

## Pengaruh Psychological Capital Terhadap Adaptabilitas Karier Pekerja Generasi Z di Kalimantan Timur

Mutiara Bunga Bangsa<sup>1</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
[2211102433174@umkt.ac.id](mailto:2211102433174@umkt.ac.id)

Desti Purnamasari<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
[dp657@umkt.ac.id](mailto:dp657@umkt.ac.id)

Desita Dyah Damayanti<sup>3</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
[ddd822@umkt.ac.id](mailto:ddd822@umkt.ac.id)

### ABSTRACT

*The progressive dynamics of the labor market demand Generation Z, as the young workforce, to possess a high level of adaptability. One important factor that can support this is psychological capital, which encompasses the dimensions of hope, self-efficacy, resilience, and optimism. Psychological capital serves as a key resource for enduring and striving within the current labor market conditions. This study aims to examine the effect of psychological capital on career adaptability among Generation Z in East Kalimantan within the productive age range (15–28 years). A quantitative approach was employed in this research. The participants consisted of 354 respondents selected using purposive sampling. Data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) in the form of a Likert scale, then analyzed through simple linear regression using SPSS. The findings indicate that psychological capital has a significant effect on the career adaptability of Generation Z workers in East Kalimantan ( $\beta = 0.651$ ;  $F = 258.698$ ;  $p = 0.000$ ), contributing 42.4% to the variation in career adaptability ( $R^2 = 0.424$ ). These results imply that the enhancement of career adaptability is influenced by the psychological capital possessed by Generation Z workers in East Kalimantan, thereby supporting their preparedness to face the complex and dynamic changes in the labor market.*

**Keywords:** Career Adaptability, Psychological Capital, Generation Z

### ABSTRAK

Dinamika dunia kerja yang progresif menuntut generasi Z sebagai angkatan pekerja muda, untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung hal tersebut adalah psychological capital yang mencakup dimensi harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimisme. Modal psikologis menjadi kunci dalam bertahan dan berjuang di tengah kondisi dunia kerja saat ini. Tujuan dari penelitian

ini yaitu menguji pengaruh psychological capital terhadap adaptabilitas karier pada generasi Z di Kalimantan Timur yang berada dalam rentang usia angkatan kerja (15–28 tahun). Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 354 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan Career Adapt Abilities Scale (CAAS) dan Psychological capital Questionnaire (PCQ-24) dalam bentuk skala likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS. Studi ini menemukan bahwa psychological capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pekerja generasi Z di Kalimantan Timur ( $\beta = 0,651$ ;  $F = 258,698$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi sebesar 42,4% terhadap variasi adaptabilitas karier ( $R^2 = 0,424$ ). Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan adaptabilitas karier dipengaruhi oleh psychological capital yang dimiliki pekerja generasi Z di Kalimantan Timur, sehingga hal ini dapat mendukung kesiapan pekerja dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang kompleks dan dinamis.

**Kata kunci:** Adaptabilitas Karier, Modal Psikologis, Generasi Z

## PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja di era modern ditandai oleh kompleksitas yang semakin tinggi, sehingga menuntut individu untuk lebih adaptif dalam menghadapi pola industri yang dinamis dan progresif. Dalam konteks ini, kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan yang cepat menjadi kompetensi yang krusial. Adaptabilitas karier menjadi kunci yang memungkinkan pekerja mampu menghadapi tuntutan di tempat kerja (Savickas, 2005).

Menjadi angkatan kerja produktif, Generasi Z (Generasi Z) yang lahir pada rentang 1997–2012 (Badan Pusat Statistik, 2025) turut menjadi aktor utama dalam menghadapi realita dunia kerja yang dinamis. Namun, karakteristik Generasi Z di dunia kerja tak jarang dikaitkan dengan kecenderungan mudah bosan, memprioritaskan hasil, serta perilaku berpindah pekerjaan (*job hopping*) yang tinggi (Ismail & Nugroho, 2022). Secara empiris, fenomena ini didorong oleh rasionalitas karier dan perubahan struktur pasar kerja, ketika mayoritas pekerja muda memandang perpindahan kerja sebagai strategi untuk memperoleh peningkatan kompetensi, peluang karier, dan kompensasi yang lebih baik maka berpindah pekerjaan menjadi suatu konklusi yang dapat diambil (Sabila et al., 2024).

