

**GAMBARAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA KARYAWAN
PT. TELKOM REGIONAL I SUMATERA**

SKRIPSI

OLEH :

FIRA AMALIA NASUTION

178600070



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

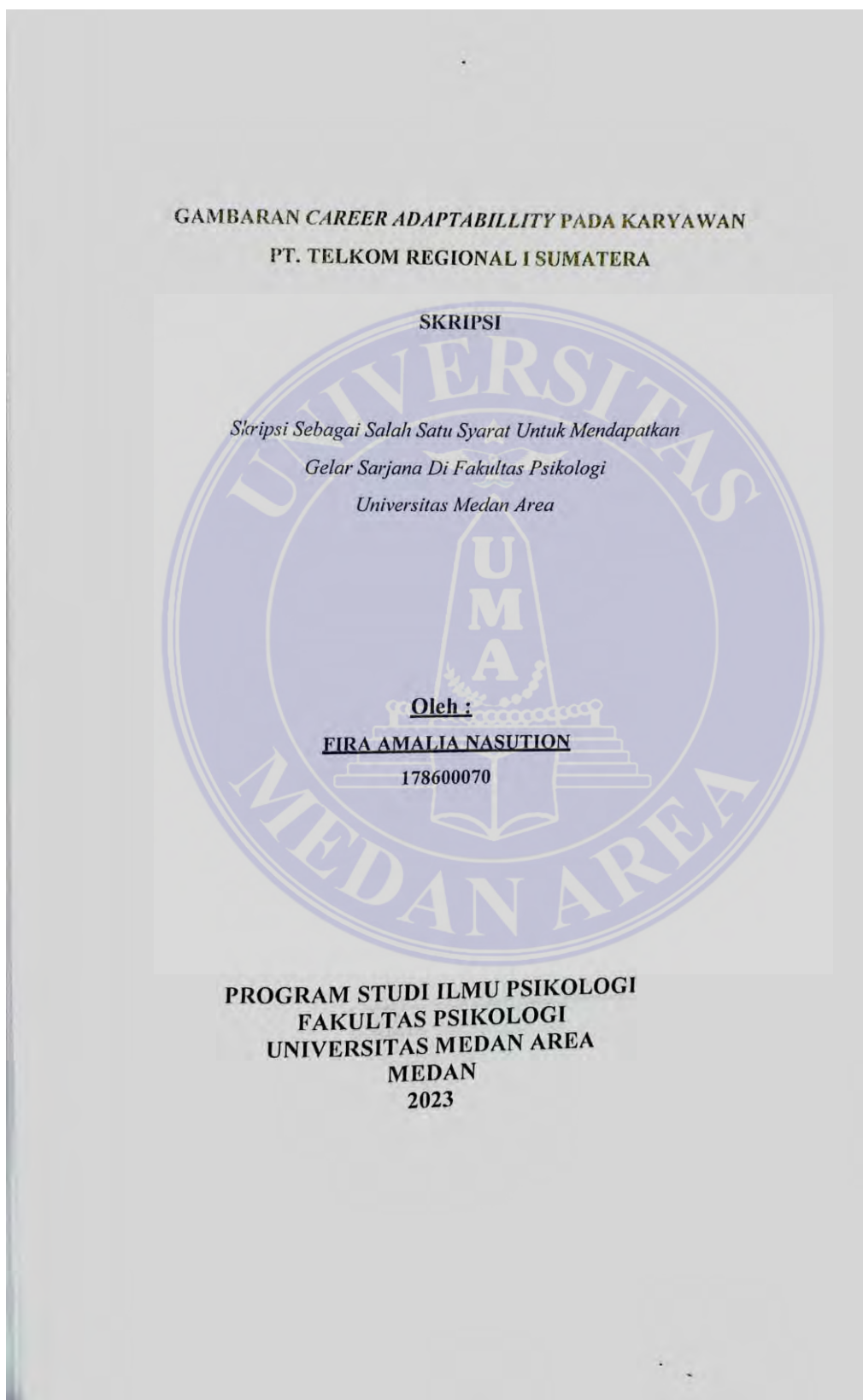
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23




HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Gambaran *Carrer Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom
Regional I Sumatera

Nama : Fira Amalia Nasution
NPM : 178600070
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Eryanti Novita, S.Psi. M.Psi. Psikolog
Pembimbing


Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Leni Alfita S.Psi.,MM.,M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal disetujui : 1 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Agustus 2023

Peneliti

METERAI
TEMPEL
178600070
sution
(178600070)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fira Amalia Nasution
NPM : 17.860.0070
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah yang berjudul: **Gambaran Career Adaptability Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penelti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 1 Agustus 2023

Yang menyatakan

(Fira Amalia Nasution)
178600070

Gambaran *Career Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera

FIRA AMALIA NASUTION

178600070

Abstrak

Penelitian ini dilakukan adalah untuk melihat Gambaran *Career Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah 58 Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Skala *career adaptability* disusun berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh Creed, Fallon, & Hood (2018) yang yaitu: Perencanaan karir, Eksplorasi diri, Eksplorasi lingkungan, Pengambilan keputusan, Regulasi diri. Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Dapat disimpulkan bahwa aspek tertinggi *career adaptability* adalah eksplorasi lingkungan dengan nilai hipotetik 15 dan mean empiric sebesar 21.183. selanjutnya aspek terendah adalah regulasi diri dengan nilai hipotetik sebesar 10 dan nilai empiric 12.967.

Kata Kunci: *Career Adaptability*, Karyawan

***Description of Career Adaptability in Employees of
PT. Telkom Regional I Sumatra***

FIRA AMALIA

NASUTION

178600070

Abstract

This research was conducted to see the description of Career Adaptability in PT. Telkom Regional I Sumatra. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. The population of this research is 58 employees of PT. Telkom Regional I Sumatra. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The career adaptability scale was compiled based on the aspects put forward by Creed, Fallon, & Hood (2018), namely: career planning, self-exploration, environmental exploration, decision-making, self-regulation. The scale is composed with 4 alternative answers, namely: Strongly Agree (SS), Agree (S), Disagree (TS), and Strongly Disagree (STS). Favorable statements are given a score range of 4-1 and unfavorable statements are given a value range of 1-4. It can be concluded that the highest aspect of career adaptability is environmental exploration with a hypothetical value of 15 and an empirical mean of 21,183. then the lowest aspect is self-regulation with a hypothetical value of 10 and an empirical value of 12,967.

Keywords: Career Adaptability, Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Fira Amalia Nst lahir di Medan, febuari 2000 anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis memulai perkuliahan di UMA pada tahun 2017 dan berkuliah di kampus 2 UMA, penulis mengambil jurusan Psikologi karena penulis senang menjadi pendengar yang baik untuk teman-temannya dan keluarganya dan suka memberi saran dan kritik yang membangun untuk teman-teman atau keluarganya dan pastinya penulis memiliki tujuan yang baik ketika mengambil jurusan Psikologi ini terutama untuk bidang Industri dan Organisasi ialah penulis ingin melihat dan menjadi seorang coworker atau employee atau mungkin menjadi seorang HRD yang dapat berkompetisi dengan baik dengan sesama rekan kerja dan menjadi pemimpin atau HRD yang adil untuk tim kerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang baik yang positif dan saling membantu dalam tim maupun tidak dan menjadi HRD yang bisa membimbing dan mengarahkan para employeenya agar dapat bekerja, berbaur dan bersaing dengan baik di lingkungan kerja. Harapan penulis ketika tamat dari Universitas Medan Area agar dapat menjadi insan yang lebih baik dan menggunakan ilmu selama kuliahnya dengan baik agar dapat bekerja dengan tim dengan baik dan berbaur dengan lingkungan kerja dengan baik dan menjadi pemimpin yang adil dan bijaksana terhadap para employeenya.

KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi, Psikolog Selaku Dosen Pembimbing saya yang senantiasa memberi masukan dan selalu mendukung mahasiswa untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan proposal hingga penelitian. Terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada kedua Orangtua saya, yang telah memberikan doa, dukungan dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Pegawai PT. Telkom Regional I Sumatera. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 1 Agustus 2023

Fira Amalia Nasution

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGHANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.3 Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Manfaat Teoritis	8
1.3.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Career Adaptability</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Career Adaptability</i>	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	11
2.1.3 Aspek-aspek <i>Career Adaptability</i>	15
2.1.4 Ciri-ciri <i>Career Adaptability</i>	17
2.2 Karyawan.....	21
2.2.1 Pengertian Karyawan.....	21
2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan	22
2.2.3 Ciri – Ciri Karyawan	23
2.3 Gambaran <i>Career Adaptability</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Metode Penelitian	29
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	29

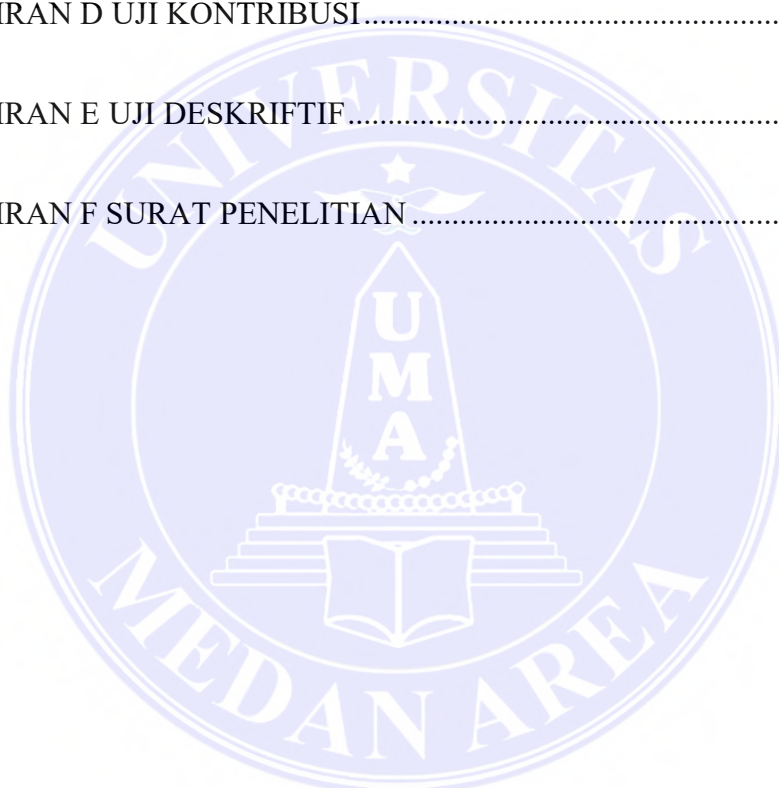
3.3	Defenisi Operasional Variabel.....	29
3.4	Subjek Penelitian	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.6	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	31
3.6.1	Uji Validitas Alat Ukur	31
3.6.2	Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	32
3.7	Analisis Data.....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1	Orientasi Kancan Penelitian	34
4.2	Persiapan Penelitian.....	37
4.3	Pelaksanaan Penelitian	38
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
4.5	Pembahasan	42
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1	Simpulan.....	48
5.2	Saran	48
DAFTAR PUSTAKA		50

DAFTAR TABEL

Tabel I	Distribusi Skala Sebelum uji coba.....	38
Tabel II	Distribusi Skala Setelah uji Validitas	39
Tabel III	Kontribusi Aspek terhadap <i>career adaptability</i>	40
Tabel IV	Tabel mean hipotetik <i>career adaptability</i>	41
Tabel V	Tabel mean hipotetik <i>career adaptability</i>	41
Tabel VI	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN.....	53
LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN	57
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	61
LAMPIRAN D UJI KONTRIBUSI.....	65
LAMPIRAN E UJI DESKRIFTIF.....	69
LAMPIRAN F SURAT PENELITIAN.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia. Di dalam dunia kerja saat ini, karyawan harus menyesuaikan karir mereka dengan tuntutan dan situasi yang selalu berubah dengan tantangan baru setiap harinya. Bagi karyawan yang berada dipertengahan karir, mereka telah mengalami banyak perubahan dalam karir mereka menurut (Holder, 2018). Salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah adanya *career adaptability* karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa termotivasi bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Di dalam dunia kerja saat ini, karyawan harus menyesuaikan karir mereka dengan tuntutan dan situasi yang selalu berubah dengan tantangan baru setiap harinya. Karir merupakan salah satu hal yang penting di dalam kehidupan manusia. Karir dapat terjadi pada sepanjang kehidupan seseorang yang mencakup sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan akhir atau se usai bekerja (*postoccupational*) (Husna, Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision, 2017). Peran lainnya adalah *career adaptability* dijadikan sebagai *skill* yang dapat memfasilitas.

pengembangan karir kedepan dan membantu beradaptasi dengan tanggung jawab (Patton W. &., 2001). Menurut teori konstruksi karir Savickas, kemampuan beradaptasi karir menggambarkan berbagai sumber daya psikologis yang terlibat dalam proses pemecahan masalah dalam pengembangan karir seseorang, termasuk perhatian karir (kemampuan mempertimbangkan kemungkinan masa depan dan mempersiapkan kemungkinan ini), kontrol karir (kemampuan membuat keputusan yang disengaja dan mengambil tindakan dengan hati-hati), keingintahuan karir (kekuatan menjelajahi berbagai situasi dan peran), dan kepercayaan diri karir (keyakinan positif pada keterampilan pemecahan masalah seseorang di berbagai situasi). Untuk mengembangkan kemampuan adaptif ini, individu perlu terus-menerus mendapatkan wawasan tentang karakteristik mereka sendiri dan kompleksitas lingkungan kerja melalui berbagai pengalaman pribadi (Husna, Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision, 2017).

Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik adalah karyawan yang memiliki kepedulian terhadap masa depan karir mereka sebagai seorang karyawan (*career concern*). Kepedulian karier merefleksikan kepercayaan setiap karyawan memiliki masa depan yang patut dikejar karena karir merupakan hal yang berharga dan layak untuk diperjuangkan. Untuk itu, perlu adanya persiapan yang matang akan memperbaiki masa depan karyawan.

Karyawan yang dapat beradaptasi dalam karirnya maka dapat berkontribusi dan menyelesaikan permasalahan yang ada di pekerjaannya. Ketika seseorang dapat menyelesaikan hal tersebut maka akan mendapat *career satisfaction* karena mereka mendapatkan prospek yaitu promosi, pengakuan, dan tunjangan lainnya.

Hal ini didukung oleh (Savickas, 2011), yang menjelaskan bahwa kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja dapat meningkatkan sikap positif mereka terhadap karier mereka, sehingga dengan sikap positif yang dimiliki karyawan meningkat maka dapat *career satisfaction* individu.

