan setiap individu tenaga kerja diharapkan memiliki manajemen diri yang baik, fleksibilitas, dan adaptabilitas dalam menghadapi dunia kerja. Setiap individu tenaga kerja perlu memiliki dan mengembangkan keterampilan-keterampilan tersebut agar dapat beradaptasi dengan dinamika karir dan dapat meningkatkan tanggung jawab untuk karirnya di masa yang akan datang (Hall *et al.*, 2018). Seiring dengan perubahan yang terjadi, individu perlu untuk membuat pilihan karir selama masa hidupnya, dan oleh karena itu mereka juga perlu mengelola transisi karir mereka kedepannya baik dari hal yang dapat diperkirakan ataupun hal-hal yang tak terduga (Savickas, 2013). Karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik dalam karirnya (Savickas, 2012).

Adaptasi dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan regulasi diri pada individu yang dioperasikan sebagai pembelajaran yang berorientasi pada tujuan, kepribadian proaktif, dan optimisme karir (Tolentino *et al.*, 2014). Secara singkat definisi dari adaptabilitas karir sendiri merupakan kemampuan psikologis dimana individu dapat mengatasi tugas perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas, 2013). Artinya adaptabilitas karir dibutuhkan oleh semua tenaga kerja dalam meregulasi diri untuk menghadapi situasi-situasi krisis yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan nantinya. Kita tidak pernah tahu kapan datangnya situasi krisis tersebut. Seperti contoh dalam beberapa tahun yang lalu muncul pandemi *covid* yang mana itu dapat merubah banyak tatanan dalam dunia kerja. Syahril (2020) mengungkapkan bahwa hadirnya pandemi mengakibatkan ketimpangan yang memengaruhi sebagian besar kelompok tenaga kerja. Berbagai

risiko dihadapi oleh pekerja, seperti risiko tinggi terkena masalah kesehatan dan kerentanan ekonomi. Situasi seperti itu tidak dapat diprediksi dengan tepat kapan datangnya sehingga para pekerja perlu untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik, karena dengan dimilikinya adaptabilitas karir pekerja akan lebih siap dalam menghadapi berbagai transisi pekerjaan (Savickas, 2013).

Berbagai tantangan dalam dunia kerja juga dapat hadir dalam situasi yang tidak terduga. Seperti tantangan terbesar yang hadir di dunia kerja saat ini yaitu tingginya angka pengangguran yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Adapun jumlah tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2024 menurut badan pusat statistika adalah sebanyak 4,91% dari total 152,11 juta pekerja. Berbagai hal juga turut memengaruhi situasi ini diantaranya, kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, adanya budaya malas kerja, minimnya rasa ingin tahu dalam mencari informasi tentang pekerjaan dan kurangnya eksplorasi dalam mencari wadah pengembangan diri seperti acara pelatihan (Agustina *et al.*, 2023). Tantangan-tantangan ini dapat diatasi oleh individu bila mereka memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh Savickas *et al* (2009) terdapat beberapa hal yang dimuat sebagai aspek dalam adaptabilitas karir seperti kepedulian (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), kendali (*control*), kepercayaan diri (*confidence*). Berbagai aspek tersebut dapat menjadi solusi dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang disebutkan di atas.

Adaptabilitas karir sebagai kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja dapat muncul dalam individu dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Rottinghaus, (2017) menjelaskan bahwa faktor internal yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir diantaranya adalah: gender, usia, kepribadian, efikasi diri, dan status sosial ekonomi. Sedangkan menurut Sisca (2015) faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir diantaranya adalah: dukungan sosial, pengalaman kerja, dan pengalaman pendidikan. Kedua faktor tersebut bisa saling berkaitan dalam memicu timbulnya adaptabilitas karir pada diri individu. Seperti contoh individu dengan usia yang lebih muda dapat memiliki fleksibilitas dalam memilih perjalanan karirnya hal tersebut dikarenakan mereka berada pada masa

