

**HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEMAMPUAN
BERADAPTASI KARIER PADA KARYAWAN DI AWAL
KARIER**



SKRIPSI
OLEH
MANISA FITRI ANJANI
04041181823072
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2022

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEMAMPUAN BERADAPTASI
KARRIER PADA KARYAWAN DI AWAL KARRIER**
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

MANISA FITRI ANJANI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 01 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Pembimbing II

Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Penguji I

Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP 198612152015042004

Penguji II

Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022012092201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 01 Agustus 2022



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Manisa Fitri Anjani
NIM : 04041181823072
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan Di Awal Karier

Indralaya, 01 Agustus 2022

Menyetujui,

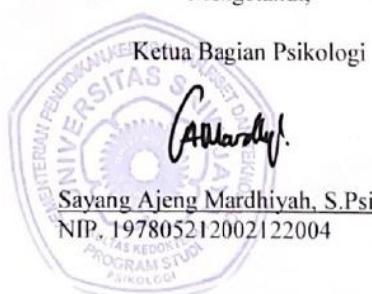
Dosen Pembimbing I

Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Dosen Pembimbing II

Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Mengetahui,



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan disaksikan oleh tim pengaji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atas diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 01 Agustus 2022



Manisa Fitri Anjani
NIM. 04041181823072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Emak dan Alm. Bapak tercinta yang telah memberikan segala dukungan kepada saya. Terima kasih untuk semua pengorbanan Emak dan Bapak sehingga saya bisa mengeyam pendidikan setinggi ini. Terima kasih atas semua doa, dukungan, kasih sayang, perhatian, dan semangat yang diberikan saat suka dan duka selama proses penggerjaan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk dua orang hebat yang telah membesar dan mendidik saya dengan sangat baik. Saya harap dengan terselesaikannya skripsi ini dapat menjadi langkah awal saya untuk membahagiakan dan membanggakan Emak dan Alm. Bapak.
2. Adik-adik, Keluarga besar, kekerabat, dan sahabat-sahabat saya. Terima kasih banyak atas doa, perhatian dan bantuannya baik yang terlihat maupun tidak terlihat selama proses penggerjaan skripsi ini.
3. Manisa Fitri Anjani. Selamat dan terima kasih sudah berjuang sampai di titik ini. Semoga ini menjadi awal yang baik untuk meraih mimpi-mimpi lainnya.
4. Pembaca yaitu kamu yang sedang membaca skripsi ini, semoga karya yang sangat kubanggakan ini dapat bermanfaat buat kamu ya. Terima Kasih dan selamat membaca.

HALAMAN MOTTO

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

(Surat al-‘imrān ayat 139)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier Pada Karyawan di Awal Karier”**.

Selama penulisan skripsi ini tentunya peneliti mendapatkan banyak sekali bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung, dan membimbing peneliti. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya ditujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, 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 Kepala Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing I dan Bapak Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing II dalam penyusunan skripsi peneliti yang selama proses penggerjaan skripsi telah mendukung, dan menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan yang baik dan berguna.
6. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA., selaku dosen penguji I skripsi dan Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku dosen penguji II skripsi.

7. Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA., Psy selaku dosen pembimbing akademik.
8. Para Bapak dan Ibu dosen serta staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
9. Responden Penelitian yang telah membantu selama proses pengumpulan data.
10. Temen-temen satu angkatan *twister* ku, sohib semua pasti bisa, dan sahabat-sahabat ku dimanapun berada, terima kasih telah mewarnai masa perkuliahan serta telah memberikan dukungan selama perkuliahan ini.
11. Teman-teman seperbimbingan, dan kakak tingkat yang telah memberikan saran, masukan, dan bersedia diberi banyak pertanyaan selama proses penelitian berlangsung.
12. Seluruh pihak yang terlibat, namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerajan laporan tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran, serta masukan bahkan kritik yang membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh pihak.

Palembang, 01 Agustus 2022
Hormat saya,

Manisa Fitri Anjani
NIM 04041181823072

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Secara Teoritis	11
2. Secara Praktis	11
E. Keaslian Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Kemampuan Beradaptasi Karier	23
1. Pengertian Kemampuan Beradaptasi Karier	23
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kemampuan Beradaptasi Karier	25
3. Dimensi-dimensi Kemampuan Beradaptasi Karier	29
B. Kebahagiaan	33
1. Pengertian Kebahagiaan	33
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kebahagiaan	34
3. Aspek-Aspek Kebahagiaan	40
C. Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier Pada Karyawan di Awal Karier	42
D. Kerangka Berpikir	44
E. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Identifikasi Variabel Penelitian	45
B. Definisi Operasional Variabel	45
1. Kemampuan Beradaptasi Karier	45
2. Kebahagiaan	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
1. Populasi Penelitian	47
2. Sampel Penelitian	47

D. Metode Pengumpulan Data	49
a. Skala Kemampuan Beradaptasi Karier	50
b. Skala Kebahagiaan	51
E. Validitas dan Reabilitas	52
1. Validitas	52
2. Reliabilitas	53
F. Metode Analisis Data	54
1. Uji Asumsi	55
2. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Orientasi Kancah	57
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	60
1. Persiapan Administrasi	60
2. Persiapan Alat Ukur	60
3. Pelaksanaan Penelitian	66
C. Hasil Penelitian	73
1. Deskripsi Subjek Penelitian	73
2. Deskripsi Data Penelitian	77
3. Uji Analisis Data Penelitian	80
D. Hasil Analisis Tambahan	82

1. Uji Beda Kebahagiaan dan Kemampuan Beradaptasi Karier Berdasarkan Jenis Kelamin	82
2. Uji Beda Kebahagiaan dan Kemampuan Beradaptasi Karier Berdasarkan Usia	84
3. Uji Beda Berdasarkan Pernah Berniat Pindah Pekerjaan di Tempat Lain	86
E. Pembahasan	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	95
1. Bagi Karyawan di Awal Karier	95
2. Bagi Instansi/Organisasi	96
3. Bagi Peneliti Lainnya	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman Penelitian Skala Kemampuan Beradaptasi Karier.....	50
Table 3.2 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kemampuan Beradaptasi Karier.....	51
Table 3.3 Pedoman Penelitian Skala Kebahagiaan.....	52
Tabel 3.4 Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kebahagiaan.....	52
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala Kemampuan Beradaptasi Karier Setelah Uji Coba	63
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Kemampuan Beradaptasi Karier.....	64
Table 4.3 Distribusi Aitem Kebahagiaan Setelah Uji Coba.....	66
Table 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Kebahagiaan.....	66
Tabel 4.5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	69
Tabel 4.6 Penyebaran Skala Penelitian.....	73
Table 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	73
Table 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	74
Tabel 4.9 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	75
Tabel 4.10 Deskripsi Jenis Pekerjaan Subjek Penelitian.....	75
Tabel 4.11 Deskripsi Pernah Berniat Pindah Pekerjaan di Tempat Lain Subjek Penelitian.....	75
Table 4.12 Deskripsi Domisili Pekerjaan Subjek Penelitian.....	76
Table 4.13 Deskripsi Lama Kerja Subjek Penelitian.....	76
Tabel 4.14 Deskripsi Penghasilan Subjek Penelitian.....	77