Menurut Savickas (dalam Angela, 2021) terdapat empat dimensi dari *career adaptability*, kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Pertama adalah dimensi mengenai kepedulian karir (*career concern*), merupakan dimensi pertama dan penting dari *career adaptability*. Kepedulian karir berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mencapai cita-citanya. Seseorang yang memiliki *career adaptability* akan mempunyai pandangan lebih jelas dan mempunyai keyakinan akan masa depannya dalam mewujudkan perencanaan karir. Jika seseorang yang tidak memiliki *career adaptability* akan cenderung menghindari tanggung jawab untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam karirnya.

Kedua adalah dimensi mengenai *career adaptability*, dimaksudkan bahwa seseorang percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karir mereka sendiri. Individu akan pengendalian karier yang dimilikinya, remaja akan lebih yakin dalam membuat pilihan-pilihan karirnya. Kurangnya *career adaptability* dalam remaja menyebabkan remaja menjadi bingung dalam penetapan karir yang menyebabkan penundaan dalam menyelesaikan setiap tugas.

Ketiga adalah dimensi keingintahuan karier (*career curiosity*), yang akan menimbulkan individu mencari banyak informasi tentang karir yang diminati. Seseorang yang memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karir, mereka akan memiliki sikap yang antusias dalam pemilihan karirnya. Seseorang yang memiliki rasa keingintahuan akan karirnya rendah, maka ia akan menjadi tidak realistis dalam menghadapi kehidupan kerjanya.

Keempat adalah dimensi keyakinan karir (*career confidence*), di mana setiap orang membutuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir. Keyakinan remaja merupakan kemampuan pemecahan masalah karir pada remaja sekaligus sebagai petunjuk kemampuan memenuhi kebutuhan karir mereka. Keyakinan karir muncul dari pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari.

Career satisfaction tentunya diperlukan juga pada karyawan di Kantor Telkom Indonesia. Dalam upaya Telkom bertransformasi menjadi digital telecommunication company, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut diharapkan dapat membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi terhadap perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas. Sebagai perusahaan telekomunikasi digital terdepan, PT Telkom Indonesia terus gencar meningkatkan kompetensi dan kapabilitasnya di bisnis digital. Telkom konsisten fokus mengembangkan tiga domain bisnis digital, yakni digital *connectivity*, *platform* dan *services*.

Beberapa inisiatif investasi Telkom di bisnis digital memperlihatkan kinerja yang baik, tercermin dari valuasi positif yang diperoleh perusahaan, baik dari sisi synergy value maupun capital gain, yang turut berkontribusi pada peningkatan pendapatan Perseroan.

Sebagai perusahaan telekomunikasi digital terkemuka dengan konektivitas yang mencakup lebih dari 98% populasi Indonesia, PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) juga menggunakan momentum AIPF untuk mendukung rencana perluasan konektivitas. Telkom menampilkan fokus investasinya di tiga area utama, yakni konektivitas, platform, dan layanan digital. Indonesia merupakan salah satu pasar data center dengan potensi permintaan paling besar di ASEAN. Menyadari hal itu dan juga situasi pasar saat ini yang relatif masih under-supply, Telkom terus memperkuat kapabilitasnya di platform digital tersebut. Telkom membangun Hyperscale Data Center di Batam sebagai bagian dari roadmap plan digitalisasi dan mengoptimalkan kemitraan strategis antar pemain global dan regional di kawasan ASEAN. Hyperscale Data Center di Batam akan dibangun di atas lahan seluas 5 ha dengan kapasitas IT Load hingga 51 mega watt. Proyek tersebut merupakan kerja sama dengan Singtel yang memiliki nilai investasi sebesar USD581 juta.

Aspek-aspek *career adaptability* dikemukakan oleh (Creed, 2009) kedalam lima hal yaitu: Perencanaan karir. Pada aspek ini perencanaan karir (*career planning*), melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan masa depan dalam rangka usaha mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah karyawan telah memiliki pengetahuan tentang jabatan yang bisa diinginkan dan berusaha mencapai tujuan tersebut sesuai kemampuan.

Aspek lainnya adalah eksplorasi diri, dalam aspek eksplorasi diri (*self exploration*), kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari berbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan mengenai karir. Salah satu contohnya adalah karyawan mencari informasi dari berbagai sumber terkait tentang profil perusahaan dan jabatan yang diinginkan.

Aspek ketiga adalah eksplorasi lingkungan, aspek eksplorasi lingkungan (*environment-career exploration*) mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Salah satu contohnya adalah karyawan belajar melalui seminar atau *workshop* terkait pekerjaan yang diinginkan. Menurut (Samsudin, 2010) hal-hal tersebut masuk ke dalam masalah-masalah yang di hadapi oleh karyawan seperti adanya pimpinan yang tidak kompeten, kegagalan karyawan dalam memantau lingkungan internal dan eksternal serta ketidak pastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi. Karena hal-hal tersebut akhirnya tidak membantu karyawan dalam mengeksplorasi karirnya, seharusnya organisasi dapat membantu karyawannya untuk menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif serta menawarkan umpan balik kerja yang konstruktif (Samsudin, 2010).

Maka dari itu pentingnya *career adaptability* pada karyawan untuk dapat menyelesaikan serta menghadapi masalah-masalah tersebut, kemudian dengan begitu karyawan mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan lingkungan kerja akan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan di kesehariannya dan memperoleh kepuasan dalam menekuni karirnya kemudian mengejar pencapaian yang ingin dicapai.

Aspek selanjutnya adalah pengambilan keputusan, pengambilan keputusan (*decision making*) merupakan kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Salah satu contohnya adalah karyawan memiliki beberapa alternatif karir yang akan dipilih ketika tujuan utama tidak tercapai.

Aspek yang terakhir dalam *career adaptability* adalah regulasi diri dalam aspek ini yang dilihat adalah yang mencakup proses-proses dimana individu memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, baik perasaan, pemikiran, hingga tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai hal-hal sesuai rencananya. Salah satu contohnya adalah karyawan sudah memahami tugas tugas yang perlu diprioritaskan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan maksimal.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul “Gambaran *Career Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk melihat Gambaran *Career Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tentang Gambaran *Career Adaptability* Pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera, dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

1.3.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta memberikan informasi dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak PT. Telkom Regional I Sumatera, dan karyawan tentang pentingnya *career adaptability*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Career Adaptability*

2.1.1 **Pengertian *Career Adaptability***

Menurut Super & Knasel (dalam Nadya, 2021) kemampuan *career adaptability* merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psiko-sosial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya (Rahajeng et al., 2019).

(Rottinghaus, 2015) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga. Savickas memandang *career adaptability* sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga (Azhar, 2018). Sehingga dengan adanya kemampuan *career adaptability* individu dapat mengatasi tugas-tugas, transisi, dan trauma dalam pekerjaan yang dapat mengubah kehidupan sosial individu baik dalam skala kecil atau skala besar. Sedangkan (Creed, 2009) mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya,

dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Mekanisme regulasi ini relevan dengan konsep *career adaptability* dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup (Monica, 2021).

