

HUBUNGAN ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DENGAN *CAREER ANXIETY* PADA PEKERJA GENERASI Z

Jenny Trivena Silaen¹, Nenny Ika Putri Simarmata²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Indonesia

Corresponden E-mail; jenny.trivena@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut pekerja Generasi Z untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tantangan dan ketidakpastian karier. Rendahnya kemampuan adaptasi karier diduga berkontribusi terhadap meningkatnya kecemasan karier yang dialami pekerja pada tahap awal perkembangan karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek penelitian berjumlah 152 pekerja Generasi Z berusia 20–29 tahun yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) yang diadaptasi dari Savickas dan Porfeli (2012) untuk mengukur career adaptability, serta skala career anxiety yang disusun berdasarkan teori Tsai et al. (2017). Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment setelah memenuhi uji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi karier yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat kecemasan karier yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah career adaptability, semakin tinggi career anxiety. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa career adaptability merupakan sumber daya psikologis yang penting dalam membantu pekerja Generasi Z menghadapi perubahan, tuntutan, dan ketidakpastian dunia kerja serta mengelola kecemasan terhadap perkembangan karier di masa depan.

Kata kunci : Career Adaptability, Career Anxiety, Generasi Z, Pekerja, Psikologi Karier.

Abstract

This study aimed to examine the relationship between career adaptability and career anxiety among Generation Z workers. The increasingly dynamic nature of the workplace requires Generation Z employees to possess the ability to adapt to various career-related challenges and uncertainties. Low levels of career adaptability are presumed to contribute to higher levels of career anxiety experienced by individuals in the early stages of their careers. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The participants consisted of 152 Generation Z workers aged 20–29 years, selected using a purposive sampling technique. Data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) adapted from Savickas and Porfeli (2012) to measure career adaptability, and a Career Anxiety Scale developed based on the theory proposed by Tsai et al. (2017). The data were analyzed using the Pearson Product-Moment correlation test after meeting the assumptions of normality and linearity. The findings revealed a significant negative relationship between career adaptability and career anxiety among Generation Z workers. This indicates that individuals with higher levels of career adaptability tend to experience lower levels of career anxiety. Conversely, lower career adaptability is associated with higher career anxiety. These findings highlight that career adaptability serves as an important psychological resource that enables Generation Z workers to cope with workplace changes, career demands, and uncertainties while reducing anxiety about their future career development.

Keywords: Career Adaptability, Career Anxiety, Generation Z, Workers, Career Psychology.

Pendahuluan

Perkembangan struktur demografis dan dinamika pasar kerja global saat ini menunjukkan bahwa generasi muda memiliki peran yang semakin dominan dalam komposisi tenaga kerja. Salah satu kelompok generasi yang saat ini mulai memasuki dunia kerja dan diproyeksikan akan mendominasi pasar tenaga kerja dalam beberapa dekade mendatang adalah Generasi Z. Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan tumbuh dalam era perkembangan teknologi digital yang sangat pesat (Seemiller & Grace, 2016). Berdasarkan hasil Sensus Penduduk Indonesia tahun 2020, Generasi Z berjumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi penduduk Indonesia, sehingga menjadikan generasi ini sebagai kelompok demografis terbesar dalam struktur penduduk nasional (Badan Pusat Statistik, 2020).

Dominasi jumlah tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z akan menjadi kelompok utama dalam struktur tenaga kerja Indonesia di masa depan. Bahkan, sejumlah penelitian memprediksi bahwa pada periode bonus demografi sekitar tahun 2030, Generasi Z akan menjadi kelompok terbesar dalam angkatan kerja nasional dan memainkan peran penting dalam perkembangan ekonomi serta organisasi kerja di Indonesia (Wibowo et al., 2024).

Sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital, Generasi Z sering disebut sebagai digital natives. Mereka terbiasa dengan penggunaan teknologi, media sosial, dan akses informasi yang cepat sejak usia dini (Seemiller & Grace, 2016). Paparan teknologi digital tersebut membentuk karakteristik khas pada generasi ini, seperti kemampuan adaptasi terhadap teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta kecenderungan untuk mencari makna dan kepuasan personal dalam pekerjaan (Twenge, 2017; Rachmawati, 2019).