Perilaku *job hopping* kian muncul di permukaan sebagai bentuk strategi adaptasi Generasi Z dalam mengelola ketidakpastian karier. Data ResumeLab (2023) menunjukkan 83% dari 1.100 responden pekerja Generasi Z mengaku sebagai *job hopper* (resumelab.com.) memperkenalkan konsep *hobo-syndrome* yang sejalan dengan fenomena *job hopping* sebagai kecenderungan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dikarenakan rasa

ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan motif rasional. Laporan LinkedIn Workforce Report (2024) juga menunjukkan bahwa tingkat *turnover* Generasi Z di Indonesia mencapai 54% lebih tinggi dibandingkan Generasi Y dan X dalam lima tahun terakhir. Hal ini menjadi indikasi bahwa *job hopping* tidak lagi bersifat insidental, melainkan telah menjadi pola perilaku kerja yang sistematis dalam dinamika karier Generasi Z.

Di Kalimantan Timur, fenomena tersebut memiliki dimensi yang lebih kompleks. Data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis melalui Prokal.co (Zakaria, 2025) menunjukkan bahwa pada Februari 2025 jumlah pekerja sektor informal meningkat menjadi 46,92% atau setara 943.098 orang. Peningkatan ini menegaskan dominasi pekerjaan informal dibandingkan pekerjaan formal. Banyak pekerja, termasuk Generasi Z, bekerja di luar bidang kompetensi maupun minat mereka, sebagai pekerja *freelance*, ojek daring, hingga buruh proyek.

Sejatinya, adaptabilitas karier menurut Savickas (2005) meliputi kesiapan pekerja dalam menghadapi tuntutan kerja yang terduga maupun situasi yang tidak terduga sebagai bagian dari dinamika pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe et al., (2016) mengungkapkan pekerja dengan tingkat adaptabilitas karier yang tinggi cenderung menjelajahi berbagai peluang pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yu et al., (2017) yang menambahkan bahwa seseorang dengan adaptabilitas karier tinggi dapat membuat mereka mempertimbangkan untuk pindah pekerjaan atau bahkan meninggalkan perusahaan saat ini jika mereka melihat prospek yang lebih baik di tempat lain. Di sisi lain, individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang rendah umumnya kurang termotivasi untuk terlibat dalam eksplorasi karier, sehingga mereka lebih cenderung tetap berada di posisi mereka saat ini, temuan ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karier dapat memicu dua respons perilaku yang berbeda (Prihaningrum & Purba, 2021).

Suyitno (2020) yang dikutip dari World Economic Forum merumuskan cara bagi Generasi Z untuk memiliki keterampilan dan karakteristik seperti *complex problem solving, coordinating with others, people management, critical thinking, negotiation, quality control, service orientation, judgement dan decision making, active learning, dan creativity*. Keterampilan tersebut dibutuhkan Generasi Z guna memudahkan mereka dalam adaptabilitas karier. Ketiadaan adaptabilitas karier pada Generasi Z memiliki konsekuensi negatif pada dua tingkat. Pada tingkat individu, hal ini memicu peningkatan stres karier, memburuknya kesenjangan keterampilan (*skills gap*) dan stagnasi profesional. Sementara itu, dampak pada tingkat organisasi meliputi penurunan efektivitas tim interdisipliner, merusak kemampuan

*coordinating with others*, dan meningkatkan risiko *turnover* (Ismail & Nugroho, 2022). Lebih lanjut, Yusof et al., (2025) menguatkan bahwa rendahnya adaptabilitas karier berkorelasi dengan menurunnya komitmen Generasi Z terhadap organisasi.

Selain keterampilan tersebut, aspek psikologis juga berperan penting. *Psychological capital* yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, terbukti mendukung kemampuan pekerja dalam menghadapi tekanan karier yang tidak menentu, hal ini dikarenakan sikap positif akan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan terbaiknya (Luthans et al., 2007). Maka dari itu *psychological capital* menjadi sumber daya pribadi yang krusial dalam pengembangan karier individu.

