BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Grand Theory

Career Construction Model of Adaptation (CCMA) yang dikembangkan oleh Mark Savickas dan Porfeli (2012) merupakan pengembangan dari *Career Construction Theory* yang menjelaskan bahwa perkembangan karier terjadi melalui proses adaptasi individu terhadap perubahan lingkungan. Model ini menggambarkan adaptasi karier melalui empat komponen, yaitu *adaptivity* (kesiapan beradaptasi), *adaptability* (sumber daya adaptasi), *adapting* (perilaku adaptif), dan *adaptation* (hasil adaptasi) dalam kerangka *readiness–resources–responses–results*. Dalam penelitian ini, *CCMA* digunakan sebagai landasan untuk menjelaskan bagaimana *technology readiness*, *psychological capital*, dan *social support* dapat memengaruhi *career adaptability* pada karyawan generasi Z di Kota Madiun.

Dalam *Career Construction Model of Adaptation (CCMA),* Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa adaptasi karier merupakan proses penyesuaian individu terhadap perubahan lingkungan kerja. Proses ini dimulai dari *adaptivity*, yaitu kesiapan individu untuk menghadapi perubahan, yang dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan *technology readiness* sebagai bentuk kesiapan menerima dan memanfaatkan

perkembangan teknologi. Selanjutnya, *career adaptability* dipahami sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tugas, transisi, dan tantangan karier, serta dipandang sebagai kemampuan yang dapat berkembang melalui interaksi dengan lingkungan.

Career adaptability mencakup empat dimensi utama, yaitu *concern, control, curiosity*, dan *confidence*, yang menggambarkan kemampuan individu dalam merencanakan masa depan karier, mengendalikan keputusan karier, mengeksplorasi berbagai peluang, serta memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan Savickas & Porfeli, (2012). Kemampuan tersebut tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan sekitarnya. Dalam penelitian ini, *technology readiness* dipandang sebagai kesiapan individu dalam memanfaatkan perkembangan teknologi, *psychological capital* sebagai modal psikologis positif yang mendukung kemampuan menghadapi perubahan, sedangkan *social support* merupakan dukungan dari lingkungan sosial yang membantu individu dalam proses pengembangan karier. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki peran dalam meningkatkan *career adaptability* pada karyawan Generasi Z.

Career Construction Model of Adaptation (CCMA) menjelaskan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan karier dipengaruhi oleh kesiapan pribadi serta ketersediaan sumber daya yang dimiliki dalam menghadapi tuntutan lingkungan Savickas & Porfeli, (2012). Individu memiliki kesiapan menghadapi perubahan teknologi, didukung

modal psikologis yang kuat dan lingkungan sosial yang memberikan dukungan, akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan maupun perkembangan karier. Penelitian *technology readiness* mencerminkan kesiapan individu dalam menerima perkembangan teknologi, *psychological capital* berfungsi sebagai kekuatan psikologis yang meningkatkan ketahanan dan keyakinan diri, sedangkan *social support* menjadi sumber dukungan eksternal yang membantu individu menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

Berdasarkan *Career Construction Theory* yang dikembangkan oleh Savickas (1997) serta *Career Construction Model of Adaptation* dari Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* dipandang sebagai sumber daya psikososial yang berkembang melalui interaksi antara karakteristik individu dan kondisi lingkungan. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi karier tidak hanya dipengaruhi oleh kesiapan dalam memanfaatkan teknologi, tetapi juga oleh modal psikologis yang dimiliki serta dukungan sosial yang diterima. Dengan demikian, *Career Construction Theory* menjadi landasan teori yang relevan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan bahwa *technology readiness*, *psychological capital*, dan *social support* merupakan faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

2. Career Adaptability

a. Pengertian *Career Adaptability*

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* merupakan sebuah konstruk psikososial yang merepresentasikan kapasitas sumber daya individu dalam mengantisipasi sekaligus mengatasi tantangan perkembangan karier, transisi *okupasional*, hingga trauma kerja yang berisiko memengaruhi integrasi sosialnya. Konseptualisasi ini melengkapi pandangan awal Savickas (1997) yang menempatkan adaptabilitas karier sebagai konstruk integratif berbasis *life-span* dan *life-space* dalam lingkup dunia kerja. Sebagai sebuah kompetensi transaksional, adaptabilitas karier tidak bersifat statis layaknya *personality trait* bawaan, melainkan bersifat dinamis dan berkembang secara simultan melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Kerangka teoritis ini menjadi landasan krusial untuk menganalisis variasi tingkat adaptabilitas karier pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun, mengingat kapasitas tersebut sangat dipengaruhi oleh dinamika konteks lingkungan kerja spesifik yang dialami oleh setiap individu.

Salah satu penelitian yang menggunakan *Career Construction Theory* dilakukan oleh Mark Savickas dan Erik Porfeli (2012) melalui pengembangan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS).* Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan konstruk multidimensi yang terdiri atas *concern, control, curiosity*, dan *confidence* serta dapat digunakan untuk mengukur kesiapan individu

dalam menghadapi perubahan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karier lebih tinggi cenderung menunjukkan kemampuan pengambilan keputusan karier yang lebih baik, kesiapan menghadapi transisi kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja.

Temuan tersebut memperkuat bahwa *career adaptability* merupakan faktor penting dalam mempertahankan keberlangsungan karier, khususnya pada generasi muda yang menghadapi dinamika dunia kerja modern. Oleh karena itu, konsep ini relevan digunakan dalam penelitian mengenai karyawan Generasi Z di Kota Madiun yang hidup dan bekerja dalam lingkungan yang semakin terdigitalisasi dan fleksibel.

b. **Faktor – faktor yang mempengaruhi *career adaptability***

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career adaptability* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. **Interaksi dengan Lingkungan Kerja,** merupakan kemampuan adaptasi berkembang melalui hubungan timbal balik antara kemampuan individu dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapinya.
2. **Tuntutan Lingkungan Kerja,** merupakan perubahan yang terjadi di tempat kerja, seperti penyesuaian sistem, struktur organisasi, atau target kerja baru dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya.
3. **Perubahan Karier dan Tahap Perkembangan,** merupakan perpindahan posisi, perubahan tugas, atau perkembangan jalur karier

menjadi kondisi yang menuntut individu untuk menyesuaikan diri sesuai tahap perjalanan kariernya.

4. **Pengalaman Kerja yang Menekan,** merupakan situasi kerja yang penuh tekanan atau adanya peristiwa yang mengganggu kenyamanan kerja dapat mendorong individu untuk beradaptasi agar tetap mampu menjalankan perannya,
5. **Perkembangan Lingkungan Kerja Modern,** merupakan perubahan lingkungan kerja yang semakin berbasis teknologi dan menerapkan pola kerja yang lebih fleksibel menjadi faktor yang memengaruhi perkembangan kemampuan adaptasi, terutama pada Generasi Z.

c. Indikator *Career Adaptability*

Menurut Savickas dan Porfeli (2012), adapun indikator dari *career adaptability* yaitu :

1. ***Concern,*** merupakan kemampuan individu untuk memiliki perhatian dan orientasi terhadap masa depan kariernya. Indikator ini menunjukkan sejauh mana individu mampu mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan serta memiliki perencanaan terhadap perkembangan karier yang akan dijalani.
2. ***Control,*** merupakan kemampuan individu dalam mengambil tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan perjalanan kariernya. Indikator ini menggambarkan sejauh mana individu mampu mengendalikan arah perkembangan karier dan tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal.