Meskipun memiliki keunggulan dalam literasi digital dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, Generasi Z juga menghadapi berbagai dinamika dan tantangan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Schroth, 2019). Dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat sebagai akibat dari perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan struktur ekonomi global (World Economic Forum, 2023). Laporan The Future of Jobs Report 2023 menunjukkan bahwa adopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi secara signifikan mengubah struktur pekerjaan serta keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Selain itu, transformasi digital dan otomatisasi menyebabkan terjadinya pergeseran pekerjaan, di mana sekitar 83 juta pekerjaan diperkirakan akan hilang dan digantikan oleh peran baru dalam beberapa tahun ke depan.

Perubahan tersebut menyebabkan meningkatnya tuntutan terhadap pekerja untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, pembelajaran berkelanjutan, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan karier. Dalam konteks ini, pekerja muda yang baru memasuki dunia kerja sering kali dihadapkan pada ketidakpastian karier yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2019).

Dalam konteks Indonesia, dinamika pasar kerja juga menunjukkan tantangan yang signifikan bagi generasi muda. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran pada kelompok usia muda masih relatif tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Pada tahun 2023,

sekitar 22,25% dari populasi Generasi Z usia 15–24 tahun tercatat sebagai pengangguran, dengan jumlah mencapai hampir 10 juta orang secara nasional (Badan Pusat Statistik, 2023). Selain itu, sekitar 20,27% Generasi Z di Indonesia termasuk dalam kategori NEET (Not in Employment, Education, or Training), yaitu individu yang tidak sedang bekerja, tidak sedang menempuh pendidikan, maupun tidak mengikuti pelatihan (Badan Pusat Statistik, 2023).

Data tersebut menunjukkan bahwa generasi muda menghadapi tantangan yang cukup besar dalam memasuki dunia kerja. Persaingan kerja yang semakin ketat, keterbatasan kesempatan kerja, serta ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan pendidikan dengan kebutuhan industri menjadi beberapa faktor yang memperumit proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja bagi Generasi Z (OECD, 2019).

Selain faktor struktural dalam pasar kerja, Generasi Z juga menghadapi tantangan psikologis dalam menghadapi perkembangan karier mereka. Masa awal karier merupakan fase perkembangan yang penting dalam kehidupan individu karena pada tahap ini individu mulai membangun identitas profesional serta menentukan arah perkembangan kariernya (Super, 1990). Pada tahap ini, individu sering kali mengalami proses eksplorasi karier, pengambilan keputusan profesional, serta penyesuaian diri dengan tuntutan organisasi dan lingkungan kerja.

Namun, proses tersebut tidak selalu berjalan secara mudah. Individu yang berada pada tahap awal karier sering kali mengalami ketidakpastian terkait masa depan profesional mereka. Ketidakpastian tersebut dapat berkaitan dengan peluang pekerjaan, stabilitas karier, perkembangan kompetensi, maupun prospek karier jangka panjang (Greenhaus et al., 2019).

Dalam konteks Generasi Z, berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi ini cenderung menghadapi tingkat tekanan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Twenge (2017) menemukan bahwa generasi yang tumbuh dalam era digital menunjukkan peningkatan tingkat kecemasan dan kerentanan psikologis dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tekanan sosial, ekspektasi keberhasilan, serta perbandingan sosial yang intens melalui media digital.

Tekanan tersebut juga tercermin dalam konteks perkembangan karier pada Generasi Z. Hal ini didukung oleh temuan dalam Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey yang melibatkan lebih dari 22.000 responden dari 44 negara, termasuk Generasi Z yang berada pada tahap awal karier. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa sekitar 46% responden Generasi Z melaporkan merasa stres atau cemas hampir sepanjang waktu, dengan salah satu sumber utama kecemasan berkaitan dengan pekerjaan, ketidakpastian karier, serta kondisi ekonomi global (Deloitte, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa dinamika dunia kerja modern tidak hanya berdampak pada aspek struktural ketenagakerjaan, tetapi juga memberikan dampak psikologis yang signifikan terhadap generasi muda yang sedang memasuki dunia kerja.