eksplorasi, selain itu tuntutan dan tugas masih belum banyak diemban oleh individu yang berusia muda, tetapi realitanya di dunia kerja saat ini pengangguran lebih banyak terjadi di anak muda dimana dari data yang dilaporkan oleh badan pusat statistika pada tahun 2023 sebanyak 4,3 juta pengangguran atau sebesar 20,27% tingkat pengangguran terbuka terjadi di usia 15-25 tahun. Hal tersebut salah satunya dikarenakan kurangnya pengalaman kerja yang mereka miliki Dimana menurut survey yang telah dilakukan oleh linkedin pada tahun 2023 sekitar 45% pemberi kerja mengidentifikasi kurangnya pengalaman kerja menjadi kendala utama bagi generasi Z sehingga dapat dibilang individu yang berusia muda pada saat ini memiliki adaptabilitas karir yang cenderung kurang.

Kemampuan adaptabilitas karir sangatlah penting untuk diterapkan di dunia kerja hal tersebut dikarenakan dinamika dunia kerja yang terus berubah baik dari sisi perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan lain sebagainya. Survey yang dilakukan oleh *social research center* (sores) fisipol UGM (2023) mengatakan bahwa gaya bekerja di era ini telah banyak mengalami perubahan. Sejak pandemi, 22% orang mengaku memilih bekerja dari rumah atau yang kerap disebut *wfh* (*work from home*), dan 32% lainnya memilih pekerjaan digital atau *remote*. Dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat perubahan gaya kerja yang didominasi oleh ruang digital. Seiring berjalannya waktu pola individu atau pekerja dalam berkarir juga banyak mengalami perubahan. Beberapa dekade yang lalu pola karir masih bersifat tradisional yang artinya individu sebagai pekerja akan mengejar jalur karir yang linear di satu perusahaan dengan menetapkan standar keberhasilan pada posisi yang dicapai dalam struktur perusahaan. Sedangkan, saat ini pola karir lebih bersifat protean dimana proses perjalanan karir sepenuhnya ditentukan oleh individu bukan perusahaan atau organisasi dan tujuan yang dicapai terletak pada kesuksesan internal (Widyanti, 2020).

Pola karir modern yang mengedepankan individu sebagai penanggungjawab dalam mengelola karirnya menguatkan pendapat bahwa adaptabilitas karir menjadi kemampuan inti yang perlu dimiliki individu di dunia kerja saat ini. Soresi *et al* (dalam Yolanda *et al*, 2022) mengungkapkan bahwa dengan dimilikinya kemampuan adaptabilitas karir yang baik akan menimbulkan berbagai dampak

positif bagi individu seperti lebih sedikit menemukan hambatan karir, tingkat stres lebih rendah, lebih mudah memproyeksikan masa depan, dan dapat mewujudkan tujuan karir ke hidupnya sementara jika individu tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik maka hal tersebut dapat berdampak pada kurangnya rasa percaya diri, sulit untuk membuat rencana masa depan, mengalami disposisi emosi atau gangguan emosi, dan sulit mengendalikan diri (Sulistiani *et al.*, 2017). Kemungkinan paling buruk yang dapat ditimbulkan dari individu yang tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik adalah perusahaan dapat kehilangan tenaga kerjanya dalam kurun waktu yang cepat atau pekerja melakukan *job hopping*.

Job hopping merupakan suatu fenomena yang akhir-akhir ini kerap menjadi perbincangan di dunia kerja. *Job hopping* adalah bentuk dari *voluntary turnover* dimana ketika seorang pekerja memiliki pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun bukan karena kebijakan perusahaan tetapi atas keinginannya sendiri (Pranaya, 2014). Selain *voluntary* (sukarela) karyawan juga dapat mengalami *turnover* secara *involuntary* (tidak sukarela) (Robbins, 2006). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prihaningrum *et al.*, (2021) ditemukan bahwa adaptabilitas karir mempunyai keterhubungan kuat dengan intensitas seseorang dalam melakukan *Job hopping*. Adaptabilitas karir dapat membantu individu untuk dapat lebih proaktif dan percaya diri dalam berkarir sehingga individu dapat menyesuaikan dirinya di lingkungan kerja, namun di sisi lain adaptabilitas karir yang tinggi juga dapat membuat individu lebih proaktif dalam mencari peluang karir baru. Perilaku *job hopping* pada karyawan dapat dilihat dengan adanya indikasi munculnya kurang ketertarikan pekerjaan yang dimiliki sekarang, lalu bosan, dan yakin untuk berpindah, sehingga pada akhirnya memutuskan untuk berpindah ke perusahaan lain dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun (Sianturi NR *et.al*, 2020).