Career adaptability didefinisikan sebagai kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas baru serta sebagai peran dalam diri individu untuk mampu beradaptasi diri pada perubahan yang tidak terprediksi dalam lingkup pekerjaan dan juga kondisi (Nugraheni, 2017). Keterampilan *career adaptability* membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus menerus agar dapat dengan lancar merespons atau mengubah situasi kerja (Monica, 2021). Seseorang yang memiliki keyakinan karir akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir yang lebih baik. *Career adaptability* membantu individu memperoleh kemampuan untuk menciptakan berbagai pilihan dan memanfaatkan peluang kerja untuk memiliki kehidupan kerja yang sukses dan karir yang baik (Dursun, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *career adaptability* merupakan sebuah kemampuan dalam menunjukkan sumber daya individu untuk menangani transisi kerja, tugas-tugas perkembangan karier serta trauma pribadi yang berkenaan dengan peran karir atau pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Menurut Super & Thompson faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* (Patton W. , 2011), yaitu :

a. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Usia individu berkaitan dengan tahap perkembangannya. Misalnya individu pada usia dewasa awal memiliki pandangan untuk masa depannya dibandingkan pada masa remaja.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya *carrer adaptability*. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola patton pembentukan identitas yang berbeda.

c. Pengalaman kerja

Saat individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya.

d. Keluarga

Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

e. Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan

Lingkungan belajar mempengaruhi *carrer adaptability* karena situasi dilingkungan belajar membantu mahasiswa mengambil keputusan dan memperlakukan mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya.

f. Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh terhadap *career adaptability*, individu yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam ekplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Menurut (Creed, 2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* adalah:

- a. *Social support*; *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (*young adults*) atau mahasiswa dalam memilih karir nantinya .
- b. Pengalaman kerja; seseorang yang ingin mencari atau mendalami karir atau pekerjaan akan memiliki tambahan informasi melalui pengalaman kerja yang telah mereka miliki
- c. *Life satisfaction*; *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*
- d. lingkungan yang didalamnya terdiri dari karyawan, teman-teman dan orang lain yang ikut terlibat dalam proses, memiliki pengaruh terhadap

career adaptability karena situasi di lingkungan dapat membantu dalam mengambil keputusan mengenai karirnya.

Menurut (Othman, 2011) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* sebagai berikut:

a. *Hope*

Hope adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. Harapan dianggap penting dalam karir seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan

b. *Optimisme*

Optimisme berhubungan dengan seseorang yang selalu dalam suasana hati positif untuk menciptakan gaya hidup sehat, bebas stress dari kehidupan dan fungsi dan hubungan sosial yang sukses. Selain itu, mereka yang optimis selalu percaya kesulitan dan momen sulit dapat ditangani dengan bijak jika bersikap positif

c. *Hardiness*

Hardiness merupakan suatu kemampuan dalam diri individu untuk menyelesaikan masalah dalam dirinya terkait pada lingkungan barunya, *hardiness* juga berfungsi sebagai pertahanan dalam berada pada masa perubahan-perubahan yang tak terduga. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik hanyalah individu yang tertentu saja dimana ia bisa

mengontrol diri pada saat masa-masa kesulitan dan menjadikan tantangan menjadi peluang alam dirinya.

d. *Perceived social support*

Perceived social support didefinisikan sebagai dukungan emosional sosial yang dapat dirasakan oleh individu yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya baik dari orang-orang terdekat yang dapat mempengaruhi pada masa perkembangan mengeksplor karir di tahap dewasa awal. Dukungan sosial yang di dapatkan baik dari keluarga ataupun teman sebaya dapat membantu individu pada saat memilih karir yang hendak dijalaninya

e. *Resilience*

Resilience didefinisikan sebagai salah satu proses yang meliputi kombinasi ketangguhan juga suatu kemampuan pribadi seseorang untuk memperkuat pada strategi *coping stress* yang lebih signifikan dalam penyesuaian adaptif. *Resilience* dan *career adaptability* memiliki ikatan yang kuat berfungsi sebagai bentuk navigasi dalam diri individu pada lingkup pekerjaan yang tidak pasti.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

2.1.3 Aspek-aspek *Career Adaptability*

Aspek-aspek *career adaptability* berdasarkan empat aspek menurut (Savickas, 2011), antara lain :

- a. Perhatian, yaitu orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir.
- b. Kontrol, yaitu sikap individu dalam menentukan pilihan, kedisiplinan, ketegasan dan tanggung jawab.
- c. Keigintahuan, merujuk pada perasaan ingin tahu individu terhadap karir, mencari informasi tentang karir, mencoba hal baru.
- d. Kepercayaan diri, berbentuk perilaku individu yang tekun dalam mencapai karirnya, berusaha keras dan pantang menyerah.

Aspek-aspek *career adaptability* selanjutnya dikemukakan oleh (Creed, 2009) yang mengoperasionalkan *career adaptability* kedalam lima hal yaitu:

- a. Perencanaan karir

Perencanaan karir (*career planning*), melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan masa depan dalam rangka usaha mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah karyawan telah memiliki pengetahuan tentang jabatan yang bisa diinginkan dan berusaha mencapai tujuan tersebut sesuai kemampuan.

b. Eksplorasi diri

Eksplorasi diri (*self exploration*), kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari berbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan mengenai karir. Salah satu contohnya adalah karyawan mencari informasi dari berbagai sumber terkait tentang profil perusahaan dan jabatan yang diinginkan.

c. Eksplorasi lingkungan

Eksplorasi lingkungan (*environment-career exploration*), mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Salah satu contohnya adalah karyawan belajar melalui seminar atau *workshop* terkait pekerjaan yang diinginkan.

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan (*decision making*), kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Salah satu contohnya adalah karyawan memiliki beberapa alternatif karir yang akan dipilih ketika tujuan utama tidak tercapai.

e. Regulasi diri

Regulasi diri (*self regulation*), regulasi diri yang mencakup proses- proses dimana individu memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, baik perasaan, pemikiran, hingga tugas-tugas yang diperlukan untuk

mencapai hal-hal sesuai rencananya. Salah satu contohnya adalah karyawan sudah memahami tugas tugas yang perlu diprioritaskan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari aspek-aspek yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat empat aspek adaptasi karir atau *career adaptability* yang meliputi kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*), selain itu adaptasi karir juga mencakup lima aspek lainnya yaitu perencanaan karir, eksplorasi diri, eksplorasi lingkungan, pengambilan keputusan, dan regulasi diri.

2.1.4 Ciri-ciri Career Adaptability

Adapun ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability* (Savickas, 2011) adalah:

- a. Individu yang memiliki career adaptability adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan.
- b. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier.
- c. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan.
- d. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

Selanjutnya (Savickas, 2011) berikut penjelasannya:

a. *Concern* (Kepedulian).

Concern mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karir yang akan terjadi dimasa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karir yang akan datang. Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai karirnya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah di dapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karir yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karir (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karir.

b. *Control* (Pengendalian)

Pengendalian terhadap karir mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self-regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Pengendalian pada karir memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Individu yang memiliki *career adaptability* dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas

dalam memutuskan, terkait dalam tugas perkembangan karir dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai karirnya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karir yang baik disebut mengalami *career adaptability (career indecision)*, individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastination*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam karirnya.

c. *Curiosity* (Keingintahuan)

Curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karirnya nanti. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki seseorang untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk karirnya nanti. Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu. Individu dengan *career curiosity* yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.

d. *Confidence* (Percaya diri)

Confidence mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karir.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability*: Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karir dimasa depan. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karir. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karir di masa depan. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

2.2 Karyawan

2.2.1 Pengertian Karyawan

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Ningrum, 2021).