Kajian empiris mengenai hubungan antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier pada Generasi Z masih menunjukkan keterbatasan. Nugroho dan Fajrianti (2021) mengidentifikasi bahwa *psychological capital* dan adaptabilitas karier berpengaruh signifikan terhadap *self-perceived employability*, namun terbatas pada konteks mahasiswa tingkat akhir. Selanjutnya, Ramadhani dan Wicaksono (2021) menemukan hubungan positif antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier pada emerging adult yang terdampak PHK, sementara Wulandari dan Hasanati (2024) juga mengonfirmasi pengaruh signifikan *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier pada sampel institusional tertentu. Meskipun demikian, keterbatasan karakteristik subjek dalam penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa generalisasi temuan terhadap populasi pekerja Generasi Z secara luas masih perlu dikaji lebih lanjut. Secara konseptual, temuan tersebut mengindikasikan bahwa *psychological capital* berperan sebagai sumber daya psikologis yang mendukung peningkatan adaptabilitas karier dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian dunia kerja.

Didasari pada kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk menelaah pengaruh *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier pada pekerja Generasi Z di Kalimantan Timur. Penelitian ini diperlukan karena perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut generasi muda untuk memiliki kemampuan beradaptasi tinggi terhadap berbagai tantangan karier. Di sisi lain, kemampuan ini tidak hanya dibentuk oleh faktor eksternal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti *psychological capital*. Oleh karena itu, memahami faktor internal seperti *psychological capital* yang dapat memperkuat adaptabilitas karier menjadi langkah penting dan relevan untuk mendukung generasi muda berdaya saing, tangguh, dan siap menghadapi dinamika karier masa kini. Urgensi ini diperkuat dengan studi yang dilakukan oleh Arikan (2022) pada sejumlah mahasiswa psikologi dengan

tujuan mengidentifikasi peran variabel demografis, kepribadian, dan *psychological capital* terhadap kemampuan adaptabilitas karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* menjadi prediktor paling kuat diantara variabel lainnya dari adaptabilitas karier.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi empiris pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif di tengah transformasi dunia kerja. Selain itu, minimnya pembahasan terkait *psychological capital* dan adaptabilitas secara spesifik pada pekerja Generasi Z menambah keyakinan peneliti bahwa topik ini perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier pekerja generasi Z di Kalimantan Timur.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Sugiyono (2014) menjelaskan penelitian kuantitatif korelasional dimaksudkan sebagai penelitian yang menggunakan instrumen untuk pengambilan datanya, kemudian analisisnya bersifat statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam hal ini, variabel yang diuji pada penelitian mencakup dua jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *psychological capital*, didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang dimiliki individu, terdiri dari empat komponen utama, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan ketahanan (*resilience*). Sedangkan pada variabel terikat terdapat adaptabilitas karier, diartikan sebagai kapasitas psikologis individu untuk beradaptasi dalam situasi transisi, ketidakpastian, dan tantangan dalam perkembangan karir secara fleksibel dan proaktif. Dimensi adaptabilitas karier mencakup kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), keyakinan diri (*confidence*).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari generasi Z berusia 15-28 tahun yang termasuk ke bagian angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dan bekerja di Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel menerapkan *non-probability* sampling dengan jenis *purposive sampling*. Kriteria dalam pemilihan sampel mencakup: 1) Generasi Z yang termasuk

ke dalam angkatan kerja (15-28 tahun); 2) Bekerja di Kalimantan Timur. Melalui kriteria tersebut menghasilkan sampel sebanyak 354 responden.

Pengumpulan data melibatkan kuesioner yang terdiri dari dua skala penelitian. Pada variabel *psychological capital* diukur menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans et, al., (2007) dan telah diadaptasi oleh Ayatrie (2023). Instrumen terdiri dari 16 item menggunakan skala *likert* dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 4 (sangat sesuai). Sedangkan pada variabel adaptabilitas karier diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Instrumen terdiri dari 24 item menggunakan skala *likert* dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak kuat) hingga 5 (sangat kuat).

Instrumen penelitian ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's alpha) sebesar  $\alpha = 0,977$  dan  $\alpha = 0.800$ , sehingga item dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS, meliputi: 1) analisis statistik deskriptif; 2) uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan linearitas; serta 3) uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data demografi 354 responden generasi Z di Kalimantan Timur, sampel penelitian didominasi oleh perempuan (59,6%) dengan mayoritas berusia 20-25 tahun (80,2%). Distribusi pekerjaan menunjukkan keseimbangan antara sektor formal dan informal dengan masing-masing berjumlah 177 responden (50%). Lama pengalaman kerja responden menunjukkan distribusi yang variatif dengan mayoritas responden berjumlah 105 orang (29,7%) memiliki lama pengalaman kerja di atas dua tahun. Distribusi juga dapat dilihat pada tabel 1.

