

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER PADA  
WANITA YANG BEKERJA**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi**

**OLEH:**

**RACHEL MEISYA SIMANGUNSONG  
04041282025052**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDERALAYA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA WANITA YANG BEKERJA**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**RACHEL MEISYA SIMANGUNSONG**  
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 09 Januari 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Dosen Penguji I



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy  
NIP. 198409222018032001

Dosen Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A  
NIP. 198311022023212022

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Kamis, 09 Januari 2025



Sayang Ajeug Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## LEMBAR PERSETUJUAN

### UJIAN SKRIPSI

Nama : Rachel Meisya Simangunsong  
NIM : 04041282025052  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Peran *Perceived Organizational Support* terhadap  
Adaptabilitas Karier pada Wanita yang Bekerja

Inderalaya, 02 Januari 2025

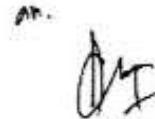
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Angeline H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Psikologi



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Rachel Meisya Simangunsong, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Di dalam karya ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan telah dicantumkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Palembang, 09 Januari 2025  
Peneliti



Rachel Meisya Simangunsong  
NIM. 04041282025052

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan segala bentuk ungkapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus, Bapa dan sahabatku yang sejati. Terima kasih atas berkat, kasih karunia, dan penyertaan-Mu yang selalu mengiringi hidup peneliti. *“All my life You have been faithful, all my life You have been so, so good”*, peneliti memiliki 1001 alasan untuk membuat-Mu berpaling, tetapi Engkau memilih setia. Dan semua ini dapat berhasil hanya karena pertolongan serta kemurahan-Mu. Terima kasih untuk segalanya, Bapa.
2. Bapak Posman Simangunsong dan Ibu Mona Sirait. Jutaan ungkapan terima kasih peneliti sampaikan karena atas kepercayaan dan dukungan kalian, peneliti sanggup melangkah dan melanjutkan proses hidup ini. Terima kasih karena kalian percaya bahwa anak perempuan yang banyak kurangnya ini pasti memiliki potensi dan masa depan yang cerah. Terima kasih sudah mau berjuang bersama, ya Pa, Ma. *We did it, didn't we?*
3. Yang terakhir, Rachel Meisya Simangunsong. Mungkin semua ini bukan karenamu, tetapi terima kasih karena kamu mampu menyelesaikan apa yang sudah kamu mulai. Terima kasih sudah mau membuktikan walau dengan rasa takut yang begitu besar, kamu masih bertahan untuk tetap berdiri tangguh hingga saat ini. Prinsipmu *“I am scared, but let's do it scared”* akan terus kita gunakan untuk menghadapi tantangan yang sudah menunggu kita di depan sana. Semoga kamu tidak melemah, mari kita lanjutkan perjalanan yang menyenangkan ini, Rachel.

## **HALAMAN MOTTO**

*“Sebab rancangan-Ku bukanlah rancanganmu, dan jalanmu bukanlah jalan-Ku,  
demikian firman TUHAN.*

*Seperti tingginya langit dari bumi, demikianlah tingginya jalan-Ku dari jalanmu  
dan rancangan-Ku dari rancanganmu”*

**(Yesaya 55:8-9)**

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala Berkah dan Rahmat-Nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Adaptabilitas Karier pada Wanita yang Bekerja”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak kendala dan hambatan yang peneliti alami. Namun, berkat dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak yang ikut terlibat, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, peneliti mengungkapkan rasa terima kasihnya secara tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak dr. H. Syarif Husin. M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah bersedia membimbing dan membantu peneliti, memberikan dukungan, meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk kebersamai peneliti dalam berproses, serta mendengarkan keluh kesah peneliti selama proses pengerjaan skripsi
5. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing II dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia

- membimbing, memberikan dukungan, serta meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membantu peneliti selama proses mengerjakan skripsi
6. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, pengetahuan, dan motivasi kepada peneliti
  7. Kedua orang tua tercinta yang menjadi semangat peneliti, Bapak Posman Simangunsong dan Ibu Mona Sirait serta seluruh keluarga besar yang senantiasa dan tanpa lelah selalu mendoakan, memberikan dukungan secara moril dan materiil, menunjukkan rasa percaya dan bangga terhadap peneliti, serta mencurahkan kasih sayang yang besar dan tanpa henti pada peneliti
  8. Adik laki-laki peneliti, Rafael Maleakhi Simangunsong yang menjadi garda terdepan untuk menghibur peneliti di kala sedih, menawarkan canda dan gurau untuk peneliti, memberi dukungan dan semangat, serta menjadi teman peneliti bertukar cerita
  9. Adinda, Maharani, Verawati, Agustina, Pratiwi, Maria, dan Mevgeni yang dengan sukarela membantu dan selalu ada ketika peneliti menghadapi kesulitan dalam perkuliahan, membersamai perjalanan studi peneliti selama di perantauan, berlomba-lomba menjadi yang pertama untuk menolong peneliti, hingga memberikan canda, tawa, dan tangis dalam hidup peneliti
  10. Teman-teman seperjuangan di Psikologi B 2020 dan seluruh *Owlster Fighter* yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang menemani dan mewarnai perjalanan peneliti selama menempuh pendidikan tinggi



Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi menyempurnakan skripsi ini menjadi lebih baik sehingga dapat memberikan manfaat kedepannya.

Palembang, 09 Januari 2025



Rachel Meisya Simangunsong  
04041282025052

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                              | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....                              | <b>ii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....                                | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                             | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....                                   | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                  | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                      | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                   | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                    | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                 | <b>xv</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....   | <b>xvi</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                               | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....                               | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                                     | 10          |
| C. Tujuan Penelitian .....                                   | 11          |
| D. Manfaat Penelitian .....                                  | 11          |
| 1. Manfaat Teoritis .....                                    | 11          |
| 2. Manfaat Praktis.....                                      | 11          |
| E. Keaslian Penelitian.....                                  | 12          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....                           | <b>22</b>   |
| A. Adaptabilitas Karier .....                                | 22          |
| 1. Pengertian Adaptabilitas Karier .....                     | 22          |
| 2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier ..... | 23          |
| 3. Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier .....                | 26          |
| B. <i>Perceived Organizational Support</i> .....             | 29          |

|                |  |           |
|----------------|--|-----------|
| 1.             | Pengertian Perceived Organizational Support.....                               | 29        |
| 2.             | Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perceived Organizational Support ..             | 30        |
| 3.             | Dimensi-Dimensi Perceived Organizational Support .....                         | 33        |
| C.             | Peran <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Adaptabilitas Karier .. | 35        |
| D.             | Kerangka Berpikir .....  | 39        |
| E.             | Hipotesis Penelitian.....  | 39        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>   | <b>40</b> |
| A.             | Identifikasi Variabel Penelitian VT dan VB .....                               | 40        |
| B.             | Definisi Operasional Variabel Penelitian VT dan VB .....                       | 40        |
| 1.             | Adaptabilitas Karier .....   | 40        |
| 2.             | Perceived Organizational Support.....  | 41        |
| C.             | Populasi dan Sampel Penelitian .....   | 42        |
| 1.             | Populasi .....   | 42        |
| 2.             | Sampel .....   | 42        |
| D.             | Metode Pengumpulan Data .....  | 44        |
| 1.             | Skala Adaptabilitas Karier.....  | 45        |
| 2.             | Skala Perceived Organizational Support .....                                   | 46        |
| E.             | Validitas dan Reliabilitas .....   | 46        |
| 1.             | Validitas.....   | 46        |
| 2.             | Reliabilitas.....  | 47        |
| F.             | Metode Analisis Data.....  | 48        |
| 1.             | Uji Asumsi.....  | 48        |
| 3.             | Uji Hipotesis.....   | 49        |
| <b>BAB IV</b>  | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>  | <b>50</b> |
| A.             | Orientasi Kancah Penelitian .....  | 50        |