Menurut (Soedarjadi, 2019) karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan public kUSDnya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut (Soedarjadi, 2019) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian dari yang diatas, maka dapat di simpulkan fungsi karyawan yaitu Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi

kelangsungan perusahaan, Bertanggung jawab pada hasil produksi, Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

2.2.3 Ciri-ciri Karyawan

Menurut (Soedarjadi, 2019) ciri-ciri karyawan yang baik, diantaranya:

a. Jujur

Mungkin dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang paling utama harus jujur terhadap pekerjaannya. Karena orang jujur pasti banyak di sukai oleh orang lain dan selalu mendapatkan kepercayaan yang lebih terhadap pekerjaannya.

b. Bersikap sopan santun

Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan dan selalu beretika dalam bekerja merupakan salah satu ciri karyawan yang baik. Karena seorang karyawan yang bersikap seperti ini akan dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja dan memiliki nilai tambah. Karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu mentaati aturan-aturan tempat kerjanya.

c. Disiplin

Setiap pimpinan atau atasan selalu menyukai karyawan yang disiplin baik itu dalam melakukan pekerjaan maupun dalam ketepatan waktu. Misalnya datang tepat waktu, istirahat sesuai aturan, tidak menunda pekerjaan dan tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, karyawan yang seperti itu selalu di sukai pimpinan karena menunjukkan

bahwa dia disiplin dalam bekerja dan pimpinanpun akan selalu menghargainya.

d. Komunikasi yang baik

Karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik umumnya selalu di sukai oleh pimpinan dalam bekerja, baik itu dari cara berkomunikasi secara lisan maupun tulisan. Karena jika cara berkomunikasi kurang baik dapat menyebabkan munculnya permasalahan dalam bekerja.

e. Kerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataanya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

f. Bekerja Dengan Tim

Dapat bekerja dengan tim merupakan ciri karyawan yang baik, karena setiap perusahaan selalu membutuhkan suatu tim untuk memecahkan suatu permasalahan. Maka sering sekali dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dalam sebuah tim.

g. Mampu Beradaptasi dan belajar hal-hal baru

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaanya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan

yang terbaik dalam setiap pekerjaannya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga. Baca juga penjelasan: Pengertian lembaga ekonomi dan contohnya serta fungsinya.

2.3 Gambaran *Career Adaptability*

Karyawan perlu untuk beradaptasi diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan kerja mereka secara berkelanjutan dengan tujuan agar tercapai kesuksesan karir secara subjektif dan objektif (Savickas, 2011). Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan akan membantu seseorang untuk mengeksplorasi dirinya di masa depan, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

Karyawan harus memiliki kemampuan beradaptasi jika menghadapi kondisi dimana ia harus siap pindah posisi kerja. Apabila seorang karyawan mampu beradaptasi di tempat baru dalam lingkungan pekerjaannya maka kemampuan adaptasi tersebut dapat dikatakan sebagai beradaptasi karir atau *career adaptability*.

Menurut Savickas, kemampuan beradaptasi karir merupakan suatu kompetensi mengenai pengaturan diri, transaksional, dan dapat menyelesaikan masalah yang kompleks selama perjalanan karir mereka (Rottinghaus, 2015). *Career adaptability* adalah salah satu kesiapan individu saat mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada pada dunia pekerjaan dan kemampuan untuk membantu dalam penyelesaian masalah pada dunia pekerjaan dan juga berfungsi sebagai mengontrol individu pada perubahan- perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja. Pengertian *career adaptability* yaitu

kemampuan yang dimiliki dalam diri seseorang dalam mengambil keputusan pada transisi yang berhasil di pasar dunia pekerjaan, dan juga pengetahuan mengenai penyelesaian masalah di dalam organisasi yang sering berubah-ubah karena permasalahan yang terjadi (Othman, 2011).

Aspek-aspek Kemampuan Adaptasi Karir selanjutnya dikemukakan oleh (Creed, 2009) yang mengoperasionalkan *career adaptability* kedalam lima hal yaitu: Perencanaan karir (*career planning*), melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan masa depan dalam rangka usaha mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah karyawan telah memiliki pengetahuan tentang jabatan yang bisadiinginkan dan berusaha mencapai tujuan tersebut sesuai kemampuan.

Eksplorasi diri (*self exploration*), kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari berbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan mengenai karir. Salah satu contohnya adalah karyawan mencari informasi dari berbagai sumber terkait tentang profil perusahaan dan jabatan yang diinginkan.

Eksplorasi lingkungan (*environment-career exploration*), mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Salah satu contohnya adalah karyawan belajar melalui seminar atau workshop terkait pekerjaan yang diinginkan.

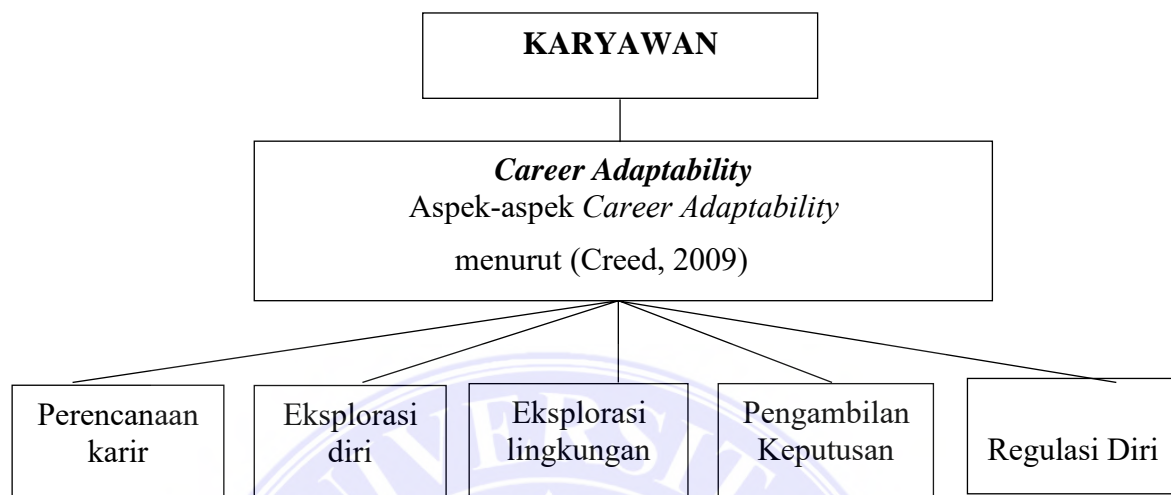
Pengambilan keputusan (*decision making*), kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Salah satu contohnya adalah karyawan memiliki beberapa alternatif karir yang akan dipilih ketika tujuan utama tidak tercapai.

Regulasi diri (*self regulation*), regulasi diri yang mencakup proses-proses dimana individu memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, baik perasaan, pemikiran, hingga tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai hal-hal sesuai rencananya. Salah satu contohnya adalah karyawan sudah memahami tugas tugas yang perlu diprioritaskan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan maksimal.

Adapun penelitian terdahulu memperoleh hasil: menunjukkan bahwa subjek memiliki *career adaptability* baik yang dideskripsikan melalui 4 aspek yaitu kepedulian karir, pengendalian karir, keingintahuan karir, dan keyakinan karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada penelitian ini adalah usia, pengalaman kerja, keluarga dan social support, institusi pendidikan, serta status sosial ekonomi. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *career adaptability* berdasarkan penelitian ini adalah pengalaman kerja (Husna, Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision, 2017).

Penelitian selanjutnya melihat gambaran *career adaptability* berdasarkan: kemampuan beradaptasi karir, pemahaman generasi Z, model bimbingan konseling di era revolusi 4.0. Perbandingan karakteristik Generasi Z dengan dimensi *career adaptability*, kebutuhan utama Generasi Z adalah *career control* ((Nadya, 2021).