Tabel 4.15 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	78
Tabel 4.16 Deskripsi Formulasi Kategorisasi.....	78
Tabel 4.17 Deskripsi Kategorisasi Kemampuan Beradaptasi Karier Subjek Penelitian.....	79
Table 4.18 Deskripsi Kategorisasi Kebahagiaan Subjek Penelitian.....	79
Table 4.19 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	80
Table 4.20 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	81
Table 4.21 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian.....	81
Table 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Table 4.23 Hasil Perbedaan Mean Kebahagiaan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Table 4.24 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	85
Table 4.25 Hasil Uji Beda Berdasarkan Pernah Berniat Pindah Pekerjaan di Tempat Lain.....	86
Table 4.26 Hasil Perbedaan Mean Kebahagiaan Berdasarkan Pernah Berniat Pindah Pekerjaan di Tempat Lain.....	87

HUBUNGAN KEBAHAGIAAN DENGAN KEMAMPUAN BERADAPTASI KARIER PADA KARYAWAN DI AWAL KARIER

Manisa Fitri Anjani¹• Marisyah Pratiwi²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 169 orang karyawan di awal karier untuk pengambilan data, serta menggunakan 50 orang karyawan di awal karier untuk uji coba. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni skala kemampuan beradaptasi karier mengacu pada dimensi dari Savickas dan Porfeli (2012), dan skala kebahagiaan mengacu pada aspek kebahagiaan menurut Seligman (2011).

Hasil analisis korelasi menunjukkan kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan $r=0,579$. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Kemampuan Beradaptasi Karier, Kebahagiaan

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I

Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog

NIP 198703192019032010

Dosen Pembimbing II

Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A

NIP. 198108132015104101

Mengetahui
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si

NIP 197805212002122004



THE RELATIONSHIP OF HAPPINESS WITH CAREER ADAPTABILITY IN EARLY-CAREER EMPLOYEES

Manisa Fitri Anjani¹, Marisyah Pratiwi²

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is a relationship between happiness and career adaptability in early-career employees. The hypothesis of this study is that there is a relationship between happiness and career adaptability in early-career employees.

This study used 169 respondents from early career employees for data collection, and used 50 employees at the beginning of their careers for trials. The sampling technique uses purposive sampling. The measuring instrument used, namely the career adaptability scale, refers to the dimensions of Savickas and Porfeli (2012), and the happiness scale refers to aspects of happiness according to Seligman (2011).

The results of the correlation analysis showed that happiness and career adaptability had a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) with $r = 0.579$. From the results of data analysis, it can be concluded that there is a significant positive relationship between the two variables. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keyword : *Career Adaptability, Happiness*

¹Student of Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

²Lecture of Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I

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

Dosen Pembimbing II

Muhammad Zainal Fikri, S.Psi., M.A
NIP. 198108132015104101

Mengetahui
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karier merupakan salah satu tantangan yang sangat penting dalam perkembangan kehidupan seseorang. Sitompul (2018) yang menyatakan bahwa karier menjadi salah satu bagian hidup yang berpengaruh pada kehidupan manusia. Namun, untuk mencapai karier seseorang harus melewati berbagai tantangan. Menurut Hendriani, Garnasih, dan Fitri (2014) tantangan itu merupakan karakteristik kuat yang berhubungan dengan pengembangan karier individu sehingga penting bagi individu yang memasuki tahap awal karier dalam suatu pekerjaan.

Tahap di awal karier adalah cara dimana seorang individu secara bertahap menjadi terorganisir dalam organisasi dan dapat diterima oleh organisasi. Jayaratne, Collins & B. McCollum (2021) tahap di awal karier merupakan salah satu bagian tahap pengembangan karier seorang karyawan dan salah satu strategi yang efektif . Berdasarkan jangka waktu kerja, karyawan yang mulai karier untuk pertama kalinya dengan masa kerja 5 tahun atau kurang dari penyelesaian pendidikan terakhir individu diklasifikasikan sebagai karyawan yang berada pada tahap di awal karier (Zaharee, Lipkie, Mehlman & Neylon, 2018). Menurut Kardas (2012) berpendapat bahwa tahap di awal karier dimulai pada usia 18 dan berakhir di usia 35 tahun.

Pada masa transisi karier ditandai dengan pesatnya perubahan ekonomi, sosial, dan teknologi serta meningkatnya kompleksitas dan keragaman, sehingga kemampuan beradaptasi karier sangat penting bagi karyawan di awal karier agar dapat beradaptasi dengan perubahan (Ohme dan Zacher, 2015). Menurut van der Horst & Klehe (2018) dengan adanya perubahan setiap karyawan diharuskan dapat terus mengambil peran baru sebab diperlukan untuk melihat kebutuhan dan mengenal instrumen yang digunakan untuk mengatur diri mereka sendiri demi mencapai karier. Hal ini, menjadi penting bagi karyawan di awal karier untuk memiliki kemampuan beradaptasi karier.

Dikutip dari detikedu pada tanggal 2 November 2021, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nadiem Makarim menyatakan lulusan mahasiswa yang bekerja sesuai dengan jurusan maksimal hanya 20%, sedangkan 80% dari lulusan tersebut bekerja di luar jurusan yang dipilih. Menurut Mardiana (2017) penyebab dari belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang sesuai dengan jurusan saat ini disebabkan karena kendala, yang pertama terkait ketidaksesuaian (*mismatch*) pekerjaan dan yang kedua kemampuan pekerja di bawah kualifikasi.