|   |            |
|---|------------|
| B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....  | 52         |
| 1. Persiapan Administrasi.....          | 53         |
| 2. Persiapan Alat Ukur .....            | 53         |
| 3. Pelaksanaan Penelitian .....         | 60         |
| C. Hasil Penelitian .....               | 69         |
| 1. Deskripsi Subjek Penelitian.....     | 69         |
| 2. Deskripsi Data Penelitian .....      | 75         |
| 3. Hasil Analisis Data Penelitian.....  | 77         |
| D. Hasil Analisis Tambahan .....        | 80         |
| E. Pembahasan.....                      | 92         |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b> | <b>105</b> |
| A. Kesimpulan .....                     | 105        |
| B. Saran.....                           | 105        |
| C. Kelemahan Penelitian.....            | 109        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>             | <b>110</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                    | <b>120</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir ..... | 39 |
|-------------------------------------|----|

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 3. 1 Skoring Skala Psikologis .....  | 45 |
| Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Skala Adaptabilitas Karier.....   | 45 |
| Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....                                   | 46 |
| Tabel 4. 1 Distribusi Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji Coba.....                                     | 57 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala Adaptabilitas Karier .....                                      | 57 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Setelah Uji Coba                       | 59 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i>                         | 60 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba .....   | 62 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Data Penyebaran Skala Penelitian.....  | 68 |
| Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....   | 70 |
| Tabel 4. 8 Deskripsi Status Perkawinan Subjek Penelitian .....   | 70 |
| Tabel 4. 9 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian .....   | 71 |
| Tabel 4. 10 Deskripsi Domisili Subjek Penelitian .....   | 71 |
| Tabel 4. 11 Deskripsi Jenis Perusahaan Subjek Penelitian .....   | 72 |
| Tabel 4. 12 Deskripsi Sektor Perusahaan Subjek Penelitian.....   | 73 |
| Tabel 4. 13 Deskripsi Status Karyawan Subjek Penelitian .....  | 74 |
| Tabel 4. 14 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian.....  | 74 |
| Tabel 4. 15 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian .....  | 75 |
| Tabel 4. 16 Formulasi Kategorisasi .....   | 76 |
| Tabel 4. 17 Deskripsi Kategorisasi Adaptabilitas Karier Subjek Penelitian.....                             | 76 |
| Tabel 4. 18 Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> Subjek<br>Penelitian.....       | 77 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....  | 78 |
| Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....   | 78 |
| Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian .....  | 79 |
| Tabel 4. 22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia .....  | 80 |
| Tabel 4. 23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan .....   | 81 |
| Tabel 4. 24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....   | 82 |
| Tabel 4. 25 Hasil Analisis <i>Bonferroni</i> Adaptabilitas Karier Berdasarkan Pendidikan<br>Terakhir ..... | 83 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4. 26 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Adaptabilitas Karier Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....                       | 83 |
| Tabel 4. 27 Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili .....  | 84 |
| Tabel 4. 28 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Perusahaan.....   | 85 |
| Tabel 4. 29 Hasil Perbedaan <i>Mean Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Jenis Perusahaan.....               | 86 |
| Tabel 4. 30 Hasil Uji Beda Berdasarkan Sektor Perusahaan .....   | 87 |
| Tabel 4. 31 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Karyawan.....  | 88 |
| Tabel 4. 32 Hasil Perbedaan <i>Mean</i> Adaptabilitas Karier Berdasarkan Status Karyawan .....                           | 88 |
| Tabel 4. 33 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja .....  | 89 |
| Tabel 4. 34 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Adaptabilitas Karier ..... | 90 |
| Tabel 4. 35 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Adaptabilitas Karier .....        | 91 |
| Tabel 4. 36 Hasil Tingkat <i>Mean</i> pada Dimensi Adaptabilitas Karier .....  | 91 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| <b>LAMPIRAN A</b> ..... | 121 |
| <b>LAMPIRAN B</b> ..... | 136 |
| <b>LAMPIRAN C</b> ..... | 145 |
| <b>LAMPIRAN D</b> ..... | 160 |
| <b>LAMPIRAN E</b> ..... | 191 |
| <b>LAMPIRAN F</b> ..... | 198 |
| <b>LAMPIRAN G</b> ..... | 204 |
| <b>LAMPIRAN H</b> ..... | 206 |



# PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER PADA WANITA YANG BEKERJA

Rachel Meisya Simangunsong<sup>1</sup>, Marisya Pratiwi<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada wanita yang bekerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada wanita yang bekerja.

Populasi penelitian ini adalah wanita yang bekerja, di mana jumlah sampel penelitian sebanyak 206 wanita bekerja dan 51 wanita bekerja untuk uji coba. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala adaptabilitas karier yang mengacu pada dimensi adaptabilitas karier dari Savickas dan Porfeli (2012) serta skala *perceived organizational support* yang mengacu pada dimensi *perceived organizational support* dari Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil dari analisis data diperoleh nilai *R square* peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier adalah sebesar 0,212, nilai *F* sebesar 54,756, dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran yang signifikan terhadap adaptabilitas karier sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Kontribusi *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier adalah sebesar 21,2%.

**Kata Kunci:** Adaptabilitas Karier, *Perceived Organizational Support*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Angelina H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001



Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Jeng Mardiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

# **THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS CAREER ADAPTABILITY IN WORKING WOMEN**

**Rachel Meisya Simangunsong<sup>1</sup>, Marisya Pratiwi<sup>2</sup>**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of perceived organizational support towards career adaptability in working women. The hypothesis in this study is that there is a role of perceived organizational support towards career adaptability in working women.*

*The population of this study were working women, where the number of research samples were 206 working women and 51 working women for the try out. The sampling technique used in this study was incidental sampling. This study uses a career adaptability scale that refers to the dimensions of career adaptability from Savickas and Porfeli (2012) and a perceived organizational support scale that refers to the dimensions of perceived organizational support from Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986).*

*This study uses simple linear regression analysis techniques. The results of the data analysis obtained the R square value of the role of perceived organizational support on career adaptability is 0.212, the F value is 54.756, and the significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ). This shows that perceived organizational support has a significant role on career adaptability so that the hypothesis proposed in this study is accepted. The contribution of perceived organizational support to career adaptability is 21.2%.*

**Keywords:** Career Adaptability, Perceived Organizational Support

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Angelina H. Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi  
NIP. 198704152018032001

Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi



Jeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Wanita yang bekerja merupakan sebuah fenomena yang sudah lumrah terjadi di tengah lingkungan masyarakat Indonesia. Senada dengan pendapat yang disampaikan Braun dan Turner (2014) bahwa bekerja merupakan hal umum bila dilakukan oleh seorang pria yang berkewajiban sebagai pencari nafkah dalam keluarga, sementara yang terjadi sangat banyak wanita yang turut bekerja untuk memenuhi dorongan tertentu. Sejak dahulu, seorang wanita dikatakan akan lebih baik jika berada di rumah saja, tetapi saat ini dapat dibuktikan bahwa wanita memiliki peluang yang sama besar dengan pria dalam dunia kerja (Hastuti, 2018). Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Barge dan Jadhav (2022) bahwa sekarang wanita memiliki kualifikasi profesional yang sama dengan pria.

