Jurnal Pengabdian Multidisiplin
Volume 6 Nomor 3, 2026
Kuras Institute
Scidac Plus

Urgensi Dimensi Kerjasama dalam Adaptabilitas Karir Masyakarat di Indonesia

Diva Celsya Puti Kinanti*, Sigit Sanyata
Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
divacelsya.2022@student.uny.ac.id*

Abstrak

Studi ini membahas keterbatasan konseptual dalam penelitian adaptabilitas karier di masyarakat Indonesia, khususnya pengecualian dimensi Kerja Sama dari Skala Adaptabilitas Karier (CAAS). Dengan menggunakan Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) dari 28 publikasi dari tahun 2012 hingga 2025, temuan menunjukkan bahwa studi-studi di Indonesia secara konsisten mengadopsi model empat dimensi tanpa evaluasi kritis terhadap relevansi budayanya. Studi ini berpendapat bahwa praktik tersebut mencerminkan bias yang berpusat pada Barat yang mungkin tidak cukup mewakili konteks kolektivis Indonesia. Dimensi Kerja Sama diusulkan sebagai perluasan yang relevan secara budaya, dengan mempertimbangkan peran sentral hubungan sosial, kolaborasi, dan nilai-nilai komunal dalam pengembangan karier. Studi ini berkontribusi pada pengembangan model adaptabilitas karier yang lebih berlandaskan konteks.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier, Kerja Sama, Budaya Kolektif

PENDAHULUAN

Dunia kerja abad ke-21 ditandai oleh ketidakpastian yang semakin intens seperti disrupsi teknologi, transformasi digital yang masif, pergeseran demografis, dan guncangan global mengubah lanskap karir secara fundamental (Sullivan & Al Ariss, 2021). Dalam konteks tersebut, kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi karir atau adaptabilitas karir telah menjadi salah satu kompetensi paling krusial yang harus dimiliki oleh tenaga kerja modern (Johnston, 2018). Urgensi adaptabilitas karir ini juga berlaku untuk Indonesia, negara dengan jumlah penduduk usia produktif terbesar keempat di dunia yang tengah menghadapi tantangan transformasi ekonomi dan dinamika pasar kerja yang kompleks.

Secara historis, teori adaptabilitas karir dicetuskan oleh Super dan Knasel, yang memperkenalkan konsep career adaptability sebagai konstruk pengganti teori kematangan karir (*career maturity*) dalam konteks perkembangan karir individu dewasa. Super dan Knasel berargumen bahwa kematangan karir individu dewasa membutuhkan konsep yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja dibandingkan dengan remaja yang kematangan karirnya dapat diukur secara linier (Super & Knasel, 1981). Konsep adaptabilitas karir ini kemudian disempurnakan dan dipopulerkan oleh Savickas melalui kerangka *Life Design* dan *Career Construction Theory* (Savickas, 2013). Savickas mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan psikososial individu untuk mengelola tugas-tugas perkembangan karir yang dapat diantisipasi, transisi-transisi pekerjaan yang memerlukan penyesuaian, dan trauma-trauma personal yang mungkin mengganggu perkembangan karir individu (Savickas, 2013). Perspektif ini

Artikel ini menggunakan lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License
© 2026 Penulis

menekankan peran aktif individu dalam mengelola dan mengarahkan perkembangan karirnya di tengah ketidakpastian dan perubahan. Sehingga, teori adaptabilitas karir berdasarkan penelitian Savickas lebih bersifat komprehensif dibanding teori-teori lainnya.