Pada lingkungan kerja, individu yang bekerja hendaknya tidak hanya mempunyai kemampuan untuk menjadi energik, tetapi individu diharapkan dapat menerapkan energi yang dimiliki untuk pekerjaan. Karakteristik tersebut dibutuhkan dalam setiap profesi di dunia kerja, yang mana harus mampu menjalani karier dalam lingkungan yang berubah-ubah yang juga penuh dengan keragaman (Purba, Carissa,

dan Effendi, 2020). Menurut Hardianto dan Sucihayati (2018) untuk menyelesaikan dan mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan ataupun dari kondisi kerja dibutuhkan kemampuan beradaptasi karier (Hardianto & Sucihayati, 2018). Berbagai perbedaan usia pada generasi saat ini menuntut individu untuk dapat menjalani karier dengan berbagai perubahan yang ada, dengan demikian untuk dapat mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi dibutuhkan kemampuan beradaptasi karier (Purba, Carissa, dan Effendi, 2020).

Generasi-generasi yang membutuhkan kemampuan beradaptasi karier dalam mengatasi berbagai isu-isu permasalahan yang terjadi yaitu generasi milenial dan generasi Z. Christiani & Ikasari (2020) mengatakan bahwa generasi milenial memiliki tahun lahir (1990-1995) dan generasi Z memiliki tahun lahir (1995-2010). Menurut Darmawani & Suryahadikusuma (2021) generasi Z menjadi salah satu generasi yang membutuhkan kemampuan beradaptasi karier dalam pekerjaan. Darmawani & Suryahadikusuma (2021) juga menjelaskan generasi Z yang tidak dapat menyesuaikan dalam bekerja akan berdampak pada tingginya tingkat *turnover* dan stres kerja di Generasi Z. Menurut Borysenko (2018), 77% generasi Z merasakan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

Pada generasi milenial yang bekerja juga membutuhkan kemampuan beradaptasi karier, namun pada generasi milenial memiliki permasalahan tersendiri

bagi sumber daya manusia sebab adanya niat dari individu berpindah kerja. Karyawan milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pendahulunya, dan 60% dari generasi milenial berniat untuk meninggalkan organisasi jika merasa dilepaskan. Organisasi akan menghadapi perbedaan generasi dan harus memahami karakteristiknya untuk mempertahankan tingkat *turnover* yang dimiliki karyawan (Friani dan Mulyani, 2018).

Dilansir dari web fimela.com, berdasarkan data yang diperoleh pada tanggal 2 Mei 2019. Wijayanti menyebutkan bahwa perjalanan karier pertama kali dimulai ketika individu belum 100% memiliki pemahaman dan belum mulai beradaptasi dengan cepat pada pekerjaan, serta terkait lingkungan pertemanan, mengenai komunikasi melalui email cukup sulit untuk dilakukan. Dalam artikel fimela juga menjelaskan, untuk pertama kali memulai karier terasa tidak mudah dan pahit, bahkan dikucilkan. Selain itu permasalahan lainnya kemampuan yang ada membuat tidak terkendalinya pekerjaan, sehingga harus banyak bertanya. Namun, seiring dengan berjalaninya waktu, dapat memahami pekerjaan, meskipun terdapat beberapa rekan yang tidak menyukai kinerja individu. Adanya ketidaknyamanan dan kesulitan individu menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan, menyebabkan individu mengajukan *resign* kepada organisasi.

Dikutip dari Amalia (2021) bahwa karyawan di awal karier merupakan individu yang sudah bekerja minimal selama 1-3 tahun. Karyawan di awal karier masih mengalami kesulitan untuk dapat beradaptasi, masih sulit untuk mengenali dan

menghadapi pimpinannya. Kemudian, individu lain juga masih memiliki kesulitan untuk menyesuaikan *jobdesk* yang diberikan karena pimpinan yang langsung memberi perintah juga tidak paham dengan *jobdesk* nya, selain itu individu belum bisa menyesuaikan diri dengan alur kerja yang ada, belum tanggap dengan lingkungan sekitar, dan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan karena loyalitas yang melebihi dari tanggung jawabnya yang ditetapkan di awal oleh instansi serta jam kerja yang tidak teratur. Lebih lanjut menurut Simamora (Amalia, 2021) karyawan di awal karier tidak selalu berjalan mulus karena adanya masalah-masalah seperti, frustrasi dan ketidakpastian disebabkan harapannya yang tidak sesuai dengan realitas yang ada, adanya pemimpin yang tidak kompeten, insentivitas terhadap aspek politis organisasi, kegagalan dalam memantau lingkungan internal dan eksternal, mengabaikan kriteria sesungguhnya untuk evaluasi kinerja dari karyawan yang baru diangkat atau baru memulai berkarier, ketegangan antara profesional yang lebih muda dan yang tua serta manajer memiliki perbedaan pengalaman, kebutuhan, dan minat, ketidakpastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi dan kegelisahan mengenai integritas, komitmen, dan dependensi.

Sumber daya atau kesiapan untuk menghadapi transisi karier disebut dengan istilah kemampuan beradaptasi karier (Savickas dan Porfeli, 2012). Kemampuan beradaptasi karier adalah kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dan berpartisipasi dalam peran kerja serta dengan penyesuaian tidak terduga yang didorong oleh perubahan dalam

pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Menurut Savickas dan Porfeli (2012) kemampuan beradaptasi karier memiliki 4 dimensi yaitu, *career control* merupakan sejauh mana disiplin diri yang ditunjukkan dengan teliti dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan. *Career concern* merupakan perhatian tentang masa depan membantu individu melihat ke depan dan bersiap untuk apa yang mungkin terjadi selanjutnya. *Career curiosity*, berarti sejauh mana seseorang mengeksplorasi keadaan dan mencari informasi tentang peluang. *Career confidence* berarti tingkat kepastian bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, dan melakukan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan.

Kemampuan beradaptasi karier yang rendah dapat mengakibatkan individu berkeinginan untuk keluar atau mengundurkan diri dari organisasi (Chan dan Mai, 2015). Individu yang cenderung cepat meninggalkan pekerjaannya dianggap merugikan pihak organisasi, sehingga membuat kerugian baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu yang telah dikeluarkan saat proses seleksi maupun pelatihan (Manurung & Ratnawati, 2012). Selain itu, keluarnya individu dari tempat kerjanya akan merusak sistem kerja yang sedang berlangsung pada organisasi tersebut (Rohman, 2018). Menurut Yuliawan dan Himam (2017) keluarnya individu menyebabkan kualitas kerja dalam organisasi tersebut juga akan berkurang yang berujung pada menurunnya kualitas layanan. Selain itu individu dengan kemampuan beradaptasi karier yang rendah, dapat menimbulkan dampak negatif bagi diri sendiri dan pekerjaannya seperti pemotongan gaji yang diterima akibat kualitas kerja yang

kurang maksimal (Iman, 2020). Individu yang tidak siap beradaptasi dengan lingkungan karier akan memperoleh pekerjaan yang kualitasnya rendah (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic & Nauta, 2010). Sedangkan, menurut Koen, Klehe & Van Vianen (2012) individu yang kurang mempersiapkan diri mengakibatkan timbulnya pengangguran.