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian (Azwar, 2011).

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah *Career Adaptability*.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut : *Career Adaptability*.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Career adaptability merupakan sebuah kemampuan dalam menunjukkan sumberdaya individu untuk menangani transisi kerja, tugas- tugas perkembangan karir serta trauma pribadi yang berkenaan dengan peran karir atau pekerjaan.

Skala *career adaptability* disusun berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh (Creed, 2009) yang yaitu: Perencanaan karir, Eksplorasi diri, Eksplorasi lingkungan, Pengambilan keputusan, dan Regulasi diri.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian (Sutrisno Hadi, 2015). Sedangkan menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2012). Populasi dari penelitian ini adalah 58 Karyawan Divisi Regional I Sumatera.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Azwar, 2011), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel diambil dengan ciri dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2016). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 58 Karyawan Divisi Regional I Sumatera. Adapun sampel yang diambil adalah karyawan tetap dengan masa kerja diatas 2 tahun.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala *career adaptability*

disusun berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh (Creed, 2009) yang yaitu:

- a. Perencanaan karir
- b. Eksplorasi diri
- c. Eksplorasi lingkungan
- d. Pengambilan keputusan
- e. Regulasi diri

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.6 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas dilakukan untuk untuk mendapatkan data yang valid, valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2011).

Pengertian validitas menurut Neuman adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran.

Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya (Sugiyono, 2016).

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi yaitu sejauh mana suatu tes yang merupakan seperangkat soal, dilihat dari isinya benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2016). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Azwar, 2011) :

- c. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik.
- d. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,8$ maka reliabilitas baik.
- e. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.7 Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis data secara serentak dimana data yang diamati hanya memiliki satu variabel dependen (variabel tidak bebas) pada setiap objek yang diamati. Analisis data univariat digunakan untuk menghitung distribusi frekuensi sehingga diketahui gambaran karakteristik responden. Perhitungan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi *Microsoft excel* dan aplikasi SPSS. Adapun data yang dianalisis adalah data dari kuesioner komitmen organisasi. Langkah selanjutnya adalah data dari kuesioner yang telah disajikan dalam bentuk persentase dengan rumus:

$$P = \frac{x}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

X : Jumlah perolehan sesuai dengan kategori komitmen organisasi

N : Jumlah Total Responden

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek tertinggi *career adaptability* adalah eksplorasi lingkungan dengan nilai hipotetik 15 dan mean empiric sebesar 21.183. Selanjutnya aspek terendah adalah regulasi diri dengan nilai hipotetik sebesar 10 dan nilai empiric 12.967.
2. Kontribusi yang paling besar pada variable *career adaptability* adalah aspek eksplorasi lingkungan yakni sebesar 30.50%, dan yang terendah adalah kepercayaan diri yakni sebesar 9.60%.

5.2 Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan untuk dapat mempertahankan adaptasi dalam karier, dengan cara: bagi karyawan yang mengalami transisi ke dalam dunia kerja untuk dapat memiliki pencapaian terhadap karirnya dan dapat lebih fokus terhadap karir di masa depan.

2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas penelitian mengenai *career optimism* dengan variabel lainnya seperti kepribadian proaktif, dukungan sosial, dan variabel-variabel yang mempengaruhi *career optimism* itu sendiri karena di Indonesia sendiri masih minim penelitian mengenai *career optimism* pada subjek karyawan. Kemudian untuk pengambilan data selanjutnya dapat mencoba bekerja

sama dengan perusahaan atau instansi tertentu. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam bidang psikologi terutama yang berkaitan dengan *career optimism* dan *career adaptability*.



DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 173. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.17691>
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Creed, P. A., Fallon T., & Hood, M. (2018). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219–229.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27–41. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Dursun, M. T., & A. M. T. (2017). Does personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4, 107–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Fadhillah, P., & Nugrohoseno, D. (2019). Peran Career Adaptability Pada Mid-Career Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 1–17.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2019). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78–90. <https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan Low Vision Career Adaptability in Students With Low Vision Disorders. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85–95.
- Monika, R. (2021). *Hubungan Antara Hope Dan Hardiness Dengan Career Adaptability Pada Siswa Kelas XII Di SMK Bina Latih Karya Bandar Lampung*.

- Mujib, M., & Purusa, N. A. (2022). Pengujian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Protean pada Mahasiswa. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–14.
- Nadya, A., & Farozin, M. (2021). Career guidance conceptualization to improve career adaptability for generation z. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2(1), 20–26. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v2i1.39906>
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 66–71.
- Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar: analisis mediasi adaptabilitas karir pada prestasi belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>
- Othman, R. Kamal, N. M., Alias, N. E. Ismail S., & Nadiah, A. (n.d.). Positive Psychoogica Traits and Career Adabtabiity Among Mienias. *Journal of Academic Research in Busniess an Social Sciences*, 1420–1432.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1-2), 31–48.
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career Adaptability dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction di Pekerja Generasi Y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883–891. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27457>
- Rahajeng, U. W., Lintang Sari, A. P., & Pratiwi, A. (2019). Career Adaptability Pada Kelompok Disabilitas Dan Non Disabilitas: Kajian Komparatif. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 190. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i2.1797>
- Raharjo, T. W. (2020). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Freelancer. *PhD Thesis*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10309/>

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Samsudin, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Savickas, Mark., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, vol.80(3), 661–673.
- Savickas, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (2nd Ed.), *career development and counseling: putting theory and research to work*. John Wiley & Sons Inc.
- Sisca, & William Gunawan. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 11(Desember), 111–119.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, M. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

IDENTITAS SAMPEL

Nama (boleh inisial)

Usia tahun

Masa Kerja: tahun

Jenis Kelamin:

Bagian Kerja:

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan terus mengasah kemampuan agar karir saya naik				
2.	Saya tidak memiliki target yang harus saya selesaikan				
3.	Saya akan berusaha mencari bahan bacaan untuk dijadikan referensi				
4.	Saya tidak mampu mencapai masa depan				
5.	Saya mempunyai jadwal untuk mencapai target kerja				
6.	Saya bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari				
7.	Saya memikirkan masa depan				
8.	Saya tidak memiliki keterampilan				
9.	Saya mampu mencapai karir untuk masa depan saya				
10.	Saya tidak ingin mengetahui tentang peluang lain				
11.	Saya mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya				
12.	Saya tidak mampu menghadapi rintangan dalam berkarir				
13.	Saya selalu ingin tahu tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil				
14.	Saya tidak mau berusaha untuk mencari informasi				
15.	Saya senang mempelajari keterampilan baru				
16.	Saya pusing jika harus mempelajari hal yang baru				
17.	Saya memiliki strategi yang baik untuk menyeimbangkan pekerjaan				
18.	Bekerja adalah prioritas saya				
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
20.	Saya tidak mampu memenuhi kebutuhan				
21.	Saya memahami prioritas dalam hidup saya				
22.	Saya menjalani kehidupan apa adanya				
23.	Saya mengikuti perkembangan pada bidang pekerjaan				
24.	Saya memiliki rencana untuk liburan setiap tahun				
25.	Saya mampu mengelola kebutuhan saya				
26.	Saya tidak mengikuti perkembangan karir di kantor				
27.	Saya menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan saya				
28.	Saya sudah memilih untuk bekerja disini sudah cukup bagi saya				
29.	Saya melakukan apa yang baik menurut saya				
30.	Pekerjaan yang diberikan akan saya selesaikan meskipun tidak tepat waktu				
31.	Saya dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan				
32.	Saya tidak memberi laporan untuk pekerjaan saya				