Salah satu bentuk respons emosional yang muncul dalam menghadapi dinamika tersebut adalah kecemasan terkait perkembangan karier atau *career anxiety* (Greenhaus & Callanan, 2006). *Career anxiety* merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan munculnya perasaan khawatir, tegang, serta ketakutan terhadap perkembangan dan masa depan karier individu (Tsai et al., 2017). Kecemasan ini dapat berkaitan dengan berbagai aspek, seperti ketidakpastian terhadap peluang kerja, keraguan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, serta kekhawatiran terhadap stabilitas dan keberlanjutan karier di masa depan.

Career anxiety sering kali muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan lingkungan kerja melebihi kapasitas atau kesiapan yang dimilikinya. Dalam situasi tersebut, individu dapat mengalami ketegangan emosional, kekhawatiran berlebihan terhadap masa depan karier, serta kesulitan dalam mengambil keputusan profesional (Creed et al., 2019).

Dalam konteks pekerja muda, *career anxiety* dapat memiliki berbagai indikator emosional yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Tsai et al. (2017) menjelaskan bahwa individu yang mengalami kecemasan karier sering menunjukkan beberapa indikator emosional, seperti kekhawatiran terhadap kemampuan diri, keraguan dalam pengambilan keputusan karier, serta ketakutan terhadap kemungkinan kegagalan dalam mencapai tujuan profesional. Selain itu, individu juga dapat mengalami perasaan tidak aman terhadap stabilitas pekerjaan serta kecemasan terhadap penilaian dari atasan atau lingkungan kerja.

Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, *career anxiety* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *career anxiety* dapat menghambat proses eksplorasi karier, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko stres dan burnout dalam pekerjaan (Creed et al., 2019). Selain itu, individu yang mengalami *career anxiety* juga cenderung mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan profesional serta kurang percaya diri dalam mengembangkan potensi kariernya (Hirschi, 2012).

Penelitian oleh (Hirschi, 2012) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja, memiliki perencanaan karier yang lebih jelas, serta lebih mampu mengelola tekanan psikologis yang berkaitan dengan perkembangan kariernya. Sebaliknya, individu dengan tingkat *career adaptability* yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi transisi karier serta lebih rentan mengalami stres dan kecemasan terkait masa depan profesional (Rudolph et al., 2017).

Dalam konteks pekerja Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja, kemampuan *career adaptability* menjadi sangat penting karena generasi ini dihadapkan pada dinamika pekerjaan yang semakin kompleks dan tidak pasti. Individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mampu mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan, mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, serta merencanakan perkembangan karier secara lebih terarah.

Dengan demikian, *career adaptability* dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu dalam menghadapi berbagai tuntutan perkembangan karier serta mengurangi kecemasan yang berkaitan dengan masa depan profesional. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dipahami bahwa dinamika dunia kerja modern, ketidakpastian karier, serta tekanan sosial yang dialami pekerja muda berpotensi memunculkan *career anxiety* pada pekerja Generasi Z. Dalam kondisi tersebut, kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perkembangan karier menjadi faktor yang penting dalam membantu individu mengelola kecemasan yang muncul.

Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara *career adaptability* dan *career anxiety* pada pekerja Generasi Z menjadi penting untuk dilakukan guna memahami bagaimana kemampuan adaptasi karier dapat berperan dalam membantu generasi muda menghadapi

dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian, sehingga proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dapat dilakukan secara sistematis dan terarah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2016; Creswell, 2014).

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang berada dalam suatu cakupan tertentu dan memiliki karakteristik serta kualitas khusus sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Populasi tersebut dijadikan dasar pengamatan untuk dianalisis sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Sensus Penduduk 2020, Generasi Z merupakan salah satu kelompok generasi terbesar di Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi penduduk Indonesia.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Teknik ini dipilih karena tidak seluruh generasi Z memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini secara khusus meneliti pekerja gen Z, sehingga hanya gen Z yang memiliki status sebagai pekerja aktif yang relevan untuk dijadikan responden. Adapun kriteria subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Tergolong Gen Z usia 20-29 tahun, pada tahun 2026.
2. Berstatus sebagai pekerja aktif (pekerja tetap, kontrak, freelance).
3. Sedang berada pada tahap awal karier.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi G*Power versi 3.1.9.7 dengan pendekatan a priori analysis. Penggunaan G*Power didasarkan pada desain penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara career adaptability dan career anxiety pada pekerja Generasi Z.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa skala psikologi yang disusun untuk mengukur variabel career adaptability dan career anxiety. data yang diperoleh merupakan data primer, karena dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian (Sugiyono, 2016)

Teknik pengumpulan data menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial atau psikologis tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan positif (favorable) dan pernyataan negatif (unfavorable). Pernyataan favorabel digunakan untuk mengukur kecenderungan sikap atau kondisi positif responden terhadap variabel penelitian, sedangkan pernyataan unfavourable digunakan untuk mengukur kecenderungan sikap atau kondisi negatif responden.