Operasionalisasi teori adaptabilitas karir mencapai puncaknya melalui pengembangan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) oleh Savickas dan Porfeli. Instrumen ini dikembangkan secara kolaboratif dengan melibatkan peneliti dari 13 negara dan divalidasi secara lintas-budaya, menghasilkan sebuah alat ukur yang terdiri dari empat dimensi utama yakni *Concern* (Kepedulian), *Control* (Kontrol), *Curiosity* (Keingintahuan), dan *Confidence* (Kepercayaan Diri) (Savickas & Porfeli, 2012). Keempat dimensi ini kemudian menjadi standar global yang diadopsi secara luas dalam penelitian adaptabilitas karir di berbagai dunia, termasuk di Asia (Hou et al., 2012; Tak, 2012; Tien et al., 2012; Tolentino et al., 2013). Namun, di balik kemapanan model empat dimensi tersebut, terdapat sebuah isu konseptual yang serius dan belum mendapat perhatian memadai dalam literatur Indonesia, yakni eksklusi dimensi *Cooperation* (Kerjasama) dari model standar global. Dimensi *Cooperation* ini awalnya diusulkan oleh sejumlah peneliti sebagai komponen kelima adaptabilitas karir, dimensi tersebut merujuk pada kecenderungan individu untuk membangun relasi interpersonal yang kooperatif, berkolaborasi dengan orang lain, dan memanfaatkan jaringan sosial sebagai sumber daya dalam proses adaptasi karir (Nye et al., 2018). Dimensi ini secara intuitif sangat relevan, mengingat dalam proses karir individu selalu melibatkan interaksi sosial.

Persoalan fundamental muncul ketika Nye et al melakukan kajian psikometri mendalam terhadap dimensi *Cooperation* pada sampel dari negara-negara yang terlibat dalam studi validasi lintas-budaya awal CAAS (Nye et al., 2018). Temuan tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Cooperation* tidak menunjukkan kecocokan struktural (fit) yang memadai pada kerangka model empat dimensi yang telah ada, sehingga para peneliti menyimpulkan bahwa dimensi ini tidak perlu dimasukkan dalam model standar global CAAS. Keputusan ini, meskipun dapat dipertanggungjawabkan secara psikometri dalam konteks sampel yang digunakan, membawa konsekuensi epistemologis yang serius yakni mayoritas negara yang dijadikan sampel validasi adalah negara-negara berbudaya individualis dari tradisi Barat, di mana kerjasama interpersonal mungkin memang bukan komponen yang secara psikologis menonjol dalam proses adaptasi karir individual (Nye et al., 2018). Selain itu, Johnston dalam ulasan sistematis komprehensifnya terhadap literatur adaptabilitas karir, secara eksplisit memperingatkan bahwa sebagian besar teori dan instrumen pengukuran adaptabilitas karir dikembangkan dalam konteks budaya Barat yang individualis, sehingga penerapannya secara universal pada konteks budaya yang berbeda harus dilakukan dengan kritis dan penuh kehati-hatian (Johnston, 2018). Peringatan ini sangat relevan ketika ditempatkan dalam konteks budaya Indonesia. Berdasarkan *Hofstede Cultural Dimensions*, Indonesia merupakan negara dengan indeks kolektivisme yang sangat tinggi di mana identitas sosial, harmoni kelompok, dan interdependensi antar pribadi merupakan nilai-nilai fundamental yang mewarnai hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk karir dan pekerjaan (Hofstede, 2011).

Nilai-nilai kolektivis tersebut bukan sekadar abstraksi akademis tapi terwujud nyata dalam konsep gotong royong yang telah mengakar dalam kebiasaan masyarakat Indonesia selama berabad-abad. Farhaeni dan Martini menegaskan bahwa nilai-nilai budaya lokal seperti gotong royong, kebersamaan, dan solidaritas sosial bukan hanya merupakan warisan budaya yang perlu dilestarikan, melainkan juga merupakan aset psikologis yang memiliki implikasi nyata terhadap perilaku sosial dan profesional masyarakat Indonesia (Farhaeni & Martini, 2023). Dalam konteks karir, nilai-nilai ini seharusnya tercermin dalam bagaimana tenaga kerja Indonesia bernavigasi dalam transisi dan tantangan karirnya serta bukan secara soliter sebagaimana yang diasumsikan oleh model individualis Barat. Paradoksnya, ketika penelitian adaptabilitas karir mulai berkembang di Indonesia, para peneliti secara konsisten mengadopsi model empat dimensi

CAAS tanpa mempertanyakan relevansi kultural dari eksklusifikasi dimensi *Cooperation* (Aminah et al., 2023; Khairunnisa et al., 2021; Panjaitan & Sahrah A, 2023). Kondisi ini mencerminkan kolonialisme psikometri atau kecenderungan untuk menerima begitu saja standar pengukuran yang dikembangkan di konteks budaya Barat tanpa melakukan refleksi kritis terhadap relevansinya dalam konteks lokal.