3. ***Curiosity*****,** merupakan kemampuan individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang yang dapat mendukung perkembangan karier.
4. ***Confidence,*** merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier.

3. *Technology Readiness* (Kesiapan Technology)

a. Pengertian *technology readiness*

Technology readiness atau kesiapan teknologi merupakan konsep yang menjelaskan tingkat kesiapan individu dalam menerima, menggunakan, serta memanfaatkan perkembangan teknologi untuk mendukung aktivitas dan pencapaian tujuan kerja. Konsep ini menekankan bahwa keberhasilan penggunaan teknologi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sistem atau fasilitas teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan psikologis dan kecenderungan individu dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi. Menurut Parasuraman (2000), *technology readiness* merupakan kecenderungan individu untuk menerima dan menggunakan teknologi baru guna mencapai tujuan dalam kehidupan maupun pekerjaan. Parasuraman (2000) menjelaskan bahwa *technology readiness* bukan sekadar kemampuan menggunakan teknologi, tetapi mencerminkan kesiapan mental individu dalam menghadapi perubahan yang muncul akibat perkembangan teknologi.

Pendapat tersebut kemudian diperkuat oleh A. Parasuraman dan Charles Colby (2015) melalui pengembangan *Technology Readiness Index* (TRI 2.0) yang menjelaskan bahwa kesiapan teknologi menggambarkan kecenderungan individu dalam memandang dan merespons teknologi melalui karakteristik psikologis tertentu. Dalam pengembangannya, *technology readiness* dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menerima transformasi digital dan memanfaatkan teknologi secara efektif dalam aktivitas kerja.Pada penelitian ini, *technology readiness* diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Pemilihan variabel ini didasarkan pada karakteristik Generasi Z yang tumbuh bersama perkembangan teknologi dan berada pada lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi. Karyawan yang memiliki kesiapan teknologi lebih tinggi diperkirakan memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik karena lebih siap menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan dan transformasi sistem kerja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *technology readiness*

Menurut Kumi et al. (2024), *technology readiness* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. **Faktor Individu *(Individual Factors)*** merupakan faktor yang melekat pada personalitas dan kapasitas pengguna teknologi itu sendiri. Digital Literacy *(Literasi Digital)* merupakan kemampuan dasar individu dalam memahami, mengoperasikan, dan mengevaluasi alat-alat digital.

Semakin tinggi literasi digital seseorang, semakin tinggi kesiapan teknologinya. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri Teknologi) merupakan keyakinan internal seseorang bahwa mereka mampu mempelajari dan menguasai teknologi baru tersebut dengan sukses.

2. **Faktor Organisasi *(Organizational Factors)*** merupakan faktor lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat kesiapan karyawan. *Management Support* (Dukungan Manajemen) sejauh mana pemimpin atau manajemen puncak memfasilitasi, mendorong, dan memberikan visi yang jelas terkait transisi teknologi. *Technical Support & Training* (Pelatihan dan Dukungan Teknis) ketersediaan program pelatihan yang memadai serta tim IT yang siap membantu ketika karyawan mengalami kendala. Tanpa ini, kesiapan teknologi sulit tercapai.
3. **Faktor Karakteristik Teknologi *(Technological Factors)*** merupakan faktor yang berasal dari sifat teknologi itu sendiri. *Perceived Usefulness* (Persepsi Kemanfaatan) sejauh mana teknologi tersebut dinilai benar-benar membantu dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari. *Relative Advantage* (Keunggulan Relatif) apakah teknologi baru ini jauh lebih baik, lebih cepat, atau lebih efisien dibandingkan dengan metode konvensional yang lama.

c. Indikator *technology readiness*

Menurut Kumi et al. (2024), adapun indikator dari *technology readiness* yaitu :

1. ***Optimism,*** mengacu pada Parasuraman (2000) dan digunakan kembali dalam penelitian Kumi et al. (2024), optimism merupakan pandangan positif individu terhadap teknologi serta keyakinan bahwa teknologi mampu memberikan manfaat dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas pekerjaan.
2. ***Innovativeness*****,** merupakan kecenderungan individu untuk menjadi lebih terbuka dan lebih cepat mencoba teknologi baru dibandingkan individu lainnya.
3. ***Discomfort,*** merupakan perasaan kurang nyaman atau ketidakpercayaan diri yang muncul ketika individu berhadapan dengan penggunaan teknologi.
4. ***Insecurity,*** merupakan tingkat keraguan individu terhadap keamanan, keandalan, dan konsekuensi dari penggunaan teknologi.

4. Psychologycal Capital (Modal Psikologis)

a. Pengertian *psychological capital*

Psychological capital (atau sering disebut sebagai PsyCap) merupakan suatu bentuk status perkembangan psikologis positif yang dimiliki oleh seorang individu yang melampaui modal manusia (human capital) dan modal sosial *(social capital)*. Merujuk pada pemikiran mendasar Luthans et al. (2007), modal psikologis bukan sekadar

karakteristik kepribadian yang statis, melainkan sebuah kapasitas psikologis positif yang bersifat dinamis dan dapat dikembangkan melalui intervensi atau pelatihan tertentu. Menurut Safavi et al. (2019), *psychological capital* memegang peran krusial sebagai sumber daya personal internal yang krusial di lingkungan organisasi modern. Keberadaan modal psikologis ini memungkinkan individu untuk mengelola stres kerja secara efektif, beradaptasi dengan perubahan yang cepat, serta mempertahankan energi positif untuk mencapai performa kerja yang optimal.

Psychological capital didefinisikan secara operasional melalui empat dimensi inti yang saling terintegrasi, yang sering disingkat sebagai *HERO,* yaitu *hope* (harapan), *efficacy/self-efficacy* (efikasi diri), *resilience* (resiliensi), dan *optimism* (optimisme). Dimensi pertama, *hope,* merepresentasikan ketekunan individu dalam mengejar tujuan dan kemampuannya merencanakan berbagai jalur alternatif untuk mencapai kesuksesan tersebut. Dimensi kedua, *efficacy*, merujuk pada keyakinan penuh atas kemampuan diri sendiri dalam mengerahkan usaha yang diperlukan guna menuntaskan tugas-tugas yang menantang. Dimensi ketiga, *resilience*, mencerminkan kapasitas seseorang untuk bertahan, bangkit kembali, bahkan melompat lebih jauh ketika dihadapkan pada masalah atau kegagalan. Terakhir, dimensi *optimism* menggambarkan kecenderungan individu untuk membuat atribusi positif mengenai keberhasilan saat ini maupun di masa depan. Integrasi dari keempat

dimensi ini oleh Safavi et al. (2019) dinilai sebagai kekuatan sinergis yang jauh lebih kuat dalam memprediksi perilaku positif karyawan dibandingkan jika dimensi tersebut berdiri sendiri-sendiri.