Skala Likert dalam penelitian ini disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S). Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian skor pada JIPSI (Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial) Vol 5 No. 1 April 2026 | 603

pernyataan favorable dilakukan secara bertingkat dari skor 4 sampai dengan skor 1, sedangkan pada pernyataan unfavorable pemberian skor dilakukan secara terbalik (Azwar,2017).

Penyebaran skala dilakukan secara daring dengan menggunakan Google Form. Penggunaan media daring dipilih karena dinilai lebih efisien, fleksibel, dan mampu menjangkau responden dalam jumlah yang lebih luas (Creswell, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z. Populasi penelitian ini terdiri dari individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan sedang bekerja pada berbagai bidang pekerjaan. Sampel yang diambil dari populasi tersebut berjumlah sebanyak 152 orang. Berikut ini deskripsi mengenai karakteristik sampel penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian, gambaran umum subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 76 orang dan responden perempuan juga sebanyak 76 orang. Apabila dihitung dalam bentuk presentase, responden laki-laki mencakup 50% dari total keseluruhan sampel, sedangkan responden perempuan juga mencakup 50% dari total keseluruhan sampel. Dengan demikian, distribusi subjek dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin menunjukkan proporsi yang seimbang antara responden laki-laki dan perempuan. Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	76	50%
Perempuan	76	50%
Total	152	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian gambar umum subjek penelitian berdasarkan usia menunjukkan usia responden dalam penelitian ini bervariasi antara 20 tahun hingga 29 tahun. Distribusi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia 25-29 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 79 orang (52%) dari total keseluruhan responden. Sementara itu, kelompok usia 20-24 tahun berjumlah 73 orang (48%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25–29 tahun, meskipun selisih jumlah responden pada kedua kelompok usia relatif kecil. Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 – 24 Tahun	73	48%
25 – 29 Tahun	79	52%
Total	152	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian, gambaran umum subjek

penelitian berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi, yaitu SMA/SMK, Diploma, dan Strata 1 (S1). Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa kelompok responden dengan pendidikan Diploma merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 73 orang (48%) dari total keseluruhan responden. Posisi berikutnya ditempati oleh responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 47 orang (31%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 32 orang (21%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan Diploma. Gambaran subjek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA/SMK	32	21%
Diploma	73	48%
S1	47	31%
Total	152	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian, gambaran umum subjek penelitian berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki status pekerjaan yang bervariasi, yaitu pekerja freelance, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Distribusi responden berdasarkan status pekerjaan menunjukkan bahwa kelompok responden dengan status pekerja kontrak merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 77 orang (51%) dari total keseluruhan responden. Posisi berikutnya ditempati oleh responden dengan status pekerja tetap sebanyak 46 orang (30%), sedangkan responden dengan status pekerja freelance berjumlah 29 orang (19%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini berstatus sebagai pekerja kontrak. Gambaran subjek penelitian berdasarkan status pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
<i>Freelance</i>	29	19%
Kontrak	77	51%
Tetap	46	30%
Total	152	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian, gambaran umum subjek penelitian berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja yang bervariasi, yaitu kurang dari 1 tahun, 1–3 tahun, 4–5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa kelompok responden dengan lama bekerja 1–3 tahun merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 79 orang (52%) dari total keseluruhan responden. Posisi berikutnya ditempati oleh responden dengan lama bekerja 4–5 tahun sebanyak 35 orang (23%), diikuti oleh responden

dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 21 orang (14%). Sementara itu, kelompok responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 17 orang (11%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini telah bekerja selama 1–3 tahun. Gambaran subjek penelitian berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 5. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	21	14%
1 – 3 Tahun	79	52%
4 – 5 Tahun	35	23%
> 5 tahun	17	11%
Total	152	100%