Karyawan dengan kemampuan beradaptasi karier tinggi, maka niat individu untuk berpindah lebih rendah (Chan dan Mai, 2015). Menurut Soresi, Nota & Ferrari (2012) kemampuan beradaptasi karier yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan, dan lebih mampu mewujudkan tujuan karier. Kemampuan beradaptasi karier juga dapat memfasilitasi transisi individu ke dunia kerja (Negru-Subtirica, Pop & Crocetti, 2015). Selain itu menurut Alkhemeiri, Khalid & Musa (2020) kemampuan beradaptasi karier juga penting bagi karyawan di awal karier dengan harapan agar dapat merencanakan pengembangan dan peluang karier serta transisi karier.

Oztemel dan Yildiz-Akyol (2021) menunjukkan bahwa kebahagiaan, dukungan sosial yang dirasakan, sikap positif terhadap masa depan, dan sikap terencana terhadap masa depan secara signifikan berkontribusi pada kemampuan beradaptasi karier. Individu yang lebih optimis dan lebih bahagia lebih berkomitmen pada pendidikan dan rencana karier mereka, dan dengan demikian mereka memperkuat kemampuan beradaptasi karier. Kebahagiaan dapat membawa manfaat bagi pengembangan karier individu dan lebih khusus bagi kemampuan beradaptasi karier.

Kebahagiaan dapat memfasilitasi kemampuan beradaptasi karier individu dengan membantu mereka mengatasi hambatan karier.

Individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi mempunyai kemampuan beradaptasi karier yang akan lebih tinggi (Creed, Hirschi, Skorikov dalam Oztemel & Yildiz-Akyol, 2021). Semakin baik tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup penilaian diri individu maka semakin tinggi skor kemampuan beradaptasi karier dan optimisme. Kebahagiaan dan kepuasan hidup merupakan dampak dari tingginya kemampuan beradaptasi karier dalam menangani masa stres dengan merencanakan hasil karier dan penanganan dengan beban kerja institusi (Karavdic dan Baumann, 2014).

Menurut Seligman (2011) kebahagiaan adalah perasaan yang bersifat baik dan cara individu dalam menetapkan jalan hidup dengan memaksimalkan perasaan yang dirasakan. Aspek kebahagiaan menurut Seligman (2011) terdiri dari tiga aspek, pertama emosi positif merupakan kehidupan menyenangkan karena dapat merasakan kesenangan, kegembiraan, ekstasi, kehangatan, kenyamanan. Kedua, aspek keterlibatan adalah dengan melibatkan diri secara penuh, tidak hanya fisik yang beraktivitas, tetapi sumber daya kognitif, dan emosional yang membentuk pemikiran dan perasaan. Selain itu, keterlibatan tidak hanya terjadi pada satu aktivitas, akan tetapi dapat dari berbagai aktivitas lain seperti *hobby*. Ketiga, aspek makna merupakan gabungan dari emosi positif dan keterlibatan karena setiap individu menginginkan makna dan tujuan yang jelas dalam hidup. Kehidupan yang bermakna

terdiri dari milik dan melayani sesuatu yang diyakini lebih besar dari diri sendiri dan berkemanusiaan seperti agama, partai politik dan keluarga.

Dilansir dari indeed pada tanggal 23 Februari 2021, tim redaksi indeed mengatakan bahwa bagi sebagian individu, perubahan yang terjadi di tempat kerja dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu dengan individu yang semakin bahagia dan nyaman di tempat kerja akan membuat individu semakin baik untuk dapat mengantisipasi perubahan dan beradaptasi. Menjadi mudah beradaptasi berarti memiliki keyakinan pada diri sendiri dan kemampuan individu untuk berubah seiring waktu. Pada dasarnya individu telah menemukan alasan untuk bahagia apa pun situasinya saat individu telah menerima perubahan.

Individu yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan (Chinanti & Siswati, 2018). Sedangkan, menurut Chan & Mai (2015) individu yang cakap, dan dapat berpartisipasi dalam peran kerja lebih mungkin untuk bahagia dengan karier tersebut, karena mempunyai banyak prospek kerja termasuk promosi, pengakuan, tunjangan kesejahteraan, jadwal *shift* yang lebih baik, dan tunjangan misalnya, uang hadiah. Menurut Oswald, Proto & Sgroi (2015) mengatakan bahwa individu yang lebih bahagia menunjukkan produktivitas yang lebih besar.

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, peneliti menduga ada hubungan kebahagiaan terhadap kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier dari latar belakang masalah serta penjabaran yang telah dipaparkan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan permasalahan yang diangkat oleh peneliti adalah mengenai apakah ada hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan rumusan masalah dari penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk melihat hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberi sumbangan ilmu dalam pengembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian sebelumnya khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada subjek agar dapat memiliki kemampuan beradaptasi karier yang baik, sehingga dapat membantu subjek menghadapi suatu tantangan atau kesulitan yang terkait dengan adanya tuntutan sebagai karyawan di awal karier.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi instansi secara umum yaitu untuk memberikan dukungan serta pelatihan kepada karyawan atau pekerja yang mulai karier nya sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu mempersiapkan diri saat masuk ke dunia kerja.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil pencarian yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibahas oleh peneliti yaitu dengan judul “Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier”. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kebahagiaan dan variabel kemampuan beradaptasi karier, baik penelitian dalam negeri ataupun penelitian luar negeri.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Hardianto dan Rizka Bella Sucihayati (2015) dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* Pada Koas Angkatan 2015 FKG “X” di RSGM”. Sampel dalam penelitian tersebut adalah 65 orang pada koas angkatan 2015 FKG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki oleh koas maka akan semakin tinggi juga *career adaptability*.

Adanya perbedaan dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas dalam penelitian yang dilakukan oleh Yoga Hardianto dan Rizka Bella Sucihayati (2015) adalah *adversity quotient* sedangkan dalam penelitian ini yaitu kebahagiaan. Subjek penelitian yang dilakukan dalam penelitian Yoga Hardianto dan Rizka Bella Sucihayati (2015) adalah Koas Angkatan 2015 FKG sedangkan dalam penelitian ini ialah karyawan di awal karier.