Kecenderungan individu dalam melakukan perpindahan kerja salah satunya dikarenakan tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki individu terlalu rendah sehingga individu tidak siap menghadapi tantangan baru di dunia kerja (Maharani *et al.*, 2024). Kesesuaian individu dengan lingkungan kerja juga menjadi hal yang dapat memengaruhi berpindahnya karyawan dalam suatu pekerjaan. Penelitian

yang dilakukan Prihaningrum *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya atau dinamika di perusahaan seringkali merasa tidak nyaman sehingga cenderung memilih perusahaan lain yang lebih sesuai dengan harapannya. Ridlo (2012) mengemukakan bahwa perpindahan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: faktor usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Usia menjadi salah satu faktor yang menarik untuk diperhatikan karena dari survey yang pernah dilakukan linkedin (2018) menyatakan bahwa generasi Z menjadi generasi dengan mobilitas tertinggi dengan hasil lebih dari 40% tertarik untuk membuat perubahan dalam karirnya, baik pada bidang yang sama atau berbeda. Hasil survey tersebut mengindikasikan kurangnya tingkat adaptabilitas karir pada generasi Z.

Generasi Z merupakan kelompok kelahiran antara tahun 1995- 2010 (Bencsik *et al.*, 2016). Dimana generasi Z saat ini menjadi angkatan termuda yang ada di dunia kerja. Selain menjadi generasi termuda di dunia kerja saat ini, generasi Z juga memiliki karakteristik unik tersendiri yang mana itu tidak ada pada generasi-generasi sebelumnya. Generasi Z dinilai sebagai generasi yang sudah terbiasa dikelilingi dengan kemudahan, karena lahir di era teknologi (Sakitri, 2021). Maka dari itu kelemahan dari generasi Z yang diungkapkan oleh Simbolon (2019) bahwa generasi ini cenderung tidak menyukai proses atau lebih suka sesuatu yang instan. Dalam berkarir generasi Z sangat mementingkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, namun hal tersebut terkadang membatasi kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan karir yang kompleks, generasi Z juga belum sepenuhnya siap dalam menghadapi transisi dalam dunia kerja seperti perubahan struktur atau peran kerja (Nadya *et al.*, 2021). Dari berbagai karakteristik tersebut kemudian munculah isu-isu mengenai generasi Z di dunia kerja dimana mereka dinilai sebagai kelompok pekerja yang kurang menjual bagi suatu perusahaan karena karakteristik yang dipunyai mengarah kepada rendahnya kemampuan adaptabilitas karir.

Menilik mengenai karakter generasi Z, beberapa perusahaan mulai menyesuaikan visi, misi, gaya, budaya, hingga nilai dasar perusahaan dengan karakter generasi Z. salah satunya adalah PT. XYZ, sebuah perusahaan yang

bergerak di bidang *food and beverages* yang memiliki visi yakni menjadi perusahaan market leader di industri *food and beverages* regional jawa timur. Selain itu PT. XYZ juga memiliki tiga misi diantaranya bersinergi dan berkolaborasi dengan generasi muda Indonesia dalam membangun industri *food and beverages*, perbaikan secara berkelanjutan, bertumbuh secara masif, konsisten dan stabil dalam inovasi produk dan proses bisnis, serta yang terakhir yakni membangun *brand awareness* di sosial media maupun *offline*. Terdapat salah satu poin misi yang menarik dimana perusahaan ini ingin bersinergi dan berkolaborasi dengan generasi muda. Hal ini tergambar pada populasi usia karyawan yang mayoritas berada pada usia muda.