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran skala penelitian, gambaran umum subjek penelitian berdasarkan bidang pekerjaan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai bidang pekerjaan, yaitu industri, jasa, pemerintahan, bisnis/perdagangan, transportasi/logistik, serta teknologi/kreatif. Distribusi responden berdasarkan bidang pekerjaan menunjukkan bahwa kelompok responden yang bekerja pada bidang pemerintahan merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 41 orang (27%) dari total keseluruhan responden. Posisi berikutnya ditempati oleh responden yang bekerja pada bidang industri sebanyak 28 orang (18,4%), diikuti oleh bidang jasa sebanyak 27 orang (18%). Selanjutnya, responden yang bekerja pada bidang bisnis/perdagangan dan teknologi/kreatif masing-masing berjumlah 24 orang (15,7%). Sementara itu, bidang transportasi/logistik merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu sebanyak 8 orang (5,2%) dari total keseluruhan responden. Berdasarkan distribusi tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini bekerja pada bidang pemerintahan. Gambaran subjek penelitian berdasarkan bidang pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
Industri	28	18,4%
Jasa	27	18%
Pemerintahan	41	27%
Bisnis/Perdagangan	24	15,7%
Transportasi/Logistik	8	5,2%
Teknologi/Kreatif	24	15,7%
Total	152	100%

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi yang normal. Uji ini digunakan untuk menguji asumsi bahwa data yang diambil dari populasi berasal dari sebaran normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan perangkat lunak

SPSS 20.0 for Windows dengan teknik uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai $p < 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov test</i>		
Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Career Adaptability</i>	.075	Data terdistribusi normal
<i>Career Anxiety</i>	.336	Data terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk variabel career adaptability sebesar 0,075, dan untuk variabel career anxiety sebesar 0,336. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data untuk kedua variabel, yaitu career adaptability dan career anxiety, terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel big five personality dan penyesuaian diri memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji asumsi linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS 20.0 for Windows. Syarat dan ketentuan uji linearitas dalam penelitian ini adalah jika linearity memiliki Sig. < 0.05 , maka hubungan linear signifikan begitu sebaliknya jika linearity memiliki Sig. > 0.05 , maka tidak ada hubungan linear yang signifikan.

Tabel 8. Uji Linearitas

<i>Uji Linearitas Career Adaptability dengan Career Anxiety</i>		
Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
<i>Career Adaptability</i>	.023	Linearity
<i>Career Anxiety</i>	.100	Deviation

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai Linearity memiliki signifikansi $< 0,05$, yaitu sebesar 0,023, dan nilai Deviation from Linearity memiliki signifikansi $> 0,05$, yaitu sebesar 0,100. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X (career adaptability) memiliki hubungan yang linear dengan variabel Y (career anxiety).

Uji Hipotesa

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai hubungan antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut digunakan analisis Correlations Pearson Product Moment, karena berdasarkan hasil uji asumsi sebelumnya diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Uji korelasi Pearson Product Moment dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel career adaptability dan career anxiety dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows. Menurut Sugiyono (2019), hasil koefisien korelasi Pearson Product Moment dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tingkat hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasinya yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

<i>Gambaran Tingkat Korelasi Pearson Product Moment</i>	
Interval	Tingkat Korelasi
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Cukup
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Data yang telah didapatkan dari penelitian uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hasil penelitian. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
<i>Career Adaptability & Career Anxiety</i>	-.178	.029

Tabel 9, menunjukkan bahwa data penelitian yang telah dilakukan uji hipotesis melalui uji korelasi Pearson Product Moment memperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar -0,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi sebesar -0,178 jika dikategorikan menurut pengelompokan tingkat korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), termasuk dalam kategori sangat lemah. Tanda negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel career adaptability dan career anxiety bersifat berlawanan arah. Artinya, semakin tinggi career adaptability maka career anxiety cenderung semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah career adaptability maka career anxiety cenderung semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,178 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,029 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara career adaptability dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar -0,178 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat negatif dengan tingkat hubungan yang tergolong sangat lemah, mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi Sugiyono (2019). Arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat career adaptability yang dimiliki pekerja Generasi Z, maka semakin rendah kecenderungan mereka mengalami career anxiety. Sebaliknya, pekerja yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang rendah cenderung menunjukkan tingkat kecemasan karier yang lebih tinggi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan, kekuatan hubungan