Rifki Azhar dan Eka Dian Aprilia (2018) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Adaptabilitas Karier pada Sarjana di Banda Aceh”. Subjek dalam penelitian adalah 286 sarjana lulusan tahun 2016. Pada penelitian ini diperoleh hasil adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karier pada sarjana di Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi adaptabilitas karier, dan begitu pula sebaliknya. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan secara signifikan dengan adaptabilitas karier sarjana.

Ditemukannya adanya perbedaan dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti. Diketahui penelitian yang dilakukan oleh Rifki Azhar dan Eka Dian Aprilia (2018) menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosi sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat sedangkan peneliti ini menggunakan variabel kebahagiaan sebagai variabel bebas dan kemampuan beradaptasi karier sebagai variabel terikat. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di awal karier sedangkan penelitian Rifki Azhar dan Eka Dian Aprilia (2018) adalah Sarjana Lulusan tahun 2016 di Banda Aceh.

Firosyana Rizki Amalia & Farida Kurniawati (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Self-efficacy Source and Career Adaptability: The Mediating Roles of Career Decision Self-Efficacy*”. Sampel dalam penelitian adalah siswa kelas 12 SMA, terdiri dari 47 laki-laki dan 205 perempuan. Pada penelitian ini diperoleh hasil menunjukkan bahwa efikasi diri keputusan karier (CSDE) memediasi hubungan

antara masing-masing sumber efikasi diri dengan kemampuan beradaptasi karier. Empat dari lima sumber *self-efficacy* menyediakan pengaruh melalui dua cara, yaitu pengaruh langsung terhadap kemampuan beradaptasi karier dan melalui peran mediasi CDSE.

Sementara itu, pengalaman sukses orang lain memiliki pengaruh pada kemampuan beradaptasi karier hanya melalui mediasi CDSE. Oleh karena itu, dengan meningkatkan satu atau lebih sumber *self-efficacy* akan membantu perkembangan remaja agar kemampuan beradaptasi karier nya baik.

Penelitian tersebut mempunyai perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Penelitian yang dilakukan Firosyana Rizki dan Farida Kurniawati (2019) menggunakan *self-efficacy* sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan kebahagiaan sebagai variabel bebas. Sampel yang digunakan pada penelitian Firosyana Rizki dan Farida Kurniawati (2019) yaitu siswa SMA dan tempat nya di Jakarta dan Bekasi sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu karyawan di awal karier.

Penelitian dengan judul “Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir” yang dilakukan oleh (Karinda Ayu Tamari & Sari Zakiah Akmal, 2018). Data sampel diambil dari 270 orang mahasiswa yang aktif berkuliah di Jabodetabek. Pada penelitian ini diperoleh hasil dukungan kontekstual berperan sebesar 14,5% terhadap adaptabilitas karier ($p < 0,05$),

sedangkan, hambatan kontekstual yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir tidak berperan secara signifikan terhadap adaptabilitas karier. Oleh karena itu, pemberian dukungan terhadap mahasiswa tingkat akhir merupakan intervensi yang dapat diberikan untuk meningkatkan adaptabilitas karier mereka.

Ditemukan perbedaan dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti ini yaitu pada penelitian Karinda Ayu Tamari & Sari Zakiah Akmal (2018) terdapat variabel dukungan dan hambatan kontekstual sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kebahagiaan sebagai variabel bebas dan kemampuan beradaptasi karier sebagai variabel terikat. Tidak hanya itu subjek yang digunakan pada penelitian Karinda Ayu Tamari & Sari Zakiah Akmal (2018) yaitu mahasiswa akhir Jabodetabek sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan di awal karier sebagai subjek penelitiannya.

Hikmatul Aridha Husna dan Marina Dwi Mayangsari (2017) dengan judul “Gambaran Adaptabilitas Karier pada siswa dengan Gangguan *Low Vision*”. Subjek dalam penelitian ini diambil dari siswa dengan gangguan *low vision*, sedang menempuh pendidikan tingkat sekolah menengah akhir di Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa subjek memiliki adaptabilitas karier baik dideskripsikan melalui 4 aspek yaitu kepedulian karier, pengendalian karier, keingintahuan karier, dan keyakinan karier. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier pada penelitian ini adalah usia,

pengalaman kerja, keluarga dan social support, institusi pendidikan, serta status sosial ekonomi. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi adaptabilitas karier berdasarkan penelitian ini adalah pengalaman kerja.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmatul Aridha Husna dan Marina Dwi Mayangsari (2017) memiliki variabel univariat yaitu hanya adaptabilitas karier sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat yaitu kebahagiaan dan kemampuan beradaptasi karier. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada karyawan di awal karier sedangkan pada penelitian Hikmatul Aridha Husna dan Marina Dwi Mayangsari (2017) menggunakan siswa dengan gangguan *low visio*

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Ariska, Nina Zulida, Mifta Hanif, Agus (2020) dengan judul “Makna Kebahagiaan pada Mahasiswa Perempuan di Era Millennials”. Sampel diambil dari 74 Mahasiswa perempuan di Yogyakarta. Pada penelitian ini diperoleh hasil yang diperoleh dari kategorisasi makna kebahagiaan pada perempuan adalah peristiwa yang berhubungan dengan nilai kebermanfaatan, religiusitas, kesuksesan, keluarga, kenyamanan, dicintai, sehat, dan lain-lain.

Perbedaan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu pada variabel yang digunakan oleh penelitian Desi Ariska, Nina Zulida, Mifta Hanif, dan Agus (2020) ialah dengan menggunakan satu variabel yaitu kebahagiaan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas menggunakan

kebahagiaan serta variabel terikat menggunakan kemampuan beradaptasi karier. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan di awal karier sedangkan pada penelitian oleh Desi Ariska, Nina Zulida, Mifta Hanif, dan Agus (2020) menggunakan Mahasiswa perempuan sebagai subjek nya.

Chritian Maggiori, Claire Johnston, Fraciska Krings, Koorosh Massoudi, Jerome Rosiier (2013) melakukan penelitian dengan judul "*The Role of Career Adaptability and Work Condition on General and Professional Well-being*". Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu orang dewasa yang bekerja dan menganggur di Swiss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik orang yang bekerja dan menganggur yang memiliki ketidakamanan kerja rendah melaporkan skor yang tinggi bagi kemampuan beradaptasi karier terutama pada dimensi *control*. Selain itu terlepas dari kondisi kerja sumber daya adaptasi secara positif berterkaitan dengan kesejahteraan umum dan professional.