Dalam konteks organisasi dan dunia kerja, urgensi dari kepemilikan psychological capital yang tinggi telah divalidasi oleh berbagai penelitian empiris. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang kuat cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta penurunan intensitas untuk keluar dari perusahaan *(turnover intention)*. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian dari Nolzen (2018) menegaskan bahwa individu dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi memiliki tingkat toleransi yang lebih baik terhadap tekanan, sehingga meminimalkan risiko kejenuhan kerja *(burnout)*. Dengan demikian, kajian mengenai *psychological capital* dalam penelitian ini menjadi relevan karena fungsi strategisnya dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif serta mendorong kontribusi sukarela karyawan di luar deskripsi pekerjaan utama mereka.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *psychological capital*

Menurut Safavi et al. (2019), *psychological capital* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. **Faktor Kepemimpinan *(Leadership Factors)*** merupakan perilaku dan gaya atasan di tempat kerja menjadi faktor eksternal paling kuat dalam membentuk psikologis karyawan.

a. *Authentic Leadership & Transformational Leadership*: Pemimpin yang transparan, suportif, dan visioner secara langsung meningkatkan rasa percaya diri *(efficacy)* dan harapan *(hope)* karyawan.
b. Hubungan Atasan-Bawahan *(Leader-Member Exchange/LMX)*: Kualitas hubungan yang positif dan saling percaya dengan atasan membuat karyawan merasa lebih aman, sehingga meningkatkan ketangguhan *(resilience)* mereka saat menghadapi tekanan kerja.

2. **Faktor Lingkungan Kerja dan Organisasi *(Organizational Context)*** merupakan kondisi tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan sehari-hari.
   a. Dukungan Sosial *(Social Support) & Perceived Organizational Support (POS)*: Ketika karyawan merasa rekan kerja dan perusahaan peduli pada kesejahteraan mereka, mereka akan jauh lebih optimis (optimism) dan tangguh (resilience) menghadapi target yang berat.
   b. Iklim Organisasi yang Positif *(Positive Climate):* Lingkungan yang menghargai ide baru, minim konflik toksik, dan memberikan kebebasan berpendapat *(psychological safety)* memicu pertumbuhan modal psikologis yang sehat.
   c. Karakteristik Pekerjaan *(Job Characteristics):* Pekerjaan yang memberikan otonomi (kebebasan mengatur cara kerja) dan variasi tugas membuat karyawan merasa lebih berdaya *(efficacy).*

3. **Faktor Karakteristik Individu *(Individual/Personal Factors)*** merupakan faktor internal yang sudah ada di dalam diri karyawan sebelum berinteraksi dengan lingkungan kerja.
   a. Kecerdasan Emosional *(Emotional Intelligence):* Karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosi dirinya sendiri akan lebih mudah bangkit dari kegagalan *(resilience).*
   b. Kepribadian *(Personality Traits):* Sifat dasar seperti proactive personality (kepribadian proaktif) dan tingkat core *self-evaluations* (cara seseorang memandang harga dirinya) yang tinggi cenderung membuat individu lebih mudah membentuk komponen *PsyCap.*

c. Indikator *psychological capital*

Menurut Safavi et al. (2019), adapun indikator dari *psychological capital* yaitu :

1. ***Hope* (Harapan)** menunjukkan kemampuan individu untuk menetapkan tujuan serta memiliki motivasi yang kuat dalam mencapainya. Selain itu, individu juga mampu mencari berbagai cara atau alternatif ketika menghadapi hambatan sehingga tetap berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. ***Self-Efficacy* (Efikasi Diri)** menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri, berani mengambil tanggung jawab, dan yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. ***Resilience*** **(Resiliensi)** merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, kegagalan, atau perubahan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki resiliensi tinggi mampu mengelola tekanan, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan tetap fokus dalam mencapai tujuan.
4. ***Optimism*** **(Optimisme)** merupakan cara pandang positif individu terhadap kondisi yang dihadapi serta keyakinan bahwa hasil yang baik dapat dicapai di masa depan. Individu yang optimis cenderung melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang dan percaya bahwa setiap hambatan dapat diatasi.

5. *Social Support* (Dukungan Sosial)

1. Pengertian *social support*

Social support atau dukungan sosial merupakan bantuan, perhatian, dorongan, informasi, maupun bentuk dukungan lain yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, rekan kerja, atasan, maupun organisasi. Menurut Schaefer (1981) dukungan sosial merupakan proses interaksi sosial yang mencakup dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Cohen dan Wills (1985) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial mampu melindungi individu dari dampak negatif stres, sedangkan Thoits (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi perubahan melalui peningkatan

rasa aman, identitas diri, dan kepercayaan diri.

(Park et al., 2022) menjelaskan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan *career adaptability* karena memberikan dorongan emosional, informasi, dan motivasi yang membantu individu menghadapi transisi serta tantangan karier. Individu yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karier dan lebih siap menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pada karyawan Generasi Z yang bekerja di lingkungan kerja yang dinamis dan dipengaruhi perkembangan teknologi, social support dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability,* sehingga dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi *social support*

Menurut Sheldon Cohen (1985), *social support* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. **Faktor personal dalam pembentukan *social support*** menurut James S. House, tingkat dukungan sosial yang diterima seseorang dipengaruhi oleh beberapa kondisi individu, seperti kemampuan menjalin komunikasi, keterbukaan terhadap bantuan dari orang lain, persepsi terhadap lingkungan sosial, serta kemampuan membangun relasi interpersonal. Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan lebih terbuka terhadap interaksi sosial umumnya memiliki

peluang lebih besar untuk memperoleh dukungan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental. Dalam kerangka *Career Construction Theory,* karakteristik tersebut dapat dipahami sebagai bagian dari sumber daya adaptif yang mendukung kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan karier. Faktor personal itu sendiri meliputi kemampuan berinteraksi sosial, keterbukaan dalam menerima bantuan, persepsi positif terhadap lingkungan sosial**,** kemampuan membangun hubungan interpersonal.

2. **Faktor Lingkungan dalam Pembentukan *Social Support*** menurut Sheldon Cohen dan Thomas A. Wills (1985), lingkungan sosial memiliki peran penting dalam menentukan tingkat dukungan yang dirasakan individu. Faktor lingkungan tersebut meliputi dukungan keluarga, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, budaya organisasi, serta kualitas interaksi sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

3. Indikator *social support*

Menurut Rençber (2023), adapun indikator dari *social support* sebagai berikut :

1. **Family Support** merupakan dukungan yang dirasakan individu dari anggota keluarga dalam menghadapi berbagai kondisi kehidupan, termasuk ketika mengalami kesulitan. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian, dorongan, bantuan, maupun tempat untuk berbagi ketika individu menghadapi masalah.