antara career adaptability dan career anxiety tergolong sangat lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa career adaptability bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi career anxiety. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,0317 menunjukkan bahwa career adaptability hanya memberikan kontribusi sebesar 3,17%, sedangkan sebagian besar variasi career anxiety dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa hubungan antara career adaptability dan career anxiety pada pekerja Generasi Z tidak bersifat sederhana. Meskipun kemampuan adaptasi karier berperan dalam menurunkan kecemasan karier, peningkatan career adaptability tidak selalu diikuti oleh penurunan career anxiety secara besar pada setiap individu. Dengan kata lain, pekerja Generasi Z yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik masih mungkin mengalami kecemasan terhadap perkembangan kariernya. Kondisi ini dapat dipahami karena kecemasan karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal berupa kemampuan individu dalam beradaptasi, tetapi juga oleh berbagai kondisi eksternal, seperti perubahan kebutuhan pasar kerja, persaingan kerja yang semakin ketat, ketidakpastian ekonomi, serta dinamika organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa career adaptability merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap career anxiety, tetapi bukan merupakan faktor yang dominan dalam menjelaskan variasi tingkat kecemasan karier pada pekerja Generasi Z.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Career Construction Theory (Savickas, 2005), yang menjelaskan bahwa career adaptability merupakan sumber daya psikososial (psychosocial resources) yang membantu individu menghadapi tugas-tugas perkembangan, transisi, dan berbagai tantangan dalam perjalanan kariernya (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Dalam teori tersebut, career adaptability terdiri atas empat dimensi utama, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Keempat dimensi tersebut memungkinkan individu memiliki orientasi terhadap masa depan, mengambil keputusan karier secara mandiri, mengeksplorasi berbagai alternatif pekerjaan, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Secara teoritis, individu yang memiliki tingkat career adaptability yang tinggi cenderung memandang perubahan, tantangan, maupun ketidakpastian karier sebagai bagian dari proses perkembangan profesional. Individu tersebut mampu merencanakan masa depan karier dengan lebih matang (concern), memiliki kontrol terhadap keputusan yang diambil (control), aktif mengeksplorasi berbagai peluang kerja (curiosity), serta memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (confidence) (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Kondisi tersebut membuat individu lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja sehingga tingkat kecemasan terhadap masa depan karier menjadi lebih rendah. Temuan tersebut juga didukung oleh Rudolph et al. (2017) yang menunjukkan bahwa career adaptability berkaitan dengan berbagai luaran karier yang positif, termasuk kemampuan menghadapi stres dan tuntutan karier.

Sebaliknya, individu yang memiliki career adaptability rendah cenderung mengalami

kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, kurang percaya terhadap kemampuan diri, serta menunjukkan keraguan dalam menentukan arah perkembangan kariernya. Kurangnya kesiapan tersebut menyebabkan individu lebih mudah memandang perubahan sebagai ancaman daripada tantangan, sehingga memunculkan kekhawatiran mengenai kemampuan diri, prospek pekerjaan, maupun keberhasilan karier di masa depan (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat pandangan bahwa career adaptability merupakan salah satu sumber daya psikososial yang berperan dalam membantu individu menghadapi tantangan perkembangan karier sehingga dapat menurunkan kecenderungan mengalami career anxiety (Rudolph et al., 2017).