Ditemukan adanya perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Chritian Maggiori, Claire S Johnston, Fraciska Krings, Koorosh Massoudi, dan Jerome Rosier (2013) menggunakan variabel *career adaptability* sebagai variabel bebas dan variabel terikat nya menggunakan *work condition* sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas kebahagiaan dan variabel terikatnya kemampuan beradaptasi karier. Orang dewasa yang bekerja dan menganggur merupakan subjek penelitian oleh Chritian Maggiori, Claire S

Johnston, Fraciska Krings, Koorosh Massoudi, dan Jerome Rossiier (2013) sedangkan subjek penelitian ini menggunakan karyawan di awal karier.

Melinde Coetzee dan Nisha Harry (2014) melakukan penelitian yang berjudul “*Emotional Intelligence as a Predictor of Employees’ Career Adaptability*”. Subjek yang digunakan yaitu 409 agen *call center* kulit hitam karer awal di Afrika. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan mengelola satu emosi sendiri dapat memberikan kontribusi yang besar dalam menerangkan kecerdasan emosional secara keseluruhan dan menerangkan perbedaan dalam kemampuan beradaptasi karier secara keseluruhan. Dengan begitu pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional dalam rangka memperkuat kemampuan beradaptasi karier.

Adanya beberapa perbedaan dalam penelitian yang dibuat oleh peneliti. Berdasarkan penelitian oleh Melinde Coetzee dan Nisha Harry (2014) mempunyai variabel bebas yaitu *emotional intelligence* sedangkan variabel terikat nya menggunakan *career adaptability*. Pada penelitian ini memiliki variabel bebas kebahagiaan dan variabel terikat kemampuan beradaptasi karier. Selain itu subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan di awal karier sedangkan pada penelitian Coetzee dan Nisha Harry (2014) menggunakan agen *call center*.

Penelitian yang dilakukan oleh Anna Carmella G, Ocampo, Melissa Lopez Reyes, Yueyang Chen, Simon Lloyd D. Restubog, Ying-Yi Chih, Laurene Chu-Garcia, dan Pianpian Guan (2020) dengan judul “*The Role Internship Participation*

and Concientiousness in Developing Career Adaptability:A five-wave growth mixture model analysis". Sampel diambil dari 173 mahasiswa sarjana manajemen hotel dan restoran di China. Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tingkat pra-magang dari dimensi kemampuan beradaptasi karier mempengaruhi perkembangan akhir tersebut. Secara keseluruhan temuan ini menawarkan implikasi teoritis dan praktis untuk sarjana kejuruan dan konselor karir dalam mendukung dan mempertahankan pengembangan kemampuan beradaptasi karier.

Perbedaan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu pada variabel yang digunakan pada penelitian Anna Carmella G, Ocampo, Melissa Lopez Reyes, Yueyang Chen, Simon Lloyd D. Restubog, Ying-Yi Chih, Laurene Chua-Garcia, dan Pianpian Guan (2020) menggunakan dua variabel bebas yaitu *internship participation* dan *concientiousness*, sedangkan variabel terikatnya yaitu *career adaptability*. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kebahagiaan dan variabel terikat yaitu kemampuan beradaptasi karier. Subjek yang digunakan pada penelitian oleh Anna Carmella G, Ocampo, Melissa Lopez Reyes, Yueyang Chen, Simon Lloyd D. Restubog, Ying-Yi Chih, Laurene Chua-Garcia, dan Pianpian Guan (2020) menggunakan 173 mahasiswa sarjana manajemen hotel dan restoran di China sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu karyawan awal karier.

Petr Hlad, Lucia Kvaskova, Stanislav Jezek, Andreas Hirschi, dan Petr Macek (2019) melakukan penelitian dengan judul "*Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School*". Sampel yang digunakan

yaitu 3.028 siswa SMK di Republik Ceko. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perhatian karir dan kepercayaan diri dikaitkan secara bersamaan dengan dukungan psikososial orang tua, dukungan guru, dan dukungan teman sebaya sementara kontrol dikaitkan hanya dengan dukungan orang tua dan teman dan rasa ingin tahu dikaitkan dengan dukungan sosial dari guru dan teman. Selain itu, dukungan instrumental orang tua tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komponen kemampuan beradaptasi karier.

Adapun perbedaan yang dibuat oleh peneliti. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas kebahagiaan sedangkan variabel terikat menggunakan kemampuan beradaptasi karier. Penelitian oleh Petr Hlad, Lucia Kvaskova, Stanislav Jezek, Andreas Hirschi, dan Petr Macek (2019) menggunakan variabel bebas *career adaptability* sedangkan variabel terikat menggunakan *social support*. Sampel pada penelitian ini menggunakan karyawan di awal karier sedangkan penelitian Petr Hlad, Lucia Kvaskova, Stanislav Jezek, Andreas Hirschi, dan Petr Macek (2019) sampelnya menggunakan 3.028 siswa SMK di Republik Ceko.

Soyoung Bo, Chunlei Wang, dan Miyoung Kim (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Career Adaptability, Future Time Perspective, and Career Anxiety Among Undergraduate Students: A Cross-national Comparison*”. Subjek yang digunakan yaitu mahasiswa sarjana di China dan Amerika Serikat. Hasil penelitian tersebut menemukan hubungan signifikan yang lebih terlihat pada mahasiswa

kelompok Amerika daripada kelompok mahasiswa Cina, menyiratkan bahwa perbedaan budaya mempengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti.

Adanya beberapa perbedaan dalam penelitian yang dibuat oleh peneliti. Berdasarkan penelitian oleh Soyoung Bo, Chunlei Wang, dan Miyoung Kim (2021) mempunyai variabel bebas yaitu *career adaptability* dan *future time perspective* sedangkan variabel terikat nya menggunakan *career anxiety*. Pada penelitian ini memiliki variabel bebas kebahagiaan dan variabel terikat kemampuan beradaptasi karier. Selain itu subjek yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan di awal karier sedangkan pada penelitian oleh Soyoung Bo, Chunlei Wang, dan Miyoung Kim (2021) menggunakan mahasiswa sarjana di China dan Amerika Serikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Meliksah Demir, Jas Jaafar, Nicholas Bilyk, dan Mohammad Raduan Mohd Arief (2012) dengan judul “*Social Skills, Friendship and Happiness: A Cross-Cultural Investigation*”. Sampel diambil dari mahasiswa Amerika terdiri dari 211 mahasiswa dari Universitas Southwestern di AS dan 154 mahasiswa Malaysia yang terdaftar di Universitas Malaya. Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa adanya kualitas persahabatan memediasi hubungan antara keterampilan sosial dan kebahagiaan diantara mahasiswa Amerika dan Malaysia.