1.1 Tabel Demografi Karyawan

Variasi usia atau generasi di PT.XYZ yang tercatat di gajihub		
Rentang Usia Karyawan	Prosentase	Generasi
21-25	69,77%	Generasi Z
26-30	16,28%	Generasi Z
16-20	11,63%	Generasi Z
31-35	2,33%	Generasi Y

Sumber: Database PT. XYZ 2024

Dari data yang dipaparkan dapat diartikan bahwa lebih dari setengah populasi karyawan yang ada di PT. XYZ merupakan generasi Z. Dengan tingginya jumlah populasi generasi Z pada perusahaan menjadikan suatu tantangan tersendiri mengingat generasi Z sebagai angkatan terbaru dalam dunia kerja memiliki karakteristik unik dimana karakter-karakternya mengarah kepada rendahnya adaptabilitas karir, seperti yang disampaikan oleh Nadya *et al*, (2021) bahwa generasi Z belum sepenuhnya siap menghadapi tuntutan karir dan segala perubahan yang ada di dunia kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan survey yang dilakukan pada tahun 2018 oleh linkedin bahwa generasi Z menjadi kelompok pekerja dengan mobilitas paling tinggi dalam berkarir. Tak hanya itu badan pusat statistik juga mencatat bahwa pengangguran banyak terjadi pada individu yang berada di usia 15-25 tahun yakni dengan total 20.27% tingkat pengangguran terbuka. Menurut Agustina *et al.*, (2023) pengangguran terjadi karena kurangnya keterampilan,

adanya budaya malas kerja, dan minimnya rasa ingin tahu atau eksplorasi. Dari tantangan tersebut artinya perusahaan perlu melakukan perhatian lebih terhadap adaptabilitas karir karyawan generasi Z yang ada di PT. XYZ. Dalam sesi wawancara subjek AS selaku manajer *human resource* di PT. XYZ mengatakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi perhatiannya terhadap generasi Z di lingkungan kerja. AS mengatakan

“Sorotan kita itu gen z merasa tidak puas dikarenakan hal-hal yang berhubungan dengan mental kayak beban kerja, mereka kurang suka kalau work life balance mereka keganggu, terus kayak target yang berubah-ubah, target yang dirasa berat, lalu faktor leadership, awalnya sebelum melakukan survey itu aku riset dulu poin apa sih yang menurut mereka penting nah hasilnya bagi mereka hasil teratas itu ada di poin beban kerja, leadership, fasilitas, lingkungan. Nah ini yang menguatkan kalau mental itu yang utama, justru aku awalnya bingung ternyata bukan gaji ya tapi yang buat mereka bisa puas itu pertama beban kerja dulu, dan di hasil survey poin beban kerja ini masih kurang kita, terus terkait leadership, di leadership kita juga masih kurang terutama di marketing tadi, lalu juga berkaitan dengan fasilitas karena ingat ya gen z itu selalu ingin disertai kemudahan nah kemudahan menuntut salah satunya fasilitas, nah masalahnya itu kurang. Ya itu sih di poin beban kerja, leadership dan fasilitas itu yang masih jadi pr, masih belum sepenuhnya puas” (Wawancara dengan AS, 03 November 2024)

Dari pernyataan subjek diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan generasi Z di PT. XYZ masih dinilai kurang dalam beberapa hal diantaranya, dalam hal pemberian beban kerja, leadership, dan fasilitas. Ketiga hal ini memperkuat bahwa generasi Z memiliki perhatian lebih dalam aspek mental di dunia kerja. Subjek AS menambahkan bahwa generasi Z tidak suka bila *work life balance* mereka terganggu. Pada penerapan kerja subjek AS mengatakan bahwasanya karyawan generasi Z sering mengeluh bila beban kerja yang diberikan tak sesuai dengan ekspektasi mereka. Perilaku mengeluh yang ditunjukkan menandakan bahwa karyawan dalam kondisi tertekan (*stres*) yang mana itu dapat terjadi karena kurangnya kemampuan pengendalian diri (*control*). Dalam momen-momen tertentu seperti dalam forum evaluasi kerja karyawan sering menunjukkan rasa tidak percaya diri (*confidence*) ketika mendapatkan evaluasi atau kritikan. Rasa kurang percaya diri tersebut yang kemudian membuat karyawan kurang terlibat dalam

berbagai hal seperti pengambilan keputusan atau menyuarakan pendapat. Bila karyawan memiliki perhatian (*concern*) dan rasa ingin tahu (*curiosity*) terhadap karirnya mereka akan lebih terdorong untuk terlibat dalam segala proses kerja.