Walaupun demikian, kekuatan hubungan yang diperoleh dalam penelitian ini tergolong sangat lemah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa career adaptability bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi career anxiety pada pekerja Generasi Z. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki career adaptability pada kategori sedang, yaitu sebanyak 140 responden (92,1%), dan career anxiety juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 136 responden (89,5%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden telah memiliki kemampuan adaptasi karier yang cukup baik, mereka masih mengalami kecemasan karier pada tingkat sedang. Dengan demikian, kemampuan adaptasi karier belum sepenuhnya mampu menurunkan kecemasan karier yang dialami responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa career anxiety juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar career adaptability, seperti kondisi pasar kerja yang semakin kompetitif, ketidakpastian ekonomi, job insecurity, beban kerja, dukungan organisasi, pengalaman kerja, career decision self-efficacy, optimisme karier, dukungan sosial, kondisi finansial, maupun karakteristik kepribadian.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, karakteristik responden dalam penelitian ini juga diduga turut berkontribusi terhadap rendahnya kekuatan hubungan yang ditemukan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 25–29 tahun sebanyak 79 orang (52%), memiliki pengalaman kerja selama 1–3 tahun sebanyak 79 orang (52%), serta didominasi oleh pekerja kontrak sebanyak 77 orang (51%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal perkembangan karier (early career stage), yaitu fase ketika individu mulai membangun pengalaman profesional, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, mengembangkan kompetensi kerja, serta mengevaluasi kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Pada tahap ini, munculnya kecemasan terhadap perkembangan karier merupakan kondisi yang relatif wajar karena individu masih dihadapkan pada berbagai ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan, peluang promosi, maupun arah pengembangan karier di masa depan.

Dominasi responden yang berstatus sebagai pekerja kontrak juga dapat menjadi salah satu alasan mengapa career anxiety masih berada pada kategori sedang. Berbeda dengan pekerja tetap, pekerja kontrak umumnya menghadapi ketidakpastian mengenai keberlanjutan hubungan kerja, peluang perpanjangan kontrak, maupun kesempatan memperoleh jenjang karier yang lebih jelas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan meskipun individu telah memiliki kemampuan adaptasi karier yang cukup baik. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa kemampuan adaptasi karier

tidak selalu diikuti oleh rendahnya kecemasan karier, karena pekerja Generasi Z juga menghadapi berbagai tuntutan dan ketidakpastian yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi pasar kerja saat ini.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata empiris variabel career adaptability (58,7) sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata hipotetik (57,5), sedangkan rata-rata empiris career anxiety (40) sama dengan rata-rata hipotetiknya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum pekerja Generasi Z dalam penelitian ini memiliki kemampuan adaptasi karier yang berada sedikit di atas rata-rata teoritis, namun tingkat kecemasan karier masih berada pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun responden telah memiliki kesiapan adaptif yang cukup baik, mereka tetap menghadapi berbagai tantangan eksternal yang berpotensi menimbulkan kecemasan terhadap perkembangan karier.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Febrianti et al. (2023) yang menemukan bahwa career adaptability berhubungan negatif dengan career anxiety. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier lebih baik cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian dunia kerja sehingga tingkat kecemasan karier menjadi lebih rendah. Persamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa career adaptability berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu individu menghadapi perubahan dan dinamika dunia kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hirschi (2012) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat career adaptability tinggi cenderung memiliki kesiapan transisi karier yang lebih baik, tujuan karier yang lebih jelas, serta kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Demikian pula, hasil meta-analysis yang dilakukan oleh Rudolph et al. (2017) menunjukkan bahwa career adaptability berkorelasi positif dengan berbagai indikator keberhasilan karier dan berkorelasi negatif dengan stres maupun kecemasan karier. Kesamaan temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa kemampuan adaptasi karier merupakan salah satu sumber daya psikologis penting dalam membantu individu menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Namun demikian, kekuatan hubungan yang diperoleh dalam penelitian ini lebih rendah dibandingkan beberapa penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik responden yang berbeda, khususnya karena penelitian ini melibatkan pekerja Generasi Z dari berbagai sektor pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, status pekerjaan, dan pengalaman kerja yang beragam. Variasi karakteristik tersebut memungkinkan munculnya faktor-faktor eksternal yang lebih dominan dibandingkan kemampuan adaptasi karier dalam memengaruhi tingkat career anxiety. Selain itu, kondisi pasar kerja yang semakin dinamis, meningkatnya persaingan kerja, serta ketidakpastian ekonomi juga dapat memperkuat munculnya kecemasan karier pada pekerja Generasi Z.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa career adaptability memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Meskipun kontribusinya relatif kecil, kemampuan adaptasi karier tetap merupakan salah satu sumber daya psikologis yang penting dalam membantu individu menghadapi tantangan perkembangan karier. Oleh karena itu, upaya menurunkan career anxiety tidak hanya perlu difokuskan pada peningkatan career adaptability, tetapi juga perlu disertai intervensi terhadap faktor-faktor lain, seperti peningkatan career decision self-efficacy, penguatan dukungan organisasi, penyediaan program pengembangan karier, serta layanan konseling karier yang