Perbedaan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu pada variabel yang digunakan pada penelitian Meliksah Demir, Jas Jaafar, Nicholas Bilyk, dan Mohammad Raduan Mohd Arief (2012) menggunakan dua variabel bebas yaitu

social skills dan *friendship*, sedangkan variabel terikatnya yaitu *happiness*. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kebahagiaan dan variabel terikat yaitu kemampuan beradaptasi karier. Subjek yang digunakan pada penelitian oleh Meliksah Demir, Jas Jaafar, Nicholas Bilyk, dan Mohammad Raduan Mohd Arif (2012) menggunakan 154 mahasiswa Malaysia yang terdaftar di Universitas Malaya dan mahasiswa Amerika 211 mahasiswa dari Universitas Southwestern di AS sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu karyawan di awal karier.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian “Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier” yang akan dilakukan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan terletak pada subjek dan tempat penelitian maupun variabel penelitian serta metode penelitian yang akan digunakan. Adapun peneliti mengambil subjek pada karyawan di awal karier sedangkan pada kemampuan beradaptasi karier sebagai variabel terikat dan kebahagiaan sebagai variabel bebas. Oleh karena itu penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. N., & Salim, R. M. A. (2021). Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karier dalam Pengaruh Dukungan Teman terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(3), 197. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i3.29241>
- Aisyah, N. (2021, November). Nadiem Ungkap 80% Lulusan Tak Bekerja Sesuai Prodi, Bagaimana Sisanya?. Retrieved from <https://www.detik.com/edu/perguruan-tinggi/d-5793585/nadiem-ungkap-80-lulusan-tak-bekerja-sesuai-prodi-bagaimana-sisanya> 14 Maret 2022.
- Aldila, N. (2022, April). Gelombang Tren Karyawan Resign Diproyeksi Terus Berlanjut di 2022. Retrieved from <https://ekonomi.bisnis.com/read/20220404/620/1518783/gelombang-tren-karyawan-resign-diproyeksi-terus-berlanjut-di-2022> 2 Agustus 2022
- AlKhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4–5), 285–300. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2020-0081>
- 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. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i1.9573>
- Amalia, P. (2021, October). Hubungan Antara Career Optimisme dengan Adaptability Career pada Karyawan Early Career. (Naskah tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Ariska, D., Situmorang, N. Z., Hanif, M., & Sulistiawan, A. (2020). Makna Kebahagiaan Pada Mahasiswa Perempuan Di Era Millennials. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 5(1), 66. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v5i1.6290>
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- 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. (2018). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Catalog :1101001. *Statistik Indonesia*, 1101001, 780. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2022/02/25/0a2afea4fab72a5d052cb315/statistik-indonesia-2022.html> 15 Juli 2022.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). Catalog : 2303014. *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2022*, 2303014 23. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2022/06/30/66f4873dbf77355fd985838f/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-februari-2022.html> 15 Juli 2022.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(6), 100328. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Borynseko, K. (2018, November). Generation Z Is Coming To Work And Their Stress Is Already High. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/karlynborisenko/2018/11/01/generation-z-is-coming-to-work-and-their-stress-is-already-high/?sh=6c17ca7f273b>. 16 Maret 2022
- Bubert, J. (2021). Flexibility Key for Early Career Employee Satisfaction and Retention. CSA News, 66(7), 42-43.
- Bureau. (2022). How Much Happiness Is Too Much Happiness For Employees?: Happiness Research Retrieved from <http://bwpeople.businessworld.in/article/How-Much-Happiness-Is-Too-Much-Happiness-For-Employees-Happiness-Research-Report/18-05-2022-429298/> 19 Juli 2022.
- Carette, B., Anseel, F., & Lievens, F. (2013). Does career timing of challenging job assignments influence the relationship with in-role job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 61–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.001>
- Chan, Sow H.J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>

- Chan, Sow Hup Joanne, & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chinanti, S. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Empati*, 7(3), 199–205.
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi dalam Perspektif Budaya Jawa. *Jurnal komunikasi dan kajian media*, 4(2), 84-105.
- Chron. (2020, July). The Definition of Early to Mid-Career. Retrieved from <https://work.chron.com/definition-early-midcareer-17385.html> 10 Januari 2022
- Chowdhury (2019, Januari). Happiness at Work: 10 Tips for How to be Happy at Work Retrieved from <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/> 19 Juli 2022.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 253–268.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career Adaptability as A Career Competency for Generation Z. *Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22, July*, 62.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, 100(2), 185–207. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9632-5>
- Demir, M., Jaafar, J., Bilyk, N., & Mohd Ariff, M. R. (2012). Social skills, friendship

- and happiness: A cross-cultural investigation. *Journal of Social Psychology*, 152(3), 379–385. <https://doi.org/10.1080/00224545.2011.591451>
- Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (2021, August). Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021: Jabar Terbanyak, Kaltara Paling Sedikit Retrieved from <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit> 18 Juli 2022
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709–724. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0035>
- Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention. (*Doctoral Dissertation, University of South Africa*), 1(June), 1–453.
- Frian, A., & Mulyana, F. (2018). MILLENIALS EMPLOYEE TURNOVER INTENTION IN INDONESIA. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 11(3), 2–128.
- Hamiaux, A., Houssemard, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.006>
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 Fkg "X" Di Rsgm. *Psibernetika*, 11(2), 79–90. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, August 2017, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 677–689. <https://doi.org/10.1080/00224549709595491>
- Hendriani, S., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2014). PROFESI SALES DIMATA FRESH GRADUATE UNIVERSITAS RIAU. *Jurnal Ekonomi*, 22(September), 16–32.
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>