Gambar 1. Data Demografi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	143	40,4%
Perempuan	211	59,6%
Usia		

17-19 Tahun	19	5,4%
20-22 Tahun	166	46,9%
23-25 Tahun	118	33,3%
26-28 Tahun	51	14,4%
<b>Status Pekerjaan</b>		
Sektor Formal	177	50%
Sektor Informal	177	50%
<b>Lama Pengalaman Kerja</b>		
<3 bulan	46	13%
3-6 Bulan	66	18,6%
7-12 Bulan	60	16,9%
1-2 Tahun	77	21,8%
>2 Tahun	105	29,7%

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki nilai rata-rata sebesar 49,50 (SD = 5,964). Sementara itu, pada variabel adaptabilitas karier memiliki nilai rata-rata sebesar 98,42 (SD = 13,701). Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini

Gambar 2. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	M	SD	Kategori				
			Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
<i>Psychological capital</i>	49,50	5,964	19 (5,4%)	97 (27,4%)	128 (36,2%)	86 (24,3%)	24 (6,8%)
Adaptabilitas Karier	98,42	13,701	27 (7,6%)	70 (19,8%)	139 (39,3%)	102 (28,8%)	16 (4,5%)

Temuan ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki tingkat *psychological capital* yang sedang, terlihat dari nilai mayoritas responden berada pada kategori sedang sebesar 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *psychological capital* yang cukup dalam bentuk keyakinan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, namun belum berada pada tingkat yang optimal. Sementara itu, hasil kategorisasi skor adaptabilitas karier menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga berada pada

kategori sedang, yaitu sebanyak 39,3%. Hasil ini dapat diartikan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang cukup dalam menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja, namun belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan hasil uji asumsi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan *p-value* sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat diartikan bahwa distribusi data bersifat normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,064 ( $p > 0,05$ ) dan *linearity* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menandakan bahwa hubungan antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier bersifat linear sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh dari *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (*p-value*) adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya, variabel *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 24,408 + 0,651X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa ketika nilai *psychological capital* nol, maka nilai adaptabilitas karier akan berada pada angka 24,408. Koefisien regresi (B) sebesar 0,651 juga menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada *psychological capital* akan diikuti oleh peningkatan adaptabilitas karier sebesar 0,651 poin, yang mengkonfirmasi adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat menjelaskan variasi dalam adaptabilitas karier sebesar 42,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini. Nilai  $F = 258,698$  ( $p < 0,001$ ) menunjukkan bahwa model regresi antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier signifikan secara statistik. Artinya, *psychological capital* secara keseluruhan berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Hasil uji t dengan nilai sebesar 16,084 yang signifikan pada level 0,000 memperkuat bukti bahwa *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karier. Melalui interpretasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier dapat diterima. Hasil dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Sig	t	R <sup>2</sup>	$\alpha$	$\beta$	F
0,000	16,084	0,424	24,408	0,651	258,698

Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menavigasi perubahan,

ketidakpastian, serta tuntutan karier yang kompleks dalam lanskap kerja modern. Secara konseptual, hal ini memperlihatkan bahwa *psychological capital* berperan sebagai sumber daya psikologis yang memfasilitasi individu dalam mempertahankan fleksibilitas dan ketahanan adaptif terhadap dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Pengaruh *psychological capital* terhadap kemampuan adaptabilitas karier di kalangan pekerja Generasi Z dapat dijelaskan melalui perspektif regulasi diri. Individu dengan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi cenderung menetapkan tujuan karier yang menantang dan menunjukkan ketekunan saat menghadapi hambatan. Dampaknya, mereka cenderung secara aktif mengejar peluang untuk dapat beradaptasi daripada menghindari peluang tersebut. Dalam konteks Generasi Z yang memasuki dunia kerja di tengah ketidakpastian ekonomi pasca-pandemi, kemampuan ini berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mendukung respons yang berkelanjutan terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, dimensi optimisme dan harapan dalam *psychological capital* memengaruhi cara individu menafsirkan perubahan karier. Pekerja Generasi Z yang memiliki tingkat optimisme lebih tinggi cenderung memandang transisi karier sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Perspektif ini sejalan dengan konsep adaptabilitas karier, yang menekankan peran orientasi masa depan (kepedulian) dan pengendalian, dan kedua aspek tersebut turut diperkuat oleh dimensi optimisme dan harapan. Oleh karena itu, hubungan antara variabel-variabel ini tidak hanya sebatas korelasional, melainkan fondasi yang saling mendasari. *Psychological capital* berfungsi sebagai sumber daya kognitif yang diperlukan untuk adaptabilitas karier yang efektif.