2. **Friend Support** merupakan dukungan yang dirasakan individu dari teman ketika menghadapi masalah atau membutuhkan bantuan. Dukungan teman dapat berupa kesediaan mendengarkan, memberikan bantuan, serta memberikan dorongan kepada individu**.**
3. **Significant Other Support** merupakan dukungan yang dirasakan individu dari seseorang yang dianggap penting dalam kehidupannya. Orang tersebut dapat menjadi sumber perhatian, dorongan, maupun bantuan ketika individu menghadapi masalah atau membutuhkan dukungan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik penelitian yang sedang dikembangkan. Menurut Snyder (2019), menjelaskan bahwa kajian literatur membantu peneliti memahami perkembangan pengetahuan, mensintesis temuan penelitian sebelumnya, menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*), dan menentukan kontribusi penelitian baru.Dalam penelitian kuantitatif, penelitian terdahulu menjadi bagian penting karena membantu menunjukkan konsistensi maupun perbedaan hasil penelitian sebelumnya terhadap variabel yang digunakan.

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kumi, E., Osei, H. V., Asumah, S., & Yeboah, A.	Apakah *technology readiness*	X: *Technology Readiness*;	Kuantitatif	*Technology readiness* berpengaruh

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2024). *The Impact of Technology Readiness and Adapting Behaviours in the Workplace*: *A Mediating Effect of Career Adaptability. Future Business Journal*	berpengaruh terhadap perilaku adaptif di tempat kerja melalui mediasi *career adaptability*	Y: *Career Adaptability*;		positif terhadap *career adaptability* dan *career adaptability* memediasi pengaruh terhadap *adapting behaviour*.
2	Mukhammad Riyadi Erwanenda (2023). Hubungan *Self-Awareness* dan *Technological Innovation Capability* terhadap *Career Adaptability* di Era Revolusi Industri 4.0 pada Siswa SMK Kompetensi Keahlian Teknik Otomasi Industri di SMKN 1 Kota Kediri.	Apakah *self-awareness* dan *technological innovation capability* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *career adaptability,* baik secara parsial maupun simultan pada siswa SMK di era revolusi industri 4.0.	X1: *Self-Awareness* X2: *Technological Innovation Capability* Y: *Career Adaptability*	Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-awareness* terhadap *career adaptability* (r = 0,881) dan *technological innovation capability* terhadap *career adaptability* (r = 0,861). Secara simultan kedua variabel juga berhubungan positif dan signifikan terhadap *career adaptability* (r = 0,904).
3	Kumi, E., Osei, H.V., Korantwi-Barimah, J., & Kumi-Richardson, E.A. (2024). *Innovative Work Behavior in Response to Technology Readiness: The Role of Career Adaptability in the Ghanaian Public Sector.*	Menguji pengaruh *technology readiness* terhadap *career adaptability* serta dampaknya terhadap *innovative work behavior* pada pegawai sektor publik.	X: *Technology Readiness (optimism, innovativeness, discomfort, insecurity)* M: *Career Adaptability* Y: *Innovative Work Behavior*	Pendekatan kuantitatif, *survei cross-sectional*, sampel 484 pegawai sektor publik Ghana, analisis PLS-SEM.	*Technology readiness* berpengaruh terhadap *career adaptability. Career adaptability* berpengaruh terhadap innovative *work behavior.* Namun dimensi innovativeness tidak berpengaruh signifikan terhadap *career*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					adaptability.
4	Natasya Widiawati, Qristin Violinda, dan Prianka Ratri Nastiti (2025). Pengaruh *Future Time Perspective, Career Adaptability* dan *Literasi Digital* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir di Kota Semarang.	Apakah *future time perspective, career adaptability,* dan *literasi digital* berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Kota Semarang, baik secara parsial maupun simultan.	X1: *Future Time Perspective* X2: *Career Adaptability* X3: *Literasi Digital* Y: Kesiapan Kerja	pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi.	Future *Time Perspective* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, serta *Literasi Digital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh kemampuan merencanakan masa depan, beradaptasi dengan perubahan karier, dan penguasaan teknologi digital.
5	Ernest Kumi, Hannah Vivian Osei, Justice Solomon Korantwi-Barimah, dan Evelyn Ama Kumi-*Richardson* (2025). *Exploring the Impact of Job Crafting and Boundary Management on Career Adaptability: The Moderating*	Pengaruh *job crafting* dan *boundary management* terhadap *career adaptability*, serta menguji apakah *technology readiness* memperkuat hubungan tersebut	X1: *Job Crafting* X2: *Boundary Management* Z (Moderasi): *Technology Readiness* Y: *Career Adaptability*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	*Job crafting* dan *boundary management* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Selain itu, *technology readiness* terbukti memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap *career adaptability,*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Influence of Technology Readiness in the Ghanaian Public Sector.	pada pegawai sektor publik di Ghana.			sehingga kesiapan teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier di tengah perubahan lingkungan kerja.
6	Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). *The Association of Psychological Capital, Career Adaptability and Career Competency among Hotel Frontline Employees.*	pengaruh *psychological capital* terhadap *career adaptability*, pengaruh *career adaptability* terhadap *career competency,* serta menguji peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *psychological capital* dan *career competency* pada karyawan frontline hotel.	X: *Psychological Capital* M: *Career Adaptability* Y: *Career Competency*	Penelitian kuantitatif dengan desain *explanatory*	*Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability. Career adaptability* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career competency.* Selain itu, *career adaptability* terbukti memediasi hubungan antara *psychological capital* dan *career competency.*
7	Coetzee, M., Ferreira, N., dan Potgieter, I. (2021). *Developing Sustainable Careers During a Pandemic: The Role of Psychological*	Menganalisis peran *psychological capital* dalam meningkatkan *career adaptability* serta pengaruh	X: *Psychological Capital* M: *Career Adaptability* Y: *Sustainable Careers*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	*psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability.*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Capital and Career Adaptability.	keduanya terhadap pengembangan *sustainable careers* pada karyawan selama masa pandemi COVID-19.			
8	Bouzari, M., dan Safavi, H. P. (2023). *Psychological Capital as a Source of Career Adaptability, Job Satisfaction, and Life Satisfaction among Tour Operators and Guides During a Global Crisis.*	Menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *career adaptability, job satisfaction*, dan *life satisfaction* pada pemandu wisata dan operator tur selama masa krisis global, serta menguji peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi.	X: *Psychological Capital* M: *Career Adaptability* Y1: *Job Satisfaction* Y2: *Life Satisfaction*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	*psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability.*