Dalam dunia kerja, jumlah partisipasi pria masih mendominasi lapangan pekerjaan daripada wanita. Melalui Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023 menunjukkan tingkat partisipasi pria mencapai 84,26%, sedangkan wanita berada di angka 54,52%. Namun, jumlah dari wanita yang bekerja di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya (Susiana, 2017). Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menyatakan jumlah partisipasi wanita yang bekerja sebesar 53,34% dan meningkat di tahun 2022 menjadi 53,41% hingga persentasenya semakin tinggi di tahun 2023. Kemudian, diperkuat dengan pernyataan Hidayat dan

Dalimunthe (2022) yang menyampaikan bahwa jumlah penduduk wanita yang bekerja hampir separuh dari jumlah tenaga kerja secara keseluruhan.

Terjadinya peningkatan jumlah partisipasi wanita yang bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Anugrahany (2019) menyatakan bahwa faktor ekonomi, seperti menambah penghasilan keluarga, tidak bergantung secara ekonomi pada suami, ketidakpuasan dalam pernikahan, memiliki keahlian tertentu yang bisa dimanfaatkan, dan pengembangan diri dapat memengaruhi wanita untuk bekerja. Hal serupa juga diungkapkan oleh Kee, Othman, Zainudin, dan Yusop (2020) bahwa bekerja dilakukan untuk memperoleh uang, berkontribusi pada keluarga dan komunitas, membangun identitas publik, mencapai pertumbuhan diri, hingga menyusun kehidupan mereka. Selain itu, dengan bekerja wanita mampu melakukan sosialisasi, aktualisasi diri, serta mengembangkan pendidikan dan potensi yang dimilikinya (Lestari, 2017).

Wanita yang terjun ke dalam dunia kerja ini dikenal dengan sebutan wanita karier. Seperti yang disampaikan oleh Muhammad (2019) bahwa wanita yang setiap harinya disibukkan dengan kegiatan bekerja di luar rumah sering diistilahkan sebagai wanita karier. Wanita yang bekerja dikatakan wanita karier apabila dia bekerja baik secara sendiri atau bekerja sebagai karyawan (Tewal & Tewal, 2014). Lebih lanjut, Indira dan Gunawan (2021) berpendapat bahwa wanita karier adalah wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi, seperti dalam bidang usaha, perkantoran, dan sebagainya. Sejalan dengan pernyataan Wakirin (2017) yang mengungkapkan wanita karier memiliki pekerjaan di dalam dunia profesi, seperti dalam perusahaan atau kantor dan mereka mandiri secara finansial.

Adanya partisipasi wanita yang bekerja ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di instansi dan perusahaan industri (Maswita, 2017). Dengan makin terbukanya kesempatan yang sama pada wanita untuk meraih jenjang karier yang tinggi, banyak wanita zaman sekarang memilih untuk berkarier guna mencapai kebutuhan akan aktualisasi diri (Dartina, 2016). Untuk berkarier artinya wanita harus menekuni profesi tertentu yang membutuhkan kemampuan dan keahlian (Nurfaridah, Habibi, & Baehaqi, 2023). Hal tersebut senada dengan pendapat dari Nurdin (2023) yang mengungkapkan bahwa setiap wanita karier berarti memiliki pekerjaan khusus dan menekuni suatu bidang tertentu, di mana wanita bisa berprofesi sebagai pengusaha, tenaga pendidik, hingga pegawai di perusahaan swasta maupun perusahaan negeri.

Di samping itu, terdapat berbagai stigma terkait wanita bekerja yang muncul dari pekerjaannya. Seperti yang disampaikan Bosch (2020) bahwasanya sebagian besar dalam posisi kepemimpinan di dunia kerja diduduki oleh pria karena stereotip wanita dianggap tidak positif untuk tujuan promosi. Di dalam bidang industri, wanita yang bekerja menghadapi berbagai tantangan, seperti ekspektasi dan kepercayaan masyarakat yang mempertanyakan kemampuan kepemimpinan wanita, adanya stereotip yang sudah meluas sehingga membuat wanita jarang dihargai, hingga meningkatnya stres, kecemasan, depresi, dan harga diri yang rendah (Crawford, 2021). Selanjutnya, Khan (2017) menambahkan bahwa wanita dinilai tidak menganggap serius pekerjaannya dan membuat mereka tidak memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, wanita juga

dipandang sebagai individu yang tidak cukup kuat dan kurang mampu dalam mengatasi tekanan dan stres terhadap pekerjaan (Fasrianah, 2023).

Ketika dihadapi dengan situasi kerja, wanita cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah. Secara umum, wanita dianggap kurang berani mengambil risiko dan kurang percaya diri dibandingkan pria saat bekerja (Sawitri, Untoro, & Trinugroho, 2016). Sejalan dengan hasil riset dari *Women's Confidence Survey in Asia* yang menunjukkan sekitar 50% wanita merasa tidak percaya diri di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Rini, 2022). Wanita seringkali meremehkan kemampuannya sendiri dan merasa kurang percaya diri sehingga menghambat mereka memiliki kemampuan dan bakat untuk naik jabatan (Littlejohn, 2023). Penyebab dari adanya kesenjangan kepercayaan diri wanita salah satunya dikarenakan pandangan masyarakat yang masih melekat terhadap wanita karier yang secara tidak langsung memengaruhi rasa percaya diri wanita (Tentry & Nurliani, 2021).

Tidak sedikit pula dari wanita bekerja merasa kurang siap dalam membangun kariernya. Siahaan (2016) mengatakan banyak wanita yang gagal karena mereka tidak memberikan usaha terbaiknya dalam bekerja. Di sisi lain, Arscott (2022) berpendapat bahwa dalam bekerja, wanita memilih untuk mengambil risiko yang lebih sedikit daripada pria, di mana risiko tersebut salah satunya dengan menerima tugas atau peran yang menantang dalam pekerjaan. Di zaman modern sekarang, wanita yang memiliki karier banyak dipengaruhi oleh perasaan rendah diri di tempat kerja yang menahan mereka untuk memaksimalkan potensi diri dan tidak berniat untuk meninggalkan zona nyaman (Siahaan, 2016).

Senada dengan pendapat dari Utami (2021) bahwa sebagian wanita merasa ragu untuk keluar dari zona nyaman meskipun jenjang kariernya tidak kunjung menunjukkan pertanda yang baik.

Wanita yang bekerja ini juga tidak seluruhnya dapat berjuang dan bertahan hingga sampai di puncak karier. Mariyanti, Lunanta, dan Handayani (2021) menjelaskan wanita bekerja berpikir akan menemui banyak kesulitan termasuk rasa takut akan hambatan dalam karier. Berdasarkan penelitian yang dipublikasikan oleh *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, yaitu wanita bekerja sering menolak tawaran untuk naik jabatan karena tidak ingin dipromosikan dan mendapat banyak pekerjaan yang akan memberikan tekanan dan konflik dari posisi yang tinggi (Anjani, 2015). Beberapa wanita bekerja memutuskan untuk *resign* dikarenakan menolak dipindahtugaskan untuk menjalani promosi (Mariyanti, dkk., 2021). Kemudian, studi yang dilakukan Universitas Yale menunjukkan bahwa wanita lebih rentan mengalami stres, frustrasi, cemas, dan putus asa ketika beban kerja bertambah sehingga mereka memandang naik jabatan di tempat kerja akan menambah rasa tertekan (Syf, 2022).

Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh wanita bekerja datang tidak hanya dari pekerjaan yang sudah dijalannya, tetapi juga dapat berasal dari perubahan atau transisi karier yang dilakukan. Jacobs (2023) mengatakan bahwa alasan mengapa transisi karier menjadi sulit adalah karena hal itu tidak hanya berarti mengubah jabatan seseorang melainkan memerlukan penyesuaian gaya hidup, minat, dan tujuan dalam jangka panjang. Lalu, Greer dan Kirk (2022) menambahkan bahwa transisi karier dapat menjadi sangat menantang ketika transisi tersebut tidak

dilakukan secara sukarela karena wanita yang bertransisi ke bidang baru seringkali mengalami kesulitan saat diharuskan untuk belajar kembali. Kesulitan yang dialami wanita bekerja dapat menyebabkan perasaan cemas, gagal, dan rendah diri (Byrne & Theaktston, 2016).

Baik permasalahan maupun kendala yang dihadapi oleh wanita bekerja di atas dapat menunjukkan bahwa adaptabilitas karier yang dimilikinya rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan yang disampaikan Savickas dan Porfeli (2012) bahwa untuk mengatasi hal tersebut maka perlu adanya sumber daya dan kesiapan untuk memanfaatkan peluang serta menghadapi transisi, hambatan, hingga kemunduran, yang tercermin dalam adaptabilitas karier. Didukung juga oleh pendapat Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Esbroeck, dan Vianen (2009) yang menjelaskan adaptabilitas karier merupakan sumber daya internal yang diperlukan individu untuk dapat menghadapi hambatan, perkembangan tugas saat ini dan masa depan, transisi karier, serta kekuatan yang dibutuhkan untuk memiliki kemampuan adaptasi karier.

Savickas (2013) turut menjelaskan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik maka akan fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan diri dan mencari peluang sosial, serta memiliki rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depan mereka. Sebaliknya, apabila seorang individu kurang memiliki adaptabilitas karier yang baik maka individu tersebut menjadi apatis, tidak mampu memutuskan, tidak realistis, dan menahan diri untuk mencapai kariernya (Savickas, 2013).



Adaptabilitas karier merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu guna mempersiapkan diri untuk menyesuaikan berbagai permasalahan dan situasi yang akan terjadi di lingkungan kerja, baik itu hal yang dapat diantisipasi maupun hal yang tidak dapat diantisipasi (Savickas, 1997). Lebih lanjut, Savickas dan Porfeli (2012) mengungkapkan adaptabilitas karier dibagi ke dalam empat dimensi, yaitu *career concern* (kepedulian karier), *career control* (pengendalian karier), *career curiosity* (keingintahuan karier), dan *career confidence* (keyakinan karier).

Adaptabilitas karier adalah sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu dalam mengatasi tugas, transisi, dan trauma yang sedang dan akan terjadi dalam peran pekerjaan mereka yang mengubah integrasi sosial, baik dalam skala besar maupun kecil (Savickas dan Porfeli, 2012). Individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi akan mampu mengambil posisi untuk memperbaiki lingkungan karier dan mempersiapkan diri untuk perubahan yang akan terjadi dalam lingkungannya (Savickas, 2015). Sama halnya pada wanita yang bekerja, di mana mereka perlu memiliki adaptabilitas karier yang tinggi untuk menjalani perannya dengan baik di tempat kerja.

Perubahan pola hidup yang terjadi ketika wanita yang bekerja memilih untuk fokus terhadap perannya mengharuskan wanita bekerja beradaptasi dengan kebiasaan yang baru (Bull & Mittelmark, 2009). Sikap yang ditentukan dalam hal ini adalah orientasi yang cenderung memengaruhi terjadinya adaptasi untuk bersiap menghadapi hal yang telah diperkirakan (Saebi, Lien, & Foss, 2017). Dengan adanya adaptabilitas karier yang baik maka akan menghasilkan performa dan juga

produktivitas yang tinggi pada wanita yang bekerja (Shoss, Witt, & Vera, 2011). Menurut Tladinyane dan Van der Merwe (2016), kemampuan adaptabilitas karier ini membantu individu membangun hubungan yang kuat dengan organisasi serta menunjukkan bagaimana mereka cocok dan bertanggung jawab pada organisasi.

Kemampuan beradaptasi atau adaptabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan serta kemampuan untuk menjaga keseimbangan peran dan tanggung jawab mereka (Park & Park, 2019). Lebih lanjut, Shoss, dkk. (2011) mengatakan dengan adanya kemampuan adaptabilitas yang baik maka beberapa hal, seperti mengatur perubahan dan toleransi terhadap perubahan bukanlah sesuatu yang perlu dipermasalahkan. Untuk itu, individu yang mudah beradaptasi dapat menyesuaikan diri dengan baik di dalam situasi lingkungan pekerjaan.

Menurut Cullen, Edwards, Casper, dan Gue (2014) perbedaan individu dalam kaitannya dengan kemampuan adaptabilitas mereka akan memprediksi sejauh mana karyawan merasakan dukungan organisasi. Individu yang mudah beradaptasi bertanggung jawab untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan memiliki interpretasi positif terhadap tindakan organisasi, termasuk dukungan yang mereka terima dari organisasi (Cullen, dkk., 2014). Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma, Chen, dan Ruangkanjanases (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat secara langsung memengaruhi eksplorasi karier individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungan, serta secara tidak langsung turut memengaruhi individu melalui kemampuan adaptabilitas

kariernya yang dimilikinya. Bagaimana individu merasakan dukungan organisasi ini disebut dengan istilah *perceived organizational support*.

Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) mengungkapkan *perceived organizational support* sebagai keyakinan umum yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Lebih lanjut, Eisenberger, dkk. (1986) menambahkan bahwa *perceived organizational support* termasuk pada reaksi organisasi terhadap penyakit, kesalahan, kinerja karyawan di masa depan, dan keinginan organisasi untuk membayar gaji yang adil, serta membuat pekerjaan karyawan menjadi bermakna dan menarik. *Perceived organizational support* bersifat unidimensi yang meliputi penilaian terhadap kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan dengan adanya perasaan dihargai oleh organisasi dapat membantu mempertemukan kebutuhan karyawan terhadap *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan), serta *affiliation* (keanggotaan).

Bagi seorang wanita yang bekerja, *perceived organizational support* merupakan hal yang penting dan menentukan banyak hal (Rahmi, Agustiani, Harding, & Fitriana, 2021). *Perceived organizational support* hadir sebagai faktor eksternal yang tidak dapat dilepaskan dari upayanya untuk memberikan keseimbangan terhadap peran karyawan perempuan (Riyono & Rezki, 2022). *Perceived organizational support* dapat membantu seorang karyawan untuk mengembangkan hubungan positif dengan orang lain dan mewujudkan pertumbuhan pribadi (Hilfina & Putra, 2023). Sejalan dengan pendapat Jain, Giga,

dan Cooper (2013) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* menjadi penentu dalam meningkatkan suasana hati dan kepuasan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Dengan adanya *perceived organizational support* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi (Ratnasari, Utami, & Prasetya, 2023).