Semua permasalahan yang disampaikan AS menunjukkan bahwa generasi Z di PT. XYZ tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik karena keempat aspek adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas *et al* (2009) yaitu kepedulian (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), kendali (*control*), dan kepercayaan diri (*confidence*) tidak dimiliki oleh karyawan generasi Z yang ada di PT. XYZ. Selain itu dampak negatif dari rendahnya adaptabilitas karir juga ditemukan pada karyawan generasi Z yang ada di PT. XYZ, hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Sulistiani *et al.*, (2017) yaitu kurangnya rasa percaya diri, sulit untuk membuat rencana masa depan, mengalami disposi emosi atau gangguan emosi, dan sulit mengendalikan diri.

Sebagai generasi dengan mobilitas yang tinggi, perusahaan harus dapat mengambil peran dalam mempertahankan karyawan generasi Z. Ditambah lagi dengan survey yang dilakukan brioHR pada tahun (2023) bahwa industri *food and beverage* menjadi salah satu industri yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Dimana rata-rata pergantian karyawannya sekitar 75% (dibandingkan dengan 46% di sektor swasta). Survey lain yang dilakukan oleh *toast* sebagai *system point of sale* yang dibuat khusus industri *food and beverage* mencatat bahwa rata-rata tingkat *turnover* di industri *food and beverage* adalah 79,6%. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi PT. XYZ sebagai Perusahaan yang akrab dengan generasi Z dan bergerak di bidang *food and beverage*.

Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat di PT. XYZ lebih dari setengah karyawannya adalah generasi Z yang mana mereka mengalami berbagai permasalahan dikarenakan kurangnya kemampuan adaptabilitas karir. Berbagai permasalahan tersebut diantaranya stres kerja, hilangnya rasa percaya diri, dan menjadi pasif karena tidak bisa menyesuaikan dirinya dengan perusahaan hingga memunculkan permasalahan lain yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan atau *turnover*. Idealnya dalam suatu perusahaan tingkat *turnover* tidak boleh lebih dari 10% per tahunnya (Ridlo, 2012). Adapun jumlah keseluruhan pengunduran diri

pada September 2023 sampai Agustus 2024 adalah sebanyak 35 karyawan dan rata-rata karyawan pada tahun 2024 sebanyak 37 karyawan. Angka tersebut diperoleh dari data *form exit* karyawan dengan rincian berikut

1.2 Tabel Rincian Karyawan Keluar dalam Satu Tahun

Rincian Karyawan yang Keluar dalam Satu Tahun		
Bulan	Tahun	Banyak Karyawan yang Keluar
September	2023	1 Karyawan
Oktober	2023	1 Karyawan
November	2023	2 Karyawan
Desember	2023	2 Karyawan
Januari	2024	7 Karyawan
Februari	2024	1 Karyawan
Maret	2024	1 Karyawan
April	2024	0 Karyawan
Mei	2024	10 Karyawan
Juni	2024	1 Karyawan
Juli	2024	3 Karyawan
Agustus	2024	6 Karyawan
Total		35 Karyawan

Data Primer Hasil Wawancara 2024

Hal tersebut mengartikan adanya tingkat adaptabilitas karir yang rendah pada karyawan dan berakibat pada tingginya tingkat *turnover* yang mana itu tidak baik untuk perusahaan. Seperti yang dikatakan (Harvida, *et.al.*, 2020) bahwa *turnover* dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam perusahaan. Berikutnya juga terdapat literatur terdahulu yang membahas mengenai beberapa karakteristik yang dimiliki generasi Z sebagai angkatan termuda dalam dunia kerja, adanya survey-survey yang mengatakan bahwa generasi Z adalah generasi dengan mobilitas tertinggi, serta usia yang menjadikan faktor yang memengaruhi kemampuan adaptabilitas karir. PT. XYZ sebagai perusahaan yang memiliki misi bersinergi dengan generasi muda dengan lebih dari setengah karyawannya adalah generasi Z juga nampak adanya tingkat adaptabilitas karir yang rendah di karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga penelitian ini ingin meneliti mengenai gambaran adaptabilitas karir generasi Z di PT. XYZ.