9	Kang, H. J., dan Lee, S. Y. (2023). *Psychological Capital Research for Relations with Career Adaptability*.	Menganalisis hubungan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* serta mengidentifikasi sejauh mana modal psikologis berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan	X: *Psychological Capital* Y: *Career Adaptability*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei	*psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability.* Individu dengan tingkat *self-efficacy, hope, resilience,* dan *optimism* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		adaptasi karier individu.			menghadapi perubahan, transisi, dan tantangan karier.
10	Yu, H., Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., She, Z., Wang, Y., dan Jiang, P. (2024). *Influences of Human, Social, and Psychological Capital on Career Adaptability: Net and Configuration Effects.*	Menganalisis bagaimana *human capital, social capital*, dan *psychological capital* memengaruhi *career adaptability*, baik melalui pengaruh langsung *(net effects)* maupun kombinasi antarvariabel *(configuration effects).*	X1: *Human Capital* X2: *Social Capital* X3: *Psychological Capital* Y: *Career Adaptability*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	*Human capital, social capital,* dan *psychological capita*l masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*
11	Coetzee, M., Ferreira, N., dan Potgieter, I. (2024). *To What Extent Do Career Agility and Psychological Capital Activate Employees' Career Adaptability and Foster Their Career Resilience and Career Satisfaction?*	Menganalisis sejauh mana *career agility* dan *psychological capital* memengaruhi *career adaptability*, serta bagaimana *career adaptability* berkontribusi terhadap *career resilience* dan *career satisfaction* pada karyawan.	X1: *Career Agility* X2: *Psychological Capita*l M: *Career Adaptability* Y1: *Career Resilience* Y2: *Career Satisfaction*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	*career agility* dan *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability.*
12	Sun et al. (2023).. *Association between Career Adaptability and Turnover Intention among*	Apakah *career adaptability* berhubungan dengan turnover	X: *Career Adaptability;* M: *Psychological Capital*; Y: *Turnover*	Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* dan survei	*Career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Nursing Assistants: The Mediating Role of Psychological Capital. BMC Nursing, Vol. 22, Article 29.	intention, serta apakah *psychological capital* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut pada nursing assistants di China?	*Intention*	online	*psychological capital*
13	Sana Nisar, Adnan Adil, Sultan Shujja, & Samina Rashid (2026). *How Psychological Capital Promotes Student Flourishing: Mediating Effects of Career Adaptability and Study Engagement*. *Journal of Social, Behavioral, & Health Sciences*, Volume 20	Apakah *Academic Psychological Capital (PsyCap*) dan *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Study Engagemen* dan *Flourishing*, serta apakah *Career Adaptability* dan *Study Engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut?	Variabel independen: *Academic Psychological Capital/Psy Cap*. Variabel mediasi: *Career Adaptability* dan *Study Engagement*. Variabel dependen: *Flourishing*.	Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional survey*	*Academic PsyCap* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability*
14	Zane Asher Green, Haider Ali Shams, Murat Yıldırım, Farzana Ashraf, Feten Fekih-Romdhane, dan Juan Gómez-Salgado (2026). *Psychological Capital and Innovative Work Behavior Among Pakistani Healthcare*	Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*, baik secara langsung maupun melalui *Career Adaptability*	Variabel independen: *Psychological Capital (PsyCap).* Variabel mediasi: *Career Adaptability* (CA) dan *Work Engagement* (WE). Variabel	Penelitian kuantitatif dengan *desain cross-sectional survey.*	*Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Professionals: Serial Mediation Through Career Adaptability and Work Engagement Based on the Career Construction Model of Adaptation. Healthcare, Vol. 14, Article 2387.	dan *Work Engagement* sebagai mediator secara berurutan?	dependen: *Innovative Work Behavior* (IWB).		
15	Xiao Tang, Jie Li1, and Yang Liu (2026). *Psychological capital and job readiness among Chinese university students: the mediating role of career adaptability and the moderating effect of labour market pressure. BMC Psychology* tahun 2026, Volume 14, artikel 1062.	Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Employment Readiness* mahasiswa, serta bagaimana peran *Career Adaptability* dan *Labor Market Pressure* dalam hubungan tersebut?	Variabel independen: *Psychological Capital.* Variabel mediasi: *Career Adaptability.* Variabel moderasi: *Labor Market Pressure.* Variabel dependen: *Employment Readiness*.	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel, termasuk pengaruh mediasi dan moderasi.	*Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employment Readiness. Career Adaptability* terbukti memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Employment Readiness.*
16	Ika Mujiani dan Maharani Tyas Budi Hapsari (2026). *The Role of Psychological Capital and Adversity Quotient in Predicting Career Adaptability Among Vocational High School Students.* Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, Vol. 17, No. 01	Apakah *Psychological Capital (PsyCap)* dan *Adversity Quotient (AQ)* berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap *Career Adaptability* pada siswa	Variabel independen: *Psychological Capital (PsyCap)* dan *Adversity Quotient (AQ).* Variabel dependen: *Career Adaptability*.	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain korelasional.	*Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Adaptability* dengan nilai $\beta = 0{,}412$ dan $p < 0{,}001$.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		SMK?			
17	Zhongming Wang & Ying Fu, 2015. "*Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model". Social Behavior and Personality: An International Journal,* Vol. 43(4), 649–660	Apakah *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability,* apakah *career self-efficacy* menjadi mediator, dan apakah *social comparison* memoderasi hubungan tersebut?	X: *Social support*; Y: *Career adaptability;* Z/Mediator: *Career self-efficacy;* Moderator: *Social comparison orientation*	Kuantitatif dengan survei. Analisis menggunakan SPSS PROCESS Macro	*Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* (B = 1,02; p < .001)
18	Osman M. Karatepe & Olusegun A. Olugbade, 2017. "*The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions". Journal of Management & Organization,* Vol. 23(3)	Apakah *career adaptability* memediasi pengaruh *work social support* terhadap *career satisfaction* dan *turnover intentions?*	X: *Work social support*; M: *Career adaptability*; Y1: *Career satisfaction*; Y2: *Turnover intentions*.	Penelitian kuantitatif dengan *structural equation modeling (SEM).*	*Work social support* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* dan *career satisfaction,* serta berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions. Career adaptability* terbukti memediasi sebagian hubungan antara *work social support* dan *turnover intentions.*
19	Han H. & Rhee J. (2022). *The Effect of Organizational Social Support on Employee Career Adaptability During Macroeconomic Uncertainty.*	Bagaimana *organizational social support* (dukungan sosial organisasi) memengaruhi *career*	X: *Organizational Social Support* Y: *Career Adaptability*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	Dukungan sosial organisasi berpengaruh positif terhadap *career adaptability* karyawan. Semakin tinggi dukungan yang