Frear, Donsbach, Theilgard, dan Shanock (2018) memberikan pendapatnya bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh atasan mereka, mereka akan bekerja lebih baik dan lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Lebih lanjut, Listyanti dan Dewi (2014) menyatakan dengan adanya *perceived organizational support* diharapkan dapat membantu karyawan dalam mengurangi permasalahan yang dialami di kantor sehingga jika karyawan merasa nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja, mereka akan membangun pandangan positif terhadap organisasinya. Oleh karena itu, adanya *perceived organizational support* dapat berdampak pada persepsi positif terhadap organisasi dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti, serta penjabaran dari teori-teori yang menjelaskan terkait adaptabilitas karier dan *perceived organizational support* di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Adaptabilitas Karier pada Wanita yang Bekerja”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, yaitu apakah

ada peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada wanita yang bekerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada wanita yang bekerja.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat serta menyumbangkan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan penelitian mengenai *perceived organizational support* dan adaptabilitas karier.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, seperti responden penelitian, organisasi, dan peneliti selanjutnya.

- a. Bagi responden penelitian, memberikan informasi baru kepada seluruh karyawan yang merupakan seorang wanita bekerja mengenai

pentingnya peran *perceived organizational support* dalam meningkatkan adaptabilitas karier yang kemudian dapat menerapkannya di dalam dunia kerja.

- b. Bagi organisasi, memberikan pandangan baru terkait *perceived organizational support* yang harus diperoleh wanita yang bekerja sebagai karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sehingga dapat membangun adaptabilitas karier yang baik, lingkungan kerja yang sehat, dan membentuk ketahanan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, memberi informasi dan pengetahuan baru, serta dijadikan sebagai bahan evaluasi agar dapat lebih maksimal dalam mengembangkan penelitian terkait *perceived organizational support*, adaptabilitas karier, dan fenomena serupa di masa yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai peran *perceived organizational support* terhadap adaptabilitas karier pada wanita yang bekerja belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini juga mengarah pada beberapa penelitian terdahulu yang hampir sama, tetapi menggunakan variabel bebas dan variabel tergantung yang tidak serupa dengan tujuan agar tetap menjaga keaslian penelitian. Untuk menunjukkan keaslian penelitian ini maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk melakukan perbandingan. Berikut beberapa penelitian yang ditemukan memiliki kemiripan, antara lain:

Penelitian pertama dengan judul “Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karier pada Karyawan di Kota Bandung” yang dilakukan oleh Bima Pandu Pradana, Sitti Chotidjah, dan Diah Zaleha Wyandini pada tahun 2022. Subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 134 karyawan di Kota Bandung. Adapun hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di Kota Bandung. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu kepribadian proaktif secara signifikan memengaruhi adaptabilitas karier. Oleh karena itu, peningkatan nilai kepribadian proaktif akan menurunkan adaptabilitas karier.

Penelitian pertama tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel bebas dan subjek penelitian yang digunakan. Penelitian yang sudah dilakukan oleh Bima Pandu Pradana, Sitti Chotidjah, dan Diah Zaleha Wyandini menggunakan kepribadian proaktif sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas. Kemudian, subjek penelitian yang digunakan oleh Bima Pandu Pradana, Sitti Chotidjah, dan Diah Zaleha Wyandini adalah karyawan secara umum di Kota Bandung. Di sisi lain, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan wanita yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian kedua yang berjudul “Pengaruh *Self-Esteem* terhadap Adaptabilitas Karier yang Dimediasi oleh *Perceived Social Support* Pada Karyawan di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh” yang dilakukan Faizal Haris dan Ade Irma Suryani di tahun 2021. Penelitian ini melibatkan subjek penelitian

sebanyak 145 karyawan di salah satu perbankan syariah di Kota Banda Aceh. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak empat hipotesis, yaitu (1) *self-esteem* berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, (2) *self-esteem* berpengaruh terhadap *perceived social support*, (3) *perceived social support* berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, dan (4) *self-esteem* berpengaruh terhadap adaptabilitas karier yang dimediasi oleh *perceived social support*. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di salah satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh, (2) *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived social support* pada karyawan di salah satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh, (3) *perceived social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di salah satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh, dan (4) *perceived social support* memediasi secara parsial analisis pengaruh *self-esteem* terhadap adaptabilitas karier pada karyawan di salah satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh.

Penelitian kedua tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal penggunaan variabel dan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Faizal Haris dan Ade Irma Suryani menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas adalah *self-esteem*, variabel terikat adalah adaptabilitas karier, dan variabel mediasi adalah *perceived social support*. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, di mana peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebasnya adalah *perceived organizational support* dan variabel terikat adalah adaptabilitas karier. Kemudian, perbedaan terlihat dari subjek



penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian Faizal Haris dan Ade Irma Suryani menggunakan karyawan di salah satu perbankan syariah Kota Banda Aceh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti melibatkan wanita yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian ketiga yang berjudul “*Career Adaptability and Work Engagement of Millennial Startup Employees*” yang dilakukan oleh Novia Haryani pada tahun 2021. Subjek penelitian ini melibatkan 34 karyawan yang bekerja di perusahaan *startup*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh *career adaptability* (adaptabilitas karier) terhadap *work engagement* (keterlibatan kerja) pada karyawan generasi milenial di perusahaan *startup*. Kemudian, hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *career adaptability* (adaptabilitas karier) memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh terhadap *work engagement* (keterlibatan kerja). Artinya, *career adaptability* yang dimiliki karyawan akan memengaruhi *work engagement* karyawan di perusahaan.

Penelitian ketiga tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel dan subjek penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Haryani menggunakan *career adaptability* (adaptabilitas karier) sebagai variabel bebas dan *work engagement* (keterlibatan kerja) sebagai variabel terikat. Di sisi lain, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dan untuk variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier. Kemudian, terdapat perbedaan antara subjek penelitian yang digunakan oleh Novia Haryani dan peneliti. Penelitian Novia Haryani menggunakan karyawan milenial di perusahaan *startup* sebagai

subjek penelitiannya, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek penelitian, yaitu wanita yang bekerja.

Penelitian keempat yang berjudul “*Supervisor Support, Career Satisfaction, and Career Adaptability of Healthcare Sector Employees*” yang dilakukan oleh Mohammad Aqil Tahiry dan Emre Burak Ekmekcioglu di tahun 2021. Subjek penelitian ini adalah 193 karyawan *full-time* yang bekerja di institusi kesehatan swasta di Ankara, Turki. Hipotesis dari penelitian ini ada dua, yaitu *supervisor support* berhubungan positif dengan *career satisfaction* serta *career adaptability* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *career satisfaction*. Adapun hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *career satisfaction*. Lebih lanjut, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa *career adaptability* memediasi efek *supervisor support* pada *career satisfaction*.

Penelitian keempat tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel dan subjek penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Aqil Tahiry dan Emre Burak Ekmekcioglu menggunakan tiga variabel, di mana variabel bebasnya adalah *supervisor support*, variabel terikatnya adalah *career satisfaction*, dan adaptabilitas karier digunakan sebagai variabel mediasi. Namun, pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebasnya adalah *perceived organizational support* dan variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier. Kemudian, subjek penelitian yang digunakan oleh Mohammad Aqil Tahiry dan

Emre Burak Ekmekcioglu adalah karyawan sektor kesehatan, sedangkan subjek penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah wanita yang bekerja.