mampu membantu pekerja Generasi Z menghadapi ketidakpastian dunia kerja secara lebih adaptif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara career adaptability dan career anxiety pada pekerja Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat career adaptability yang dimiliki pekerja Generasi Z, maka semakin rendah tingkat career anxiety yang mereka alami. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan, perubahan, dan perkembangan karier, maka semakin tinggi kecemasan yang dirasakan terhadap masa depan kariernya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa career adaptability merupakan sumber daya psikologis yang berperan penting dalam membantu pekerja Generasi Z menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, perubahan lingkungan kerja, serta berbagai ketidakpastian yang berkaitan dengan perkembangan karier. Kemampuan untuk merencanakan masa depan karier (concern), mengambil tanggung jawab atas keputusan karier (control), mengeksplorasi berbagai peluang karier (curiosity), dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri (confidence) dapat membantu individu mengelola kecemasan karier secara lebih efektif. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara career adaptability dan career anxiety pada pekerja Generasi Z diterima. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian psikologi karier serta menjadi dasar bagi berbagai pihak, baik individu maupun organisasi, untuk meningkatkan kemampuan adaptasi karier sebagai upaya mengurangi kecemasan karier pada pekerja Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Q. A. M., Astuti Muhdi, S., Nur'Aini, S., & Wibowo, D. S. (2024). Kecemasan karir mahasiswa sarjana dan mahasiswa vokasi. *Jurnal Psikologi*, 1, 1–7.
- Ardini, F. M., & Rosmila, M. (2021). Profil perencanaan karir mahasiswa bimbingan dan konseling Universitas Mathla'ul Anwar. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling serta Psikologi Pendidikan*, 4(1), 9–16.
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil sensus penduduk 2020*. BPS Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Memahami generasi Z: Tantangan, perilaku, dan peluang*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- BINUS Alumni. (2022). *Gen Z in the workplace*.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). Career adaptability, career distress, and life satisfaction among young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Creed, P., Hood, M., & Hu, S. (2019). Career adaptability, career distress, and life satisfaction among young adults. *Journal of Career Development*, 46(2), 1–14.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and millennial survey: Living and working with purpose in a transforming world*.
- Febrianti, S., & Tasdin, W. (2023). Peran career adaptability terhadap career anxiety pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Muara Medika dan Psikologi Klinis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career management for life* (5th ed.). Routledge.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 1–16.
- Jefriansyah, J., Syam, R., & Istiqamah, S. H. N. (2025). Strengthening career adaptability through hardiness: A study on new employees. *Jurnal Psikologi Talenta*.
- Jenkins, R. (2017). *Four reasons generation Z will be the most different generation*.
- Kalla Institute. (2023). *Mengenal dan memimpin generasi Z*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Nurfitriana, S., Hidayat, D. R., & Herdi. (2021). *Adaptasi dan validasi konstruk Career Adapt-Abilities Scale versi Bahasa Indonesia untuk SLTA*. *Teraputik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 5(2), 257–265. <https://doi.org/10.26539/teraputik.52727>
- OECD. (2019). *Getting skills right: Future-ready adult learning systems*. OECD Publishing.
- Putri, D. A., & Handoyo, S. (2022). Social expectations and career anxiety among young workers. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), 45–56.
- Putri, D. A., & Sawitri, D. R. (2022). Hubungan career adaptability dengan career anxiety pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Undip*, 21(2), 112–121.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.
- 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–

- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.
- Tamanampo, M. R., & Wibowo, D. H. (2024). Hubungan antara adaptasi karir dan job hopping intention pada karyawan Generasi Z. *Journal of Innovation Research and Knowledge*.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Yang, C. (2017). Career anxiety and its impact on career decision-making. *Journal of Career Development*, 44(6), 512–526.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen*. Atria Books.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among young adults: The role of career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 1–12.
- Wibowo, A., & Kurniawan, D. (2020). Kecemasan karier pada pekerja awal: Peran pengalaman kerja dan kejelasan karier. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 101–110.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*.