- Hlad'o, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2020). Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478–495. <https://doi.org/10.1177/1069072719884299>
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Siswa Dengan Gangguan *Low Vision Career Adaptability in Students With Low Vision Disorders*. 85–94.
- Indeed Editorial Team. (2021, February). Adability in the Workplace: Benefits and importance. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-in-the-workplace> 17 Maret 2022
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance: The mediating role of career satisfaction and the moderating role of political skill. *Career Development International*, 21(4), 378–401. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0022>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. Ô. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Jun, W. H., & Jo, M. J. (2016). Factor affecting happiness among nursing students in South Korea. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 23(6–7), 419–426. <https://doi.org/10.1111/jpm.12330>
- Kaczmarek, L. D. (2017). Encyclopedia of Personality and Individual Differences. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, January 2017. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). *Eurasian Journal of Educational Research*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 125.
- Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive Career Attitudes Effect on Happiness and Life Satisfaction by Master Students and Graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 02(08), 15–23. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.28003>
- KBBI, 2016 .Kamus Besar Bahasa Indonesia. [Online]. Retrieved from <https://kbbi.web.id/bahagia> 08 Januari 2022

- Karnadi, A. (2022, April) Survei: 84% Pekerja RI Resign 6 Bulan ke Depan Retrieved from <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan> 3 Agustus 2022
- Kardas, J.(2012). Determinants of Employee Development and Career in a Company. *Publishing House of Siedlce University of Natural Sciences and Humanities.*, 204-220. <https://www.researchgate.net/publication/330971135>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kwon, J. E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94(February), 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Lestari, Titis Novia ; Rahardjo, P. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto Yang Sedang Menempuh Skripsi. *Psycho Idea*, 11(2), 1–9. <http://jurnalsnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/508>
- Maggiori, C., Jhonston, C., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (1967). *The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Mardiana, C. F (2017, August). 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. Retrieved from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-%20orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan>

- orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan 14 Maret 2022.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones?: Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109–129. <https://doi.org/10.1108/13620430510588310>
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). *Career Adaptability: A Qualitative Understanding from the Stories of Older Women*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Merdekawati, D. P., & Sulistyawati, A. I. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 13(1), 9–19. <https://media.neliti.com/media/publications/36589-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pemilihan-karir-akuntan-publik-dan-non-akuntan-p.pdf>
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Empati*, 8(4), 11–17.
- Negru-Subirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88(37), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- O’Shea, D., Monaghan, S., & Ritchie, T. D. (2014). Early career attitudes and satisfaction during recession. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 226–245. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0061>
- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103426. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Omar, S. (2018). The influence of career adaptability and work happiness on ict professionals' intention to leave. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 9(1), 23–36. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018010102>
- Oplatka, I. (2012). Towards a conceptualization of the early career stage of principalship: Current research, idiosyncrasies and future directions. *International Journal of Leadership in Education*, 15(2), 129–151. <https://doi.org/10.1080/13603124.2011.640943>
- Oshima, K., Kodama, T., Ida, Y., & Miura, H. (2021). Gender Differences in Work Status during Early Career of Dentists: An Analysis of National Survey Cohort Data of 10 Years in Japan. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2335.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Purba, S. D., Carissa, B., & Jaya, E. A. (2020). Lecturer Career Adaptability: A Study of Millennial and Non Millennial Generations in Jakarta and Surrounding Areas. *International Journal of Learning*, 6(1), 47–52. <https://doi.org/10.18178/IJLT.6.1.47-52>
- Rohman, M. L. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil, Kabupaten Pati, Jawa Tengah.
- 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/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sarıçam, H. (2015). Subjective happiness and hope. *Universitas Psychologica*, 14(2), 685–694. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.shah>

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seligman, M. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Choice Reviews Online*, 48(12), 48-7217-48–7217. <https://doi.org/10.5860/choice.48-7217>
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir Melalui Layanan Bimbingan Karir Di Sekolah Dengan Menggunakan Media Gambar Pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang Tahun 2017-2018. *TABULARASA*, 15(3), 316-327., 15(3), 316–327.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Suthar, D. J. (2019). Linking Proactive Personality, Career Adaptability With Resilient To Career Shock: a Moderation of Support. *Digikogu.Taltech.Ee*. <https://digikogu.taltech.ee/en/Download/8e0b28d6-8d75-48b3-8b58-8add96158247/Proaktiivseisiksusejakohanemisjavastupanuvi.pdf>
- Tamari, K. A., & Akmal, S. Z. (2018). Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 79–90. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art1>
- Thomas, V.F. (2020, Februari). Lebih Banyak Pekerja Mengundurkan Diri daripada di-PHK Tahun 2019” Retrieved from <https://tirto.id/lebih-banyak-pekerja-mengundurkan-diri-daripada-di-phk-tahun-2019-eBdr> 2 Agustus 2022

- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- 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*, 15, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>
- Tokar, D. M., Savickas, M. L., & Kaut, K. P. (2020). A Test of the Career Construction Theory Model of Adaptation in Adult Workers With Chiari Malformation. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 381–401. <https://doi.org/10.1177/1069072719867733>
- Uchida, Y., & Oishi, S. (2016). The Happiness of Individuals and the Collective. *Japanese Psychological Research*, 58(1), 125–141. <https://doi.org/10.1111/jpr.12103>
- Ulva, M. (2022, Februari) The Great Resignation, Gelombang Pengunduran Diri yang Dipicu Kelelahan Bekerja Retrieved from <https://www.dewimagazine.com/news-art/the-great-resignation-gelombang-pengunduran-diri-yang-dipicu-kelelahan-bekerja> 3 Agustus 2022
- van der Horst, A. C., & Klehe, U. C. (2019). Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 91–106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.004>
- Walsh, Boehm, Lyubomirsky (2018, August). Is happiness a consequence or cause of career success? Report from <https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2018/08/13/is-happiness-a-consequence-or-cause-of-career-success/>.
- Widhiarso, W. (2010). *Analisis Butir dalam Pengembangan Pengukuran Psikologi*. 1–4.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. 2–6. http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010-_uji_linieritas_hubungan.pdf.
- Widhiarso, W. (2010). *Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik*, 1–3. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/>.

- Wijayanti, E. (2019, May). Awal Perjalanan Karier Tak Berjalan Mulus? Jangan Langsung Menyerah, ya!. Retrieved from <https://m.fimela.com/lifestyle/read/3955241/awal-perjalanan-karier-tak-berjalan-mulus-jangan-langsung-menyerah-ya> 17 Maret 2022
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). *The Grasshopper Phenomenon* : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah - pindah Pekerjaan. 34(1), 76–88.
- 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. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent: What Young Employees Want from Employers A study of the workplace attributes that attract early-career workers suggests that Millennials may not be so different from earlier generations. *Research Technology Management*, 61(5), 51–61. <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1495966>