Penelitian kelima memiliki judul “*Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect*” yang dilakukan oleh Marina Fiori, Gregoire Bollmann, dan Jerome Rossier di tahun 2015. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 1.671 karyawan yang bekerja di Swiss. Adapun hipotesis yang diajukan adalah adaptabilitas karier akan memperkuat kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja, melalui afek positif yang lebih tinggi dan afek negatif yang lebih rendah. Kemudian, hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis yang ada bahwa adaptabilitas karier sebagai seperangkat kemampuan yang membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka dengan memengaruhi respon afektif mereka.

Penelitian kelima tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal penggunaan variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebasnya adalah *perceived organizational support* dan variabel terikatnya adaptabilitas karier, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marina Fiori, Gregoire Bollmann, dan Jerome Rossier menggunakan variabel adaptabilitas karier (*career adaptability*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan stres kerja (*job stress*). Lalu, subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian Marina Fiori, dkk. adalah karyawan secara umum yang bekerja di Swiss, tetapi pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti melibatkan wanita yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian keenam dengan judul “Peran *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* Karyawan” yang dilakukan oleh Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath pada tahun 2020. Kemudian, subjek penelitian ini berjumlah 200 karyawan di bidang jasa dan produksi. Hipotesis penelitian ini menyatakan *perceived organizational support* berperan terhadap *work engagement* pada karyawan. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan terhadap *work engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Penelitian keenam tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel terikat dan subjek penelitian yang digunakan. Penelitian Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath menggunakan variabel terikat *work engagement*, sedangkan variabel terikat pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah adaptabilitas karier. Kemudian, subjek penelitian yang ikut terlibat dalam penelitian Jufi Lailatul Mufarrikhah, Muhammad Salis Yuniardi, dan Nandy Agustin Syakarofath adalah karyawan secara umum. Berbeda dengan subjek penelitian yang akan dilibatkan oleh peneliti, yaitu wanita yang bekerja.

Penelitian ketujuh yang berjudul “*Relationship Between Perceived Organizational Support with Turnover Intention In Female Employees*” yang dilakukan oleh Himmatul Islamiyati dan Alimatus Sahrah pada tahun 2022. Penelitian ini melibatkan 118 karyawan wanita yang bekerja di perusahaan swasta di DKI Jakarta sebagai subjek penelitiannya. Adapun hasil penelitian yang

diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Hal tersebut mengartikan semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta. Sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita di DKI Jakarta.

Penelitian ketujuh tersebut mempunyai perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel terikat dan subjek penelitian yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Himmatul Islamiyati dan Alimatus Sahrah, variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan adaptabilitas karier sebagai variabel terikatnya. Kemudian, penelitian Himmatul Islamiyati dan Alimatus Sahrah melibatkan karyawan wanita yang bekerja di perusahaan swasta dan berlokasi di DKI Jakarta sebagai subjek penelitian. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, di mana peneliti secara umum melibatkan wanita yang bekerja sebagai subjek penelitian.

Penelitian kedelapan yang memiliki judul “*Marital Satisfaction, Perceived Organizational Support and Job Involvement among Employed Women in South-West Nigeria*” yang dilakukan oleh Ngozi Caroline Uwannah, Ayodele O. Adeoye, Nma C. James, Anelechi O. Uwannah, dan Clara O. K. Egwuonwu pada tahun 2023. Subjek penelitian ini melibatkan 200 wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya. Penelitian ini memiliki tiga hipotesis, yaitu (1) tidak ada pengaruh gabungan yang signifikan antara *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan

*job involvement* di antara wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya, (2) tidak ada pengaruh relatif yang signifikan antara *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *job involvement* di antara wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya, dan (3) tidak ada hubungan yang signifikan antara *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *job involvement* pada wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya. Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh gabungan yang signifikan antara *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *job involvement* di antara wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya, (2) terdapat pengaruh relatif yang signifikan dari *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *job involvement* di antara wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya dengan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang lebih besar daripada *marital satisfaction*, dan (3) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *marital satisfaction*, *perceived organizational support*, dan *job involvement* pada wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya. Untuk itu, baik *marital satisfaction* dan *perceived organizational support* secara individu dan gabungan memengaruhi *job involvement* pada wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya.

Penelitian kedelapan tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dalam hal variabel dan subjek penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ngozi Caroline Uwannah, Ayodele O. Adeoye, Nma C. James, Anelechi O. Uwannah, dan Clara O. K. Egwuonwu menggunakan tiga variabel, di mana terdapat dua variabel bebas, yaitu *marital satisfaction* (kepuasan pernikahan) dan *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang

dirasakan), serta variabel terikatnya adalah *job involvement* (keterlibatan kerja). Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, di mana peneliti hanya menggunakan dua variabel, yaitu *perceived organizational support* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Kemudian, subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian Ngozi Caroline Uwannah, dkk. adalah wanita yang bekerja di Nigeria Barat Daya, tetapi peneliti melibatkan wanita yang bekerja di Indonesia sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti, baik dalam hal perbedaan variabel yang digunakan hingga subjek penelitian yang terlibat. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan satu variabel bebas, yaitu *perceived organizational support* dengan variabel terikatnya adalah adaptabilitas karier. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Peran *Perceived Organizational Support* terhadap Adaptabilitas Karier pada Wanita yang Bekerja. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2019). Self-Efficacy Source and Career Adaptability: The Mediating Roles of Career Decision Self-Efficacy. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 43–56.
- Anjani, R. (2015, September). Riset Ungkap Penyebab Tak Banyak Wanita Duduki Jabatan Tinggi di Perusahaan. Retrived from <https://wolipop.detik.com/work-and-money/d-3030320/riset-ungkap-penyebab-tak-banyak-wanita-duduki-jabatan-tinggi-di-perusahaan>. 18 Desember 2023.
- Anggraini, G. A., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2023). Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta?. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(1), 12–25.
- Anugrahany, A. A. (2019). Studi Korelasi Happiness Pada Ibu yang Bekerja Ditinjau dari Work Family Conflict. *Jurnal Psikologi Ilmiah (INTUISI)*, 11(3).
- Apriani, F., & Suhesty, A. (2023). The Adaptability of Women Workers in the Higher Education Environment of Samarinda City to WFH Patterns during the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), 429–440.
- Arscott, C. H. (2022, Juli). Why Women Should Make Bold Moves Early in Their Careers. *Ascend*. Retrived from <https://hbr.org/2022/07/why-women-should-make-bold-moves-early-in-their-careers>. 18 Juli 2024.
- Asriaty. (2014). Wanita Karir dalam Pandangan Islam. *Jurnal Al-Maiyyah*, 7(2), 166–189.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Ed. 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barge, S. P., & Jadhav, S. D. (2022). Studying Working Women's Work-Life Balance from an Educational Perspective. *ASEAN Journal of Community Service and Education*, 1(2), 103–108.
- Bosch, L. (2020, September). Why Women Still Struggle For Promotions. Retrived from <https://medium.com/swlh/why-women-still-struggle-for-promotions-b387892076c4>. 15 Desember 2023.
- Braun, S. & Turner, R. A. (2014). Attitudes And Company Practices As Predictors of Managers' Intentions to Hire, Develop, and Promote Women in Science, Engineering, and Technology Professions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 66(2) 93–117.