1.2 Signifikansi Penelitian

Penelitian sebelumnya berjudul “*Hardiness dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Fakultas Psikologi*” oleh Yolanda *et al.*, (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara adaptabilitas karir dengan *hardiness* dan dukungan sosial di kalangan mahasiswa. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada variabel penelitian adaptabilitas karir dan subjek penelitian yang sama-sama berada pada kategori generasi Z. Penelitian ini memberikan sumbangsih pada penelitian yang akan dilakukan berupa hasil penelitian yang juga menemukan berbagai dampak positif dan negatif dari adanya kemampuan adaptabilitas karir.

Penelitian sebelumnya berjudul “*Career Adaptability dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction Di Pekerja*”. Oleh Prihaningrum *et al.*, (2021). Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai pengaruh antara *career adaptability* dengan *Job Hopping Intention* dengan *career satisfaction* sebagai variabel mediator. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel yang digunakan yakni adaptabilitas karir. Hasil penelitian ini memberikan sumbangsih kepada penelitian yang akan dilakukan dimana ditemukan bahwasannya karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya atau dinamika di perusahaan seringkali merasa tidak nyaman sehingga cenderung memilih perusahaan lain yang lebih sesuai dengan harapannya.

Penelitian sebelumnya berjudul hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa universitas islam sultan agung yang dilakukan Firdaus (2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan dengan mahasiswa angkatan 2018 dan 2019 Universitas Islam Sultan Agung sebagai populasi penelitiannya. Dalam penelitian ini diperoleh terdapat hubungan antara nilai individu yang diyakini mahasiswa dengan kemampuan adaptabilitas karir (Firdaus, 2022). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dimana adaptabilitas karir menjadi variabel yang diteliti. Tak hanya itu subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2018-2019 yang mana jika dilihat dari usianya subjek dapat dikategorisasikan sebagai generasi Z.

Penelitian sebelumnya berjudul adaptabilitas karir dewasa awal yang dilakukan oleh Ramdhani. *et al.*, (2019) dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan 65 mahasiswa pendidikan manajemen bisnis universitas pendidikan indonesia sebagai subjeknya. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasannya secara umum subjek penelitian yakni 65 orang mahasiswa memiliki adaptabilitas karir dengan kategori sedang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa subjek masih kurang merasa bertanggung jawab dengan tindakan yang dilakukan terhadap karirnya. Subjek juga telah memiliki *curiosity* pada karirnya namun subjek masih kurang dalam mencari tahu prospek dan peluang untuk karir kedepannya. Mahasiswa sudah memiliki kepercayaan diri namun masih kurang yakin akan lulus tepat waktu, masih belum percaya diri akan mendapat pekerjaan atau tidak, dan masih belum memiliki skill yang dibutuhkan di dunia kerja (Ramdhani. *et al.*, 2019). Terdapat kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan dimana adaptabilitas digunakan sebagai variabel yang mengukur subjek dewasa awal.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka fokus dalam penelitian yang akan dilakukan adalah gambaran adaptabilitas karir pada karyawan generasi Z di PT. XYZ.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian yang akan dilakukan maka penelitian ini memiliki tujuan, yakni untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir pada generasi Z di PT. XYZ.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam memperbanyak kajian pada ilmu psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi, selain itu melalui penelitian ini juga diharapkan dapat menambah penelitian dengan variabel atau kasus yang berkaitan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Partisipan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran solutif bagi partisipan dalam mengembangkan kemampuan adaptabilitas karirnya sehingga proses berkarir mereka dapat terbantu.

b. Bagi Departemen HR

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk departemen HR sebagai bagian dari perusahaan yang bertanggungjawab atas sumber daya manusianya dalam membentuk suatu sistem, budaya, atau program yang dapat meningkatkan adaptabilitas karir pada karyawan

c. Bagi Generasi Z Secara Umum

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih untuk generasi Z dalam mengembangkan kemampuan adaptabilitas karir di dunia kerja, mengingat generasi Z sebagai motor penggerak utama dalam dunia kerja di masa yang akan datang.