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Dipublikasikan pada The International Journal of Human Resource Management.	*adaptability* karyawan pada kondisi ketidakpastian ekonomi makro, serta melihat peran dukungan organisasi dalam membantu karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja.			dirasakan dari organisasi, semakin tinggi kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan, tuntutan karier, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil.
20	Restiana Devita (2020). Hubungan antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada *Fresh Graduate.*	Apakah hardiness dan dukungan sosial memiliki hubungan terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate*, baik secara bersama-sama maupun secara parsial dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.	X1: *Hardiness* X2: Dukungan Sosial *(Social Support)* Y: Adaptabilitas Karir *(Career Adaptability)*	Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional.	*Hardiness* dan dukungan sosial secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate.* Secara parsial, dukungan sosial juga menunjukkan hubungan positif terhadap adaptabilitas karir, yang berarti semakin tinggi dukungan yang diterima individu maka semakin tinggi kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan karier.
21	Patrick C. Lee, Shi Tracy Xu, & Wan Yang (2021). *Is Career Adaptability a*	Bagaimana *career adaptability* memengaruhi *turnover*	X: *Proactive Personality* M: *Career Adaptability* Z	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	*Proactive personality* berpengaruh positif terhadap *career*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Double-Edged Sword? The Impact of Work Social Support and Career Adaptability on Turnover Intentions During the COVID-19 Pandemic. Dipublikasikan pada International Journal of Hospitality Management.	*intentions,* serta menguji apakah *work social support* memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut pada kondisi pandemi COVID-19. Penelitian juga menguji peran *proactive personality* sebagai faktor pembentuk *career adaptability.*	(Moderasi): *Work Social Support (Supervisor Support* dan *Coworker Support)* Y: *Turnover Intentions*		*adaptability*. Selain itu, *work social support* memoderasi hubungan *career adaptability* dan *turnover intentions.* Ketika dukungan kerja rendah, karyawan dengan *career adaptability* tinggi cenderung memiliki niat keluar lebih tinggi. Sebaliknya, ketika dukungan kerja tinggi, *career adaptability* justru menurunkan *turnover intentions.*
22	Park S. Y., Cha S. B., Joo M. H., & Na H. (2022). *A Multivariate Discriminant Analysis of University Students' Career Decisions Based on Career Adaptability, Social Support, Academic Major Relevance, and University Life Satisfaction.*	Apakah *career adaptability, social support, relevansi* jurusan akademik, dan kepuasan kehidupan kampus dapat membedakan serta memengaruhi pengambilan keputusan karier mahasiswa.	X1: *Career Adaptability* X2: *Social Support* X3: *Academic Major Relevance* X4: *University Life Satisfaction* Y: *Career Decision* (Keputusan Karier)	Pendekatan kuantitatif dengan analisis *multivariate discriminant analysis.*	*Career adaptability, social support, relevansi* jurusan, dan kepuasan kehidupan kampus mampu membedakan status keputusan karier mahasiswa. Di antara variabel tersebut, *career concern* (dimensi *career adaptability*) menjadi faktor yang paling dominan dalam menjelaskan keputusan karier mahasiswa.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					Model memiliki tingkat prediksi yang cukup baik dengan *canonical correlation* sebesar 0,37.
23	Tuatul Mahfud, Yogiana Mulyani, Ria Setyawati, & Nur Kholifah, 2022. "*The Influence of Teaching Quality, Social Support, and Career Self-Efficacy on the Career Adaptability Skills: Evidence from a Polytechnic in Indonesia". Integration of Education*, Vol. 26, No. 1	Apakah *teaching quality* dan *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability skills,* serta apakah *career self-efficacy* berperan sebagai mediator?	X1: *Teaching quality*; X2: *Social support*; M: *Career self-efficacy*; Y: *Career adaptability skills*.	Kuantitatif dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan AMOS 18	*Teaching quality* dan *social support* tidak berpengaruh langsung terhadap *career adaptability skills. Career self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap *career adaptability skills. Teaching quality* dan *social support* berpengaruh langsung terhadap *career self-efficacy. Career self-efficacy* juga terbukti memediasi pengaruh *teaching quality* dan *social support* terhadap *career adaptability skills.*
24	Teresia Oktiva Nola Br Sinamo & Nenny Ika Putri Simarmata (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* di Kota Medan. Dipublikasikan pada *Innovative:*	Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduates* di Kota Medan, terutama dalam menghadapi	X: Dukungan Sosial *(Social Support)* Y: Adaptabilitas Karier *(Career Adaptability)*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduates di Kota Medan. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin tinggi

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Social Science Research, Vol. 3 No. 5, hlm. 28–41.	masa transisi dari pendidikan menuju dunia kerja.			kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan karier setelah lulus.
25	Muhammad Daffa' Ajira Anjayna (2024). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir, khususnya dalam menghadapi masa transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja dan proses perencanaan karier setelah lulus.	X: Dukungan Sosial *(Social Support)* Y: Adaptabilitas Karir *(Career Adaptability)*	Pendekatan kuantitatif dengan metode survey	Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir.
26	Nur Pratiwi Noviati, Thobagus Mohammad Nu'man, Mirza Muchammad Iqbal, & Lifthya Ahadiati Akmala, 2024. *"Self-Perceived Employability in the Digital Era: Analysis of Online Social Support, Social Media User Type, and Career Adaptability". Psikologika,* Vol. 29 No. 2	Apakah online *social support* dan *social media user type* berhubungan dengan *self-perceived employability*, serta apakah *career adaptability* berperan sebagai mediator?	X1: *Online social support (OSS)*; X2: *Social media user type (SMUT);* Y: *Self-perceived employability (SPE);* mediator: *Career adaptability (CAD).*	Kuantitatif korelasional.	*Social support* berperan penting dalam meningkatkan *self-perceived employability*, baik secara langsung maupun melalui *career adaptability.*

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
27	Muhammad Fikri Pratama, Endah Mastuti, & Nono Hery Yoenanto, 2025. "*The Impact of Future Orientation and Social Support on Career Adaptability*". Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian *Journal of Indigenous Psychology*, Vol. 12(1),	Apakah orientasi masa depan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier mahasiswa?	X1: Orientasi masa depan; X2: Dukungan sosial; Y: Adaptabilitas karier.	Penelitian Kuantitatif	Secara simultan, orientasi masa depan dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier ($F = 13,1$; $p < .001$). Secara parsial, orientasi masa depan berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier ($B = 0,416$; $p < .001$)

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesis hubungan antarvariabel yang disusun berdasarkan teori dan hasil kajian empiris untuk menjelaskan arah serta pola hubungan yang akan diuji dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2023), kerangka konseptual adalah hasil sintesis dari berbagai teori yang digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel penelitian sehingga menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis dan pengujian empiris. Kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman logis yang menghubungkan landasan teoritis dengan proses pengumpulan serta analisis data dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual juga berperan dalam menggambarkan posisi variabel sehingga arah hubungan penelitian menjadi lebih sistematis dan terukur.