Konsistensi hasil ini diperkuat oleh studi Zyberaj et al., (2022), yang menunjukkan bahwa dalam konteks lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian, individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi menunjukkan adaptabilitas karier yang lebih baik. Penelitian tersebut menegaskan bahwa dimensi-dimensi positif dalam *psychological capital* berfungsi sebagai pelindung (*buffer*) terhadap stresor situasional dan memperkuat kapasitas individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan karier yang mendadak maupun tidak terduga.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Wulandari dan Hasanati (2024) yang mengidentifikasi hubungan positif yang kuat antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier, khususnya pada dimensi *resilience*, yang menunjukkan korelasi tertinggi di antara dimensi lainnya. Pada konteks anggota Dit Samapta Polda, individu dengan ketahanan psikologis yang tinggi terbukti lebih mampu untuk bangkit dari kesulitan, mempertahankan fokus, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian yang serupa dilaporkan oleh Nugroho dan Fajrianti (2021), yang menemukan bahwa *psychological capital* secara signifikan berkontribusi terhadap kesiapan karier dan *self-perceived employability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Dalam konteks pendidikan tinggi, individu dengan *psychological capital* yang tinggi menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi transisi ke dunia kerja, menegaskan peran strategis *psychological capital* dalam mengembangkan kemampuan adaptabilitas sejak tahap awal karier.

Hasil kategorisasi pada variabel adaptabilitas karier menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang. Temuan ini dapat diartikan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki kesiapan karier yang cukup dalam menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja, namun belum sepenuhnya optimal. Savickas (2005), memandang adaptabilitas karier sebagai kapasitas individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan, transisi, dan trauma kerja melalui dimensi kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahu, keyakinan diri. Dominannya kategori sedang menunjukkan bahwa responden telah memiliki dasar adaptasi karier, tetapi masih memerlukan penguatan agar mampu merespons tantangan karier secara lebih proaktif dan berkelanjutan.

Sedangkan pada kategorisasi *psychological capital*, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki modal psikologis yang cukup walau belum mencapai tingkat yang optimal. Pandangan ini konsisten dengan Luthans, et al., (2007), yang menegaskan bahwa *psychological capital* merupakan bentuk *positive psychological resource* yang tidak hanya meningkatkan performa dan kesejahteraan individu, tetapi juga memperkuat kapasitas adaptif terhadap perubahan organisasi dan pasar tenaga kerja. Maka dari itu, *psychological capital* berperan ganda sebagai faktor protektif (*protective factor*) yang mengurangi dampak negatif stres karier, maupun sebagai faktor promotif (*promotive factor*) yang mendorong perkembangan karier yang berkelanjutan.

Namun demikian, sejumlah penelitian juga menunjukkan temuan dengan hasil yang berbeda. Guan et al., (2013) mengemukakan bahwa pengaruh *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier dapat berkurang dalam situasi dengan tekanan lingkungan yang tinggi, seperti ketidakpastian ekonomi atau ekspektasi organisasi yang berlebihan. Rossier et al., (2012) juga menyoroti bahwa dukungan sosial yang rendah dapat melemahkan hubungan antara faktor psikologis positif dan adaptabilitas karier, menunjukkan bahwa faktor situasional

berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, meskipun hasil penelitian ini mendukung hubungan positif antara *psychological capital* dan adaptabilitas karier, perlu dipertimbangkan faktor lain seperti dukungan sosial, iklim organisasi, serta pengalaman kerja sebelumnya.