33.	Saya peduli pada pendidikan yang akan menaikkan karir saya				
34.	Saya melakukan hal yang saya sukai saja				
35.	Saya melaporkan apapun yang sudah saya kerjakan				
36.	Saya tidak memiliki prestasi				
37.	Saya akan berusaha memberikan prestasi				
38.	Saya tidak ingin melanjutkan Pendidikan				
39.	Saya selalu mencari kesempatan untuk berkembang				
40.	Saya tidak mau menghabiskan waktu untuk karir saya sepenuhnya				





LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

Perencanaan karir									Eksplorasi diri									Eksplorasi lingkungan									Pengambilan keputusan									Kepercayaan Diri								
1	2	4	5	6	7	8	9		3	10	11	12	13	14	15	16		17	18	20	21	23	24	25	26		19	22	27	28	30	31	32	35		29	33	34	36	37	38	39	40	
4	1	1	4	3	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	3	1	4	4	3	3	1		4	2	3	4	3	4	1	3		3	4	2	1	4	1	4	2	
4	1	1	4	4	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	4	1	4	4	4	4	1		4	1	4	4	2	4	1	4		4	4	1	1	4	1	4	3	
4	1	1	4	4	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	4	1	4	4	4	4	1		4	2	4	2	2	4	1	4		4	4	4	1	4	1	4	3	
4	1	1	3	3	3	2	4		3	1	3	3	3	1	3	2		4	3	1	3	4	3	3	1		3	3	3	3	3	4	1	3		3	3	2	1	3	1	4	2	
4	1	1	3	2	4	1	4		3	1	4	1	4	1	4	3		4	4	1	4	4	4	4	1		3	4	4	4	3	3	1	3		3	3	1	1	4	1	4	1	
3	1	1	3	2	3	1	3		3	2	3	2	3	2	3	3		3	2	2	3	3	3	3	1		3	3	3	3	3	3	3	3		3	2	2	2	3	2	3	3	
4	1	1	4	3	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	2		4	2	1	4	3	4	4	2		3	3	4	3	3	3	1	3		3	3	2	1	4	1	4	3	
4	1	1	3	2	4	3	4		3	3	3	3	4	1	4	1		3	3	1	3	3	3	3	1		3	2	3	3	3	3	1	3		3	3	2	1	4	1	4	1	
4	1	1	4	4	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	3	1	4	4	4	4	1		4	4	4	4	4	4	1	4		3	4	2	1	4	1	4	2	
2	3	4	2	3	3	3	1		3	2	2	4	3	2	3	2		2	1	4	2	1	1	1	3		2	3	3	1	3	2	3	2		3	3	4	3	3	2	3	4	
4	1	1	4	3	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	3	1	3	4	4	4	1		4	2	4	4	2	4	1	2		4	3	4	2	4	1	3	2	
3	2	2	3	2	3	2	3		3	2	3	2	3	2	3	2		3	3	2	3	3	2	3	2		3	3	3	3	3	3	2	2		3	3	2	2	3	2	3	2	
4	2	3	3	3	3	2	3		3	2	3	2	3	2	3	2		3	3	2	3	3	3	4	2		3	3	3	3	3	3	2	2		3	3	3	1	3	1	3	2	
4	1	1	1	4	4	1	4		4	1	4	1	4	4	3	1		3	3	2	4	3	3	3	4		3	3	3	3	3	3	1	2		3	3	3	1	4	1	4	2	
4	1	1	4	3	4	1	4		4	2	4	1	4	1	4	2		4	3	2	4	4	4	4	1		4	2	4	4	4	4	1	2		4	4	3	1	4	1	4	2	
3	2	1	4	4	4	4	4		4	1	4	1	4	1	4	2		4	4	1	4	4	4	4	1		4	4	4	4	3	3	2	3		4	3	3	2	4	1	4	1	
3	1	1	3	2	3	2	3		3	2	4	2	3	1	3	2		3	2	1	3	3	2	3	2		3	2	3	2	3	3	2	2		3	3	3	2	3	2	3	2	
4	1	1	4	3	3	1	4		4	1	3	1	3	1	3	1		3	3	1	3	3	3	3	1		3	2	3	3	3	3	1	2		3	3	3	1	3	1	3	2	
3	1	1	3	3	3	1	3		3	1	3	1	3	1	3	3		3	3	1	3	3	2	3	1		3	3	3	3	2	3	1	3		3	2	3	1	3	3	3	1	
3	2	2	3	3	3	2	3		3	2	3	2	3	2	3	2		3	3	2	3	3	3	3	2		3	3	3	2	3	3	2	3		3	3	2	2	3	2	3	2	
4	1	1	4	1	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	4	1	4	4	4	4	1		4	4	4	4	4	4	1	4		4	4	1	1	4	1	4	4	
3	2	2	3	2	3	2	3		3	2	3	2	3	2	3	2		3	2	2	3	3	3	3	2		3	3	3	3	3	3	2	3		3	3	2	2	3	2	3	2	
3	2	2	3	3	3	2	3		3	2	3	2	3	2	3	2		3	3	2	3	3	2	3	2		3	3	3	3	3	3	2	3		3	3	2	2	3	2	3	2	
4	1	1	4	1	4	1	4		4	1	4	1	4	1	4	1		4	4	1	4	4	4	4	1		4	4	4	4	4	4	1	4		4	4	1	1	4	1	4	4	
4	2	2	4	2	4	2	4		4	2	4	2	4	2	4	4		4	4	2	4	4	4	4	2		4	4	4	4	4	4	2	4		4	4	2	4	2	4	2	4	2

[illegible]

3	2	2	3	4	3	2	3
4	2	2	3	3	3	2	3
4	1	1	4	3	4	1	4
4	1	1	4	4	4	1	4
4	1	1	4	1	4	1	4
4	1	1	4	3	3	1	3

3	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	2	2	3
4	1	4	1	4	1	4	1
4	1	4	1	4	1	4	1
4	1	4	1	4	1	4	1
4	1	3	1	4	1	4	1

3	4	2	3	3	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	1
4	3	1	4	3	4	4	1
4	4	1	4	4	4	4	1
4	3	1	4	4	4	4	1
4	4	1	3	4	4	4	1

3	3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	1	3
4	2	4	4	4	4	1	4
4	3	4	4	4	4	1	4
4	3	4	4	4	4	1	4
4	3	4	4	3	4	1	3

3	2	2	2	3	3	3	1
3	3	3	1	3	2	3	1
4	4	3	1	4	1	4	1
3	4	1	1	4	1	4	1
4	4	2	1	4	1	4	1
4	4	2	1	4	1	4	1





LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created	17-DEC-2022 20:26:45
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a3 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 a17 a18 a20 a21 a23 a24 a25 a26 a19 a22 a27 a28 a30 a31 a32 a35 a29 a33 a34 a36 a37 a38 a39 a40 /SCALE('career adaptability') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time 00:00:00.00 00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: career adaptability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	60	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	107.3000	42.383	.438	.662
a2	109.8167	46.932	-.294	.698
a4	109.7500	47.309	-.271	.706
a5	107.4500	41.269	.458	.657
a6	108.1667	45.226	-.068	.700
a7	107.3667	41.185	.649	.652
a8	109.7167	47.529	-.307	.706
a9	107.3833	41.190	.513	.654
a3	107.3667	41.423	.559	.655
a10	109.7500	48.123	-.447	.707
a11	107.4000	40.956	.618	.651
a12	109.7000	49.671	-.538	.720
a13	107.3667	41.084	.667	.651
a14	109.7667	47.707	-.358	.705
a15	107.4000	40.854	.635	.650
a16	109.4167	46.383	-.158	.708
a17	107.4167	40.586	.670	.648
a18	107.7167	40.715	.446	.655
a20	109.7500	48.021	-.393	.707
a21	107.4333	40.623	.658	.648
a23	107.4667	40.490	.590	.649
a24	107.6833	39.068	.589	.641
a25	107.5000	40.186	.627	.646
a26	109.7167	47.223	-.260	.705
a19	107.4667	40.321	.695	.645
a22	108.4000	43.261	.123	.680
a27	107.5000	40.424	.720	.646
a28	107.6500	40.604	.490	.652
a30	107.8667	41.609	.445	.658
a31	107.5333	41.236	.542	.654
a32	109.6833	47.610	-.348	.704
a35	107.9667	40.134	.496	.650
a29	107.7667	41.775	.466	.659
a33	107.6000	40.210	.560	.648
a34	108.8000	45.959	-.124	.701
a36	109.8167	47.203	-.334	.700

a37	107.3667	41.050	.673	.650
a38	109.6667	49.209	-.470	.718
a39	107.3667	41.321	.625	.653
a40	109.3500	46.672	-.187	.706

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.0667	45.250	6.72679	40





LAMPIRAN D
UJI KONTRIBUSI

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT tot
/METHOD=ENTER as1 as2 as3 as4 as5.

```

Regression**Notes**

Output Created	17-DEC-2022 20:40:07
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	DataSet1 <none> <none> <none> 60 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT tot /METHOD=ENTER as1 as2 as3 as4 as5.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots
	00:00:00.00 00:00:00.02 2668 bytes 0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N

career adaptability	84.0667	9.64605	60
Perencanaan karir	14.7667	1.83531	60
Eksplorasi diri	14.7333	1.81208	60
Eksplorasi lingkungan	21.1833	3.09998	60
Pengambilan keputusan	20.4167	2.63800	60
Kepercayaan Diri	12.9667	1.36502	60

Correlations

		career adaptability	Perencanaan karir	Eksplorasi diri
Pearson Correlation	career adaptability	1.000	.927	.929
	Perencanaan karir	.927	1.000	.914
	Eksplorasi diri	.929	.914	1.000
	Eksplorasi lingkungan	.950	.881	.833
	Pengambilan keputusan	.907	.759	.761
	Kepercayaan Diri	.676	.525	.647
Sig. (1-tailed)	career adaptability	.000	.000	.000
	Perencanaan karir	.000	.000	.000
	Eksplorasi diri	.000	.000	.000
	Eksplorasi lingkungan	.000	.000	.000
	Pengambilan keputusan	.000	.000	.000
	Kepercayaan Diri	.000	.000	.000
N	career adaptability	60	60	60
	Perencanaan karir	60	60	60
	Eksplorasi diri	60	60	60
	Eksplorasi lingkungan	60	60	60
	Pengambilan keputusan	60	60	60
	Kepercayaan Diri	60	60	60

Correlations

		Eksplorasi lingkungan	Pengambilan keputusan	Kepercayaan Diri
Pearson Correlation	career adaptability	.950	.907	.676
	Perencanaan karir	.881	.759	.525
	Eksplorasi diri	.833	.761	.647
	Eksplorasi lingkungan	1.000	.844	.522
	Pengambilan keputusan	.844	1.000	.531
	Kepercayaan Diri	.522	.531	1.000
Sig. (1-tailed)	career adaptability	.000	.000	.000
	Perencanaan karir	.000	.000	.000
	Eksplorasi diri	.000	.000	.000
	Eksplorasi lingkungan	.000	.000	.000
	Pengambilan keputusan	.000	.000	.000
	Kepercayaan Diri	.000	.000	.000
N	career adaptability	60	60	60
	Perencanaan karir	60	60	60
	Eksplorasi diri	60	60	60
	Eksplorasi lingkungan	60	60	60
	Pengambilan keputusan	60	60	60
	Kepercayaan Diri	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Kepercayaan Diri, Eksplorasi lingkungan, Pengambilan keputusan, Eksplorasi diri, Perencanaan karir ^b	.	Enter
---	---	---	-------

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.00000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5489.733	5	1097.947	.	. ^b
	Residual	.000	54	.000		
	Total	5489.733	59			

a. Dependent Variable: career adaptability

b. Predictors: (Constant), Kepercayaan Diri, Eksplorasi lingkungan, Pengambilan keputusan, Eksplorasi diri, Perencanaan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.206E-013	.000		.000
	Perencanaan karir	1.000	.000	.190	18967378.568
	Eksplorasi diri	1.000	.000	.188	19660123.972
	Eksplorasi lingkungan	1.000	.000	.321	37340476.737
	Pengambilan keputusan	1.000	.000	.273	42419958.548
	Kepercayaan Diri	1.000	.000	.142	31135904.958

Coefficients^a

Model		Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.000			
	Perencanaan karir	.000	.927	1.000	.064
	Eksplorasi diri	.000	.929	1.000	.066
	Eksplorasi lingkungan	.000	.950	1.000	.125
	Pengambilan keputusan	.000	.907	1.000	.142
	Kepercayaan Diri	.000	.676	1.000	.104

a. Dependent Variable: career adaptability



LAMPIRAN E

UJI DESKRIFTIF

Notes

Output Created		17-DEC-2022 21:18:30
Comments		
	Data	D:\anak bimbingan\fira nst\Untitled2.sav
	Active Dataset	DataSet1
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User defined missing values are treated as missing. All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=as1 as2 as3 as4 as5 tot /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.00

[DataSet1] D:\anak bimbingan\fira nst\Untitled2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perencanaan karir	60	8.00	16.00	14.7667	1.83531
Eksplorasi diri	60	11.00	16.00	14.7333	1.81208
Eksplorasi lingkungan	60	8.00	24.00	21.1833	3.09998
Pengambilan keputusan	60	13.00	24.00	20.4167	2.63800
Kepercayaan Diri	60	11.00	16.00	12.9667	1.36502
career adaptability	60	53.00	96.00	84.0667	9.64605
Valid N (listwise)	60				



LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN



Telkom Indonesia
the world in your hand

Nomor : Tel. 007/PD 000/DR1-107D0000/2023

Medan, 18 Januari 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset a.n Fira Amalia Nasution**

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat kami perihal **Persetujuan Pelaksanaan Riset a.n Fira Amalia Nasution**, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa dibawah ini telah menyelesaikan seluruh proses penelitian/riset di perusahaan kami.

Adapun mahasiswa yang dimaksud dan pembimbingnya adalah sebagai berikut:

No	Nama	NIM	Judul Penelitian
1	Fira Amalia Nasution	178600070	Gambaran Career Adaptability pada Karyawan PT. Telkom Regional I Sumatera

Demikian disampaikan dan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami


Carrelia Sintadewi
 MGR HR PLANNING, DEVELOPMENT & SERVICE REG I



PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk
 Regional I Sumatera
 Jl. Prof. HM Yamin, SH No. 2
 Medan 20111 - Indonesia

T : 061 - 4151747
 F : 061 - 4150747
 www.telkom.co.id