Artikel ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut. Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR), artikel ini bertujuan untuk memetakan bagaimana adaptabilitas karir telah diteliti dan diukur dalam konteks Indonesia, serta mengidentifikasi adanya kesenjangan konseptual akibat eksklusifikasi dimensi *Cooperation* dalam model yang digunakan. Berdasarkan temuan tersebut, artikel ini menekankan pentingnya mempertimbangkan dimensi *Cooperation* sebagai bagian dari adaptabilitas karir yang lebih kontekstual secara budaya di Indonesia. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam diskusi psikologi vokasional, tetapi juga memiliki impilkasi praktis yang signifikan bagi pengembangan sumber daya manusia di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mensintesis bukti empiris terkait adaptabilitas karir dalam konteks Indonesia. Prosedur tinjauan dilakukan secara sistematis untuk meminimalisir bias dan memastikan pemahaman komprehensif terhadap kesenjangan literatur yang ada. Penelitian ini mengikuti protokol tinjauan sistematis dengan kriteria inklusi literatur: (a) terbitan tahun 2012 sampai 2025, (b) focus pada adaptabilitas karir atau instrumen CAAS, (c) berbasis konteks atau budaya Indonesia, (d) artikel jurnal peer-review, buku atau laporan ilmiah, serta (e) tersedia dalam Bahasa Indonesia atau Inggris. Identifikasi literatur dilakukan melalui basis data elektronik Google Scholar, GARUDA, DOAJ, dan portal Sinta, ditambah penelusuran manual pada daftar Pustaka artikel kunci. Kata kunci yang digunakan mencakup kombinasi istilah: "*career adaptability*", "CAAS", "*career cooperation*", "kolektivisme", dan "gotong royong".

Pencarian awal menghasilkan 89 referensi. Tahap skrining judul dan abstrak menyaring 47 artikel relevan. Setelah dilakukan tinjauan teks lengkap *(full-text screening*), 19 referensi dieksklusi karena kendala akses (n=5), ketidaksesuaian substantif (n=9), dan duplikasi (n=5). Total artikel final yang dianalisis adalah 28 referensi. Data dianalisis menggunakan teknik *narrative synthesis* dengan mengintegrasikan temuan secara tematik ke dalam tiga pilar utama: (1) aplikasi dan adaptasi instrument CAAS di Indonesia, (2) posisi dimensi *Cooperation* dalam penelitian lokal dan (3) relevansi budaya kolektivis terhadap model adaptabilitas karir yang kontekstual. Kualitas literatur dievaluasi berdasarkan kejelasan desain, kredibilitas data dan relevansi temuan terhadap pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kajian terhadap literatur yang ada mengungkap bahwa terdapat tiga varian utama instrumen adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian di Indonesia selama periode kajian, seluruhnya merupakan adaptasi atau derivasi dari CAAS orisinal Savickas dan Porfeli.

Pertama, instrumen CAAS dalam bentuk penuh (*full form*) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Beberapa penelitian menggunakan adaptasi informal dari CAAS 24-item yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli, yang terdiri dari empat dimensi dengan masing-masing enam butir (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptasi ini digunakan antara lain oleh Aminah dalam penelitian mereka tentang adaptabilitas karir perempuan dalam era kerja jarak jauh (Aminah et al., 2023), serta oleh Christian dan

Gunawan yang meneliti hubungan antara hardiness dan adaptabilitas karir pada dewasa awal di DKI Jakarta (Christian & Gunawan, 2024).