Dari sudut pandang metodologis, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Desain *cross-sectional* yang digunakan hanya menangkap hubungan antar variabel pada satu titik waktu. Selain itu, karakteristik sampel yang terbatas pada kelompok usia dan wilayah tertentu dapat membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *psychological capital* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier pekerja generasi Z di Kalimantan Timur. Hasil menunjukkan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang tinggi cenderung mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di tempat kerja. *Psychological capital* menjadi faktor internal yang membantu menjaga kesejahteraan psikologis dan memperkuat kesiapan individu untuk transisi dan tantangan karier. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap adaptabilitas karier telah tercapai, dan rumusan masalah penelitian dapat terjawab.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bahwa pengembangan *psychological capital* perlu menjadi perhatian bagi individu Generasi Z maupun pihak-pihak yang menaunginya, seperti institusi pendidikan dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar sebagai upaya penguatan *psychological capital* yang dapat dilakukan melalui pelatihan pengembangan diri, pendampingan karier, serta program peningkatan kesiapan kerja yang berfokus pada modal psikologis positif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi adaptabilitas karier, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau kondisi lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar pemahaman mengenai adaptabilitas karier Generasi Z dapat semakin mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. P., Dewi, I. R., Satriyantara, R., Maulana, R., & Ilmiati, N. (2021). Pelatihan penggunaan statistika parametrik untuk meningkatkan motivasi pegawai fungsional perencana bappeda klu dalam penelitian dan publikasi ilmiah. *Alamtana: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 75–80.
- Arıkan, S. (2022). Psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri: demografik faktörler, kişilik ve pozitif psikolojik sermayenin rolü. *Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology*, 42(2), 0–0. <https://doi.org/10.26650/sp2022-997542>
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Turesin, H. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45–61.
- Azwar, S. (2022). *Metodologi penelitian psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2025). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Belajar.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 18(1).
- Coetzee, M., & Mbiko, H. N. (2023). To what extent do career agility and psychological capital activate employees' career adaptability and foster their career resilience and career satisfaction? *PsySSA: South African Journal of Psychology*, 53(3), 438–451. <https://doi.org/10.1177/00812463231186271>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6).
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29(2), 80–87. <https://doi.org/10.1037/h0036077>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: Athreewave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561–570.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision making self-efficacy on career adaptability among chinese graduates. *Social Behavior and*

*Personalitu: An International Journal*, 42(6).

- Imdiati, V. N. (2019). Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dalam pencarian kerja terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi kerja generasi Z di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1).
- Karatepe, O. M., Olugbade, O. A., (2016). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & Cruz, S. M. D. la. (2018). psychological capital research: a meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10).
- LinkedIn Learning. (2024). Workplace Learning Report 2024.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. (2025). Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo. <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Nabilla Fira Ayatrie. (2023). Pengaruh psychological capital, kematangan karir, dan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nugroho, S. A., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh career adaptability dan psychological capital terhadap self-perceived employability pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas airlangga. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1),

520–531. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26690>

- Öztemel, K., & Yildiz-Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3).
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career adaptability dan job hopping intention: peran career satisfaction di pekerja generasi Y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883–891. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27457>
- Ramadhani, Z. M., & Wicaksono, D. A. (2021). Hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier pada emerging adult terdampak PHK. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 810–818. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26955>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures Inventory-Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2016). Career adaptability: a meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena job hopping pada gen z dalam bidang komunikasi. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98-106.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work.*, 147–183.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suyitno, S. (2020). Kebutuhan keterampilan pada revolusi 4.0 dan era society 5.0. *Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 11–18.

<http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/semnaspgsd/article/view/1366>

- Widodo, A. N. (2023). Pengaruh modal psikologis dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wulandari, D. A., & Hasanati, N. (2024). Hubungan antara psychological capital dan career adaptability anggota Dit Samapta Polda. *Cognicia*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i1.28518>
- Yu, H., Guan, X., & Zheng, X. (2017). Career adaptability with or without career identity : how career adaptability leads to organizational success and individual career success ? *Journal of Career Assesment*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Yusof, N. M., Zawawi, A. A., Hammad, H., & Khan, A. (2025). Generational differences and organizational behavior : mapping trends , gaps , and future directions. *International Journal of Research and Innovation In Social Science (JRISS)*, IX(2454), 2818–2827. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Zakaria, I. (2025). *Warga Kaltim yang Bekerja di Sektor Informal Mengalami Kenaikan*. Prokal.Co. [https://www.prokal.co/bisnis/1775976517/warga-kaltim-yang-bekerja-di-sektor-informal-mengalami-kenaikan?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.prokal.co/bisnis/1775976517/warga-kaltim-yang-bekerja-di-sektor-informal-mengalami-kenaikan?utm_source=chatgpt.com)
- Zhao, Z., & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2).
- Zyberaj, J., Bakaç, C., & Seibel, S. (2022). Latent transition analysis in organizational psychology: A simplified “how to” guide by using an applied example. *Frontiers in Psychology*, 13 (November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977378>