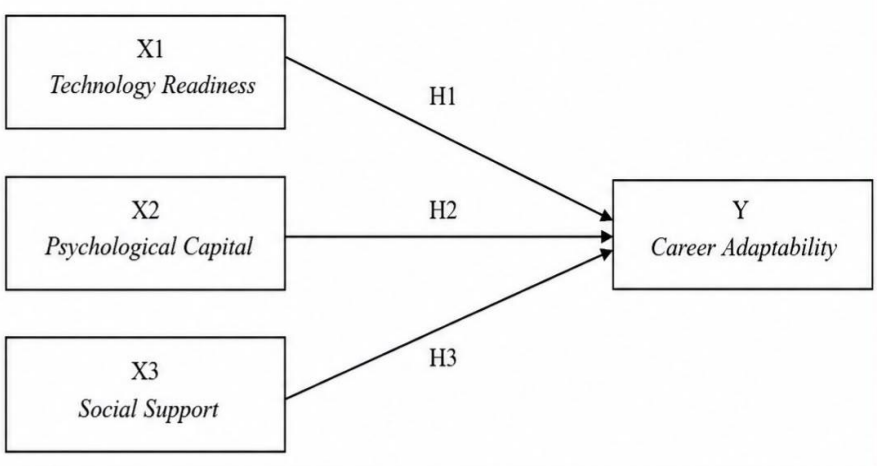
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari karakteristik individu maupun lingkungan

sosial. Penelitian Kumi et al. (2024) menunjukkan bahwa *technology readiness* berpengaruh positif terhadap *career adaptability,* sehingga individu yang memiliki kesiapan tinggi dalam menerima dan memanfaatkan teknologi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta tuntutan karier. Menurut penelitian Safavi. (2019) menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *career adaptability.* Individu yang memiliki modal psikologis yang baik, seperti keyakinan diri, harapan, *optimisme*, dan ketangguhan, cenderung lebih siap menghadapi tantangan serta perubahan dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian Rençber et al. (2023) menjelaskan *perceived social support* memiliki pengaruh positif terhadap *career adaptability*. Dukungan sosial yang dirasakan individu dari lingkungan sekitarnya, seperti keluarga, teman, maupun rekan kerja, berperan sebagai sumber daya psikososial yang membantu meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dan perubahan karier. Dukungan tersebut dapat memperkuat keyakinan diri, menyediakan informasi yang relevan, serta membantu individu dalam menghadapi berbagai tugas perkembangan, transisi, dan tantangan dalam perjalanan karier. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *technology readiness, psychological capital*, dan *social support* merupakan faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan *career adaptability*.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menempatkan *technology readiness* (X1), *psychological capital* (X2), dan *social support* (X3) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi *career*

adaptability (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel tersebut akan dianalisis menggunakan pendekatan *kuantitatif eksplanatif* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kemampuan adaptasi karier karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Pemilihan Generasi Z sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik generasi yang tumbuh di era digital, sehingga dituntut memiliki kesiapan dalam memanfaatkan teknologi, modal psikologis yang kuat, serta dukungan sosial yang memadai agar mampu menghadapi perubahan dan perkembangan karier yang semakin dinamis.

Arah hubungan kausal dalam kerangka konseptual penelitian ini mengacu pada *Career Construction Theory* yang dikembangkan oleh Savickas (1997) dan didukung oleh *Career Construction Model of Adaptation* dari Savickas dan Porfeli (2012). Teori tersebut menjelaskan bahwa *career adaptability* berkembang melalui interaksi antara sumber daya yang dimiliki individu dan dukungan dari lingkungan dalam menghadapi perubahan karier. Dalam penelitian ini, *technology readiness* dipandang sebagai bentuk kesiapan individu dalam menghadapi perkembangan teknologi, *psychological capital* sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tantangan dan perubahan, sedangkan *social support* merupakan sumber daya lingkungan yang memberikan dukungan selama proses pengembangan karier. Ketiga faktor tersebut dipandang sebagai sumber daya yang berperan dalam meningkatkan *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : (Kumi et al., 2024) ; (Safavi & Bouzari, 2019) ; (Rençber & Paşaoğlu Baş, 2023)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, serta hubungan logis antar variabel yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut John W. Creswell, hipotesis merupakan prediksi yang dibuat peneliti mengenai hubungan antarvariabel yang akan diuji secara empiris menggunakan data penelitian. Hipotesis membantu peneliti menjelaskan kemungkinan adanya pengaruh atau hubungan yang dibangun berdasarkan teori dan bukti empiris sebelumnya. Sementara itu, menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie, hipotesis adalah pernyataan yang menjelaskan hubungan yang diperkirakan terjadi antara dua variabel atau lebih yang disusun berdasarkan kerangka konseptual penelitian.

Dalam penelitian ini, hipotesis disusun *berdasarkan Career Construction Theory (CCT)* dan pengembangan *Career Construction Model of Adaptation (CCMA)* yang dikembangkan oleh Mark Savickas (1997). Teori tersebut menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi karier seseorang tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menghadapi perubahan serta dukungan lingkungan yang diterima selama proses pengembangan karier. Oleh karena itu, penelitian ini menguji apakah *technology readiness, psychological capital*, dan *social support* mampu memengaruhi *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

1. Pengaruh *Technology Readiness* terhadap *Career Adaptability*

Technology readiness secara umum merepresentasikan kecenderungan psikologis serta kapasitas intrinsik seseorang untuk menerima, mengadopsi, dan mengoperasikan inovasi teknologi guna menuntaskan berbagai tanggung jawab organisasional. Di tengah akselerasi digitalisasi global yang masif, korporasi modern semakin bertumpu pada ekosistem kerja berbasis digital, sehingga menuntut para tenaga kerja untuk tanggap terhadap setiap pembaruan sistem operasional. Merujuk pada konseptualisasi fundamental dari Parasuraman (2000), kesiapan teknologi ini dikonstruksikan sebagai perpaduan antara stimulan mental positif *(optimisme dan inovativitas)* serta minimnya hambatan psikologis (ketidaknyamanan dan rasa tidak aman) yang mengarahkan intensitas individu dalam mengeksploitasi perangkat baru demi efisiensi kerja. Dalam lanskap industri kontemporer, penguasaan terhadap instrumen digital tidak lagi dipandang sebatas kecakapan teknis mekanistis,

melainkan telah bermutasi menjadi determinan krusial yang mengendalikan orientasi, keberlanjutan, serta arah perkembangan karier seorang karyawan di pasar kerja.

Jika dianalisis melalui kerangka *Career Construction Theory*, kesiapan teknologi ini menempati posisi strategis sebagai *adaptive readiness* yaitu modalitas psikologis awal yang mendasari kelenturan kapasitas adaptif individu ketika menghadapi disrupsi lingkungan kerja. Tenaga kerja yang menginternalisasi kesiapan teknologi secara matang terbukti memiliki tingkat efikasi diri yang superior, lebih resilien terhadap pola kerja baru, serta proaktif dalam menyelaraskan kompetensi personal dengan standardisasi industri yang terus bertransformasi. Melalui integrasi antara literasi digital dan fleksibilitas kognitif ini, individu mampu menavigasi ketidakpastian dunia kerja secara lebih taktis. Alur adaptasi yang lancar ini pada akhirnya memicu penguatan menyeluruh pada empat dimensi utama *career adaptability*, yang meliputi aspek kepedulian *(concern),* kendali *(control),* rasa ingin tahu *(curiosity),* dan rasa percaya diri *(confidence).*