- Bull, T., & Mittelmark, M. B. (2009). Work Life and Mental Wellbeing of Single and Non-Single Working Mothers in Scandinavia. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37, 562–568.
- Byrne, C., & Theakson, K. (2016). Leaving the House: the experience of former members of Parliament who left the House of Commons in 2010. *Parliamentary Affairs*, 69, 686–707. Doi: 10.1093/pa/gsv053.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2014). Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?. *The Journal of Social Psychology*, 149 (1), 119–124, Doi: 10.3200/ SOCP.149.1.119-124.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. Doi: 10.3390/ijerph17165986.
- Coleman, M. (2020). Women Leaders in The Workplace: Perceptions of Career Barriers, Facilitators and Change. *Irish Educational Studies*, 39(2), 233–253. Doi: 10.1080/03323315.2019.1697952.
- Crawford, J. T. (2021). Imposter Syndrome for Women in Male Dominated Careers. *Hastings Women's Law Journal*, 32(2), 26–75.
- Cristy, A., & Kurniawati, F. (2023). A Systematic Literature Review on Career Adaptability among Adolescents. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 4(3). Doi: 10.46843/jiecr.v4i3.711.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29, 269–280. Doi: 10.1007/s10869-013-9312-y.
- Dalilah, F. (2021). Analisis Terhadap Partisipasi Kerja Perempuan pada Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 9(2).
- Dartina, V. (2016). Manajemen Waktu Perempuan Antara Karier dan Mengurus Rumah Tangga. In *Search: Pendidikan, Penelitian, & Pengabdian Masyarakat*, 15, 61–67.
- Du, B., Wang, J., Qian, Y., & Cheng, J. (2024). Factors Influencing Career Adaptation: The Positive Effects of Mastery Goal Orientation, Social Support, and Vocational Decision Self-Efficacy. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8). Doi: 10.2429/jipd.v8i8.8399.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Austin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. Doi: 10.1037/cou0000140.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review Organization Psychology and Organizational Behavior*, 7.
- Fasrianah, A. (2023, November). Tantangan Wanita Modern dalam Dunia Kerja. Retrived from <https://kallainstitute.ac.id/tantangan-wanita-modern-dalam-dunia-kerja/>. 6 Agustus 2024.
- Fatmawiyati, J., Ratu, R. S., Putra, A. G. G., Pires, C. D. A., Muqoddam, F., & Wicaksono, I. A. (2018). *Adaptabilitas Karir*. Universitas Airlangga.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring The Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction Lowers Job Stress: The Role of Affect. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010.
- Frear, K. A., Donsbach, J., Theilgard, N., & Shanock, L. R. (2018). Supported Supervisors Are More Supportive, but Why? A Multilevel Study of Mechanisms and Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 33, 55–69. Doi: 10.1007/s10869-016-9485-2.
- Gati, I., & Kulcsar, V. (2021). Making Better Career Decisions: From Challenges to Opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126. Doi: 10.1016/j.jvb.2021.103545.
- Ginevra, M. C., Maggio, I. D., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction: A Mediation Analysis In A Sample of Parents of Children With Mild Intellectual Disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. Doi: 10.3109/13668250.2017.1293236.
- Goni, S. M. C., Dotulong, L. O. H., & Tumewu, F. J. (2023). Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 7(4), 475–486.
- Greer, T. W., & Kirk, A. F. (2022, May). Overcoming Barriers to Women’s Career Transitions: A Systematic Review of Social Support Types and Providers. *Frontiers in Psychology*, 13. Retrived from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.777110/full>. 15 Desember 2023.
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and Career Adaptability: Comparing Models and Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 130–141. Doi:10.1016/j.jvb.2013.03.006.
- Haris, F., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh Self-Esteem Terhadap Adaptabilitas Karir Yang Dimediasi Oleh Perceived Social Support Pada Karyawan di

- Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 277–294.
- Harmen, H., Nizam, A., Farid., & Muhammad, I. (2022). Perceived Organizational Support and Career Adaptability Towards Work Performance. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*. Doi: 10.4108/eai.10-8-2022.2320714.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MINDSET*, 8(2), 78–90. Doi: 10.35814/mindset.v8i02. 326.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. *In Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 15–28.
- Haryani, N. (2021). Career Adaptability and Work Engagement of Millennial Startup Employees. *Psychological Research and Intervention*, 4(1), 43–49.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran *Work-Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 4, 27–40.
- Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang. *Sibatik Journal*, 2(1).
- Hilfina., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational Empowerment terhadap Employee Well-Being dan Employee Engagement. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(5), 943–956.
- Ibrahim, M. M. S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Subjective Career Success: The Mediating Role of Women's Career Adaptability in the Saudi Context. *International Journal of Business and Management*, 13(9).
- Iman, M. N., Sartono, B., & Sukmawati, A. (2023). Does Subjective Well-Being and Perceived Organizational Can Support Startup Employees' Performance During Hybrid Workforce Era?. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(3). Doi: 10.17358/jabm.9.3.784.
- Indira, L., & Gunawan, T. (2021). Perbedaan Hardiness pada Wanita Menikah yang Berkarir dan Wanita Menikah yang Tidak Berkarir. *INTENSI : Jurnal Psikologi*, 1(5), 37–47.
- Islamiyati, H., & Sahrah, A. (2022). Relationship Between Perceived Organizational Support with Turnover Intention In Female Employees. *Journal of Psychological Perspective*, 4(2), 53–58.
- Jacobs, R. (2023, October). How Women Can Navigate Career Transitions. Retrived from <https://www.womeninsciencepdx.org/wis-pdx->

[blog/feminism-a-tool-to-empower-women-7rfsh-p5w2z](https://www.researchgate.net/publication/368111111). 15 Desember 2023.

- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Perceived Organizational Support as A Moderator in The Relationship Between Organizational Stressors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 313–334.
- Jauregui, K., & Olivos, M. (2018). The Career Advancement Challenge Faced by Female Executives in Peruvian Organisations. *Brazilian Administration Review*, 15(4).
- Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 1–28. Doi: 10.1177/1069072716679921.
- Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. (2017). The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183–198.
- Kee, R. C. S., Othman, W. N. W., Zainudin, Z. N., & Yusop, Y. M. (2020). Factors Affecting Women's Participation in Career: A Systematic Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 509–521.
- Khan, A. (2017, April). Professional Women And Stereotypes: Moving Past Them. *PERSPECTIVE*. Retrived from <https://thedecisionlab.com/insights/business/professional-women-and-stereotypes-moving-past-them>. 15 Desember 2023.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived Organisational Support—An Overview on Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., & Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. Doi: 10.1177/0149206315575554.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward A Unifying View of Adaptive Career Behavior Across The Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. Doi: 10.1037/a0033446.
- Lestari, Y. I. (2017). Fear Of Success Pada Perempuan Bekerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Hardiness. *Jurnal Psikologi*, 13(1).
- Littlejohn, D. (2023, November). What's Holding Women Back? Crises of Confidence in The Workplace. *Global Government Forum*. Retrived from <https://www.globalgovernmentforum.com/whats-holding-women-back-crises-of-confidence-in-the-workplace/>. 21 Juni 2024.

- Listyanti, A. F., & Dewi, K. S. (2014). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Work-Family Conflict pada Karyawati PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 42–50.
- Ma, Y., Chen, S. C., & Ruangkanjanases, A. (2020). Perceived Organizational Support and Career Adaptability as Predictors of Self and Environmental-Career Exploration: An Empirical Investigation in China. *Preprints*. Doi: 10.20944/preprints202007.0592.v1.
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Handayani, S. (2021). Optimisme Ibu bekerja di Indonesia Ditinjau dari Work Family Conflict dan Kepemilikan Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 19(2).
- Maswita. (2017). Wanita Bekerja dan Mengatur Keperluan Keluarga. *Jurnal Keguruan: Penelitian, Pemikiran, dan Pengabdian*, 5(2), 53–59.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career Adaptability: A Qualitative Understanding From The Stories of Older Women. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 762–768. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.016.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 6(2), 151–164. Doi: 10.22146/gamajop.56396.
- Muhammad, I. (2019). Wanita Karir Dalam Pandangan Islam. *Al-wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama*, 13(1). Doi: 10.46339/al-wardah.v13i1.161.
- Nurdin, F. (2023). Model Komunikasi Wanita Karir Terhadap Anaknya Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi Islam. *Universal Grace Journal: Scientific Multidisciplinary*, 1(1), 21–33.
- Nurfaridah, C. U., Habibi., & Baehaqi, E. S. (2023). Dampak Dari Wanita Karir terhadap Keharmonisan Rumah Tangga Dalam Pandangan Hukum Islam. *Nahdatul Ilmi: Jurnal Hukum Islam*, 1(1).
- Nurhaq, P. F., & Nugrohoseno, D. (2019). Peran Career Adaptability Pada Mid-Career Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My Spouse is My Strength: Interactive Effects of Perceived Organizational and Spousal Support in Predicting Career Adaptability and Career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. Doi: 10.1016/j.jvb.2018.08.001.
- Osei, E. A., Asante, E. A., Forkouh, S. K., & Nasiru, I. A. (2019). Career Adaptability and Ambidextrous Behavior Among Customer-Service Representatives: The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of*

- Personal Selling & Sales Management*. Doi: 10.1080/08853134.2019.1594241.
- Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review, 18*(3), 294–324.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda, 8*(1), 75-80.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pradana, B. P., Chotidjah, S., & Wyandini, D. Z. (2022). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karir pada Karyawan di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight, 6*(2), 85–92.
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Regulatory Focus Ibu Bekerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 10*(1), 58–69.
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2017). Attachment Security and Career Adaptability as Predictors of Subjective Well-Being Among Career Transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*. Doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.004.
- Rasheed, I. (2023). The Impact of Career Adaptability on Job Contentment, with Mediating Role of Organizational Support and Moderating Effect of Self-Efficacy. *Global Scientific Journals, 11*(2).
- Ratnasari, U., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis, 17*(2) 267–281.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714.
- Rini, R. A .Y. (2022, Maret). Live Report: Riset Membuktikan, 50 Persen Wanita Asia Kurang Percaya Diri di Tempat Kerja. *Parapuan*. Retrived from <https://www.tribunnews.com/lifestyle/2022/03/07/live-report-riset-membuktikan-50-persen-wanita-asia-kurang-percaya-diri-di-tempat-kerja>. 21 Juni 2024.
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout Among Working Mothers: The Role of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal, 19*(2), 109–121.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

- 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. Doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002.
- Saebi, T., Lien, L., & Foss, N. J. (2017). What Drives Business Model Adaptation? The Impact of Opportunities, Threats and Strategic Orientation. *Long Range Planning, 50*(5), 567–581.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development, 13th Ed.* The McGraw-Hill.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life Span, Life-Space Theory. *Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. V. (2009). Life Designing: A Paradigm for Career Construction in The 21st Century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239–250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In Lent R. W., Brown S. D. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 144–180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Career Intervention* (Vol. 1, pp. 129–145). Foundations Washington DC: APA Books.
- Sawitri, H. S. R., Untoro, W., & Trinugroho, I. (2016). Women in Top Management and Bank Performance: Evidence from Indonesia. *The Indonesian Capital Market Review, 8*(1). Doi: 10.21002/icmr.v8i1.5537.
- Shoss, M. K., Witt, L. A., & Vera, D. (2011). When Does Adaptive Performance Lead to Higher Task Performance? *Journal of Organizational Behavior, 60*(1), 5–22.
- Siahaan, A. (2016, Oktober). Wanita, Saatnya Keluar dari Zona Nyaman dengan Cara Ini. Retrived from <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/2630942/wanita-saatnya-keluar-dari-zona-nyaman-dengan-cara-ini>. 18 Juli 2024.
- Simosi, M. (2012). Disentangling Organizational Support Construct. *Personnel Review, 41*(3), 301–320.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrie, & Abas, E. A. (2012). Perbedaan Persepsi Terhadap Pengembangan Karier antara Wanita Menikah dan Wanita Belum Menikah (*Single*). *Predicara*, 1(2), 88–92.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155–175. Doi: 10.5296/ijhrs.v9i3.15102.
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi*, 8(2), 207–222.
- Syf. (2022, April). Gampang Tertekan Karena Pekerjaan, Karyawan Wanita Sulit Naik Jabatan. *DUNIA KERJA*. Retrived from <https://www.insertlive.com/lifestyle/20220421104732-19-274700/gampang-tertekan-karena-pekerjaan-karyawan-wanita-sulit-naik-jabatan>. 18 Desember 2023.
- Tahiry, M. A., & Ekmekcioglu, E. B. (2021). Supervisor Support, Career Satisfaction, and Career Adaptability of Healthcare Sector Employees. *Journal of Management*, 20(2), 292–301.
- Tentry, J., & Nurliani, D. (2021, Maret). Ketika Perempuan Punya Kompetensi, Namun Minim Kepercayaan Diri. *Medium*. Retrived from <https://medium.com/perihal-perempuan/ketika-perempuan-punya-kompetensi-namun-minim-kepercayaan-diri-48518a5e0bc6>. 19 Juni 2024.
- Tewal, B., & Tewal, F. B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(1), 450–456.
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in An Insurance Company: An Exploratory Study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1–9.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39–48.
- Tulus, A. M. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, T. Y. D. (2021, Oktober). Catat! Ini Kesalahan yang Perlu Wanita Karir Hindari dalam Bekerja. *Parapuan*. Retrived from <https://www.kompas.com/parapuan/read/532956121/catat-ini-kesalahan%20yang-perlu-wanita-karir-hindari-dalam-bekerja>. 27 Mei 2024.



- Uwannah, N. C., Adeoye, A. O., James, N. C., Uwannah, A. O., & Egwuonwu, C. O. K. (2023). Marital Satisfaction, Perceived Organizational Support and Job Involvement Among Employed Women In South-West Nigeria. *International Journal of Professional Business Review*, 8(11), 1–16. Doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i11.4100.
- Wakirin. (2017). Wanita Karir Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al I'tibar*, 4(1), 1–14.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The Survey of Perceived Organizational Support: Which Measure Should We Use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1). Doi: 10.4102/sajip.v35i1.754.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career Adaptability, Work Engagement, and Employee Well-Being Among Chinese Employees: The Role of Guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01029.
- Yu, K., Liu, C., & Li, Y. (2019). Beyond Social Exchange: Career Adaptability Linking Work Stressors and Counterproductive Work Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01079.
- Yuniati, R., & Andrianie, P. S. (2020). Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Family Enrichment pada Wanita Bekerja. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1).
- Zacher, H. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21–30. Doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career Adaptability and Career Entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. Doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.006.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older Workers' Age as a Moderator of the Relationship Between Career Adaptability and Job Satisfaction. *Work, Aging, and Retirement*, 1(2), 227–236.
- Zacky, M., & Sholihah, R. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kesempatan Berkarir (Studi Kasus pada Masyarakat Kabupaten Batang). *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 111–116.