Hubungan antara *technology readiness* dan *career adaptability* telah didukung oleh berbagai temuan empiris yang menunjukkan bahwa kesiapan individu dalam memanfaatkan teknologi berkontribusi terhadap kemampuannya beradaptasi dengan perubahan dunia kerja. Kumi et al. (2024) menemukan bahwa *technology readiness* menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan *career adaptability* karena individu yang memiliki kesiapan digital lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan

organisasi yang dinamis. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hamid, et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *technology readiness* berpengaruh positif terhadap kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kesiapan teknologi yang tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi baru, menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan tanggung jawab, serta menunjukkan *adaptive performance* yang lebih baik. Dengan demikian, kesiapan dalam merespons perkembangan teknologi memungkinkan karyawan menjalankan perubahan peran kerja secara lebih efektif, terutama dalam situasi transformasi organisasi. Selain itu, Parasuraman (2000) menjelaskan bahwa *technology readiness* mencerminkan kecenderungan seseorang untuk menerima dan memanfaatkan teknologi baru dalam mendukung aktivitas sehari-hari maupun pekerjaan, sedangkan Venkatesh et al. (2003) menegaskan bahwa kesiapan terhadap teknologi mempermudah individu dalam mengadopsi sistem kerja baru sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian dari Rudolph et al. (2017) mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, termasuk perubahan yang dipicu oleh perkembangan teknologi, berkaitan erat dengan tingginya tingkat *career adaptability*. Penelitian Monteiro dan Almeida (2015) juga menunjukkan bahwa career adaptability berhubungan dengan pengalaman kerja dan kesiapan individu dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja cenderung menunjukkan tingkat

career adaptability yang lebih tinggi sehingga lebih siap mengelola proses transisi karier. Selaras dengan hasil tersebut, Al-Bartolomé et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan sumber daya penting yang mendukung pengembangan karier di era digital. Penguasaan teknologi dan platform digital membantu individu meningkatkan kemampuan profesional, memperluas peluang karier, serta mendukung proses *upskilling* dan *reskilling*, sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan kebutuhan pekerjaan akibat digitalisasi dan otomatisasi. Sementara itu, Santilli et al. (2017) menemukan bahwa kesiapan menghadapi perubahan teknologi mendukung berkembangnya dimensi *career adaptability*, yaitu *concern, control, curiosity,* dan *confidence*. Berdasarkan sintesis berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa semakin tinggi tingkat *technology readiness* yang dimiliki individu, semakin besar pula kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan karier yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa **H1: *Technology readiness* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.**

2. Pengaruh *Psychologycal Capital* terhadap *Career Adaptability*

Psychological capital merupakan sumber daya psikologis positif yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan dalam dunia kerja. Menurut Luthans et al. (2007), *psychological capital* terdiri atas empat komponen utama, yaitu *self-efficacy, hope, optimism,* dan *resilience*. Kombinasi keempat komponen tersebut membentuk keyakinan individu

terhadap kemampuannya, mendorong semangat untuk mencapai tujuan, menumbuhkan pandangan positif terhadap masa depan, serta meningkatkan kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan. Modal psikologis tersebut menjadi bekal penting bagi individu dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Berdasarkan *Career Construction Theory*, kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan perkembangan karier dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapi berbagai perubahan Savickas & Porfeli, (2012). Salah satu sumber daya tersebut adalah *psychological capital*, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri, memperkuat motivasi, menumbuhkan optimisme, dan membantu individu bertahan ketika menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan adanya modal psikologis yang baik, individu akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja maupun perkembangan karier yang terjadi.

Hubungan antara *psychological capital* dan *career adaptability* telah banyak dibuktikan melalui penelitian empiris yang menunjukkan bahwa sumber daya psikologis berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu menghadapi dinamika dunia kerja. Safavi et al. (2019) menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*, sehingga individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan, mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, serta lebih mudah mengembangkan kompetensi yang diperlukan dalam perjalanan kariernya.

Temuan tersebut selaras dengan Luthans et al. (2007) yang menjelaskan bahwa modal psikologis, yang terdiri atas *self-efficacy, hope, optimism,* dan *resilience*, menjadi sumber daya positif yang membantu individu menghadapi tantangan kerja dan mencapai tujuan karier. Penelitian Avey et al. (2009) juga menunjukkan bahwa *psychological capital* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Selain itu, penelitian Newman et al. (2014) mengungkapkan bahwa individu dengan modal psikologis yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola tekanan kerja, mempertahankan motivasi, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan profesional.

Penelitian tersebut diperkuat oleh Savickas dan Porfeli (2012) yang menjelaskan bahwa *career adaptability* berkembang melalui pemanfaatan berbagai sumber daya psikologis yang dimiliki individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier dan berbagai transisi pekerjaan. Penelitian Safavi et al. (2019) turut membuktikan hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan karier. Hasil serupa juga ditemukan oleh Karatepe dan Karadas (2015) yang menyatakan bahwa modal psikologis meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi serta mempertahankan performa kerja. Selanjutnya, penelitian Rahim dan Siti-Rohaida (2015) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi lebih

mampu memanfaatkan peluang pengembangan karier dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Berdasarkan sintesis berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu, semakin besar pula kemampuan *career adaptability* yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: **H_2: *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.**

3. Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Adaptability*

Social support atau dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitar dalam bentuk dukungan emosional, penghargaan, informasi, maupun bantuan nyata yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan pekerjaan. Menurut Schaefer (1981), dukungan sosial berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi tekanan psikologis, serta membantu individu memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan. Dalam konteks pekerjaan, dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan yang memberikan motivasi, arahan, dan bantuan yang mendukung perkembangan karier. Berdasarkan perspektif *Career Construction Theory,* dukungan sosial termasuk sumber daya lingkungan *(environmental resources)* yang dapat membantu individu mengembangkan kemampuan adaptasi karier.

Penelitian sebelumnya menunjukkan *social support* merupakan salah

satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan *career adaptability*. Rençber dan Baş (2023) berpendapat individu yang memperoleh dukungan social dipersepsikan dari lingkungan sekitarnya memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik. Temuan tersebut menunjukkan dukungan bentuk bantuan emosional, informasional, dan instrumental dari keluarga, teman, maupun orang signifikan dapat membantu individu menghadapi perubahan, transisi, dan tantangan dalam dunia kerja. Hasil tersebut sejalan dengan Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan lingkungan suportif dapat memperkuat rasa percaya diri individu dalam mengeksplorasi pilihan karier dan menghadapi transisi pekerjaan. Wang dan Fu (2015) menunjukkan dukungan sosial berperan dalam meningkatkan kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985) menjelaskan dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya yang dapat mengurangi tekanan psikologis sekaligus meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan.

Penelitian tersebut diperkuat oleh Hui et al. (2018) menunjukkan dukungan keluarga, teman, dan rekan kerja signifikan berhubungan positif dengan *career adaptability*. Hasil penelitian Hirschi (2009) mengungkapkan individu memperoleh dukungan sosial yang memadai cenderung memiliki tingkat *career adaptability* lebih tinggi karena memperoleh sumber daya emosional maupun instrumental dalam proses pengembangan karier. Dengan demikian, berbagai temuan empiris menunjukkan semakin tinggi *social*

support yang diterima individu, semakin besar kemampuan *career adaptability* yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan hipotesis: **H3: *Social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.**