Kedua, *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) versi Indonesia yang diadaptasi secara formal oleh Panjaitan dan Sahrah. Kajian terhadap penelitian adaptasi ini menunjukkan bahwa prosedur yang diikuti adalah penerjemahan dan validasi standar dari CAAS-SF yang mencakup 12 item (tiga item per dimensi) dengan mempertahankan secara ketat struktur empat dimensi aslinya: *Concern, Control*, *Curiosity*, dan *Confidence*. Hasil adaptasi ini melaporkan properti psikometri yang memuaskan, termasuk validitas konstruk dan reliabilitas yang memadai, meskipun seluruh pengujian dilakukan tanpa menyertakan dimensi Cooperation (Panjaitan & Sahrah A, 2023).

Ketiga, pengembangan inventori adaptabilitas karir yang dilakukan secara mandiri oleh peneliti Indonesia. Dalam penelitiannya, Anwar et al mengembangkan inventori adaptabilitas karir khusus untuk siswa sekolah menengah atas negeri (Anwar et al., 2022), sementara Khairunnisa et al melakukan analisis psikometri terhadap *Career Adapt-Ability Scale* pada siswa SMK (Khairunnisa et al., 2021). Secara signifikan, kedua penelitian ini pun memilih untuk mempertahankan struktur empat dimensi tanpa mempertimbangkan dimensi *Cooperation*.

Pola yang konsisten dan mencolok dari seluruh literatur yang dikaji adalah tidak satupun penelitian di Indonesia yang secara eksplisit mempertimbangkan, menguji, atau mengintegrasikan dimensi Cooperation ke dalam model adaptabilitas karir yang digunakan. Ini merupakan kesenjangan yang sistematis dan mendasar dalam tubuh pengetahuan adaptabilitas karir Indonesia.

Sebagian besar penelitian adaptabilitas karir di Indonesia melaporkan hasil psikometri yang memuaskan untuk model empat dimensi. Khairunnisa melaporkan bahwa CAAS menunjukkan validitas dan reliabilitas yang memadai pada populasi siswa SMK Indonesia (Khairunnisa et al., 2021). Panjaitan dan Sahrah melaporkan hal serupa untuk CAAS-SF versi Indonesia (Panjaitan & Sahrah A, 2023). Anwar berhasil mengembangkan inventori adaptabilitas karir berbasis empat dimensi dengan properti psikometri yang baik (Anwar et al., 2022).

Namun, keberhasilan psikometri ini perlu dikritisi secara epistemologis, baik tidaknya fit sebuah model empat dimensi tidak membuktikan bahwa model tersebut adalah model yang paling komprehensif dan relevan budaya bagi konteks Indonesia. Sebuah model yang lebih kaya secara konstruk, termasuk dimensi *Cooperation* yang mungkin saja menunjukkan fit yang sama baiknya atau bahkan lebih baik, dan mungkin menjelaskan varians dalam perilaku karir tenaga kerja Indonesia secara lebih menyeluruh. Pertanyaan tentang apa yang tidak diukur oleh model empat dimensi luput dari perhatian dalam seluruh literatur yang dikaji.

Keputusan Nye et al untuk tidak memasukkan dimensi *Cooperation* ke dalam model standar CAAS perlu dipahami dalam konteksnya yang tepat. Secara metodologis, Nye et al. melakukan serangkaian analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*/CFA) terhadap data yang dikumpulkan dari berbagai negara yang sebagian besar berlatarbelakang budaya individualis, termasuk Amerika Serikat, negara-negara Eropa Barat, dan beberapa negara Asia yang telah mengalami westernisasi kuat dalam sistem kerjanya. Dalam konteks budaya-budaya tersebut, di mana orientasi karir bersifat sangat individual dan keberhasilan karir dipandang sebagai pencapaian personal, dimensi *Cooperation* memang tidak menambah nilai penjelas yang signifikan, karir adalah urusan individu, dan kemampuan beradaptasi karir pun dimaknai sebagai kapasitas personal semata (Nye et al., 2018).

Namun, generalisasi temuan ini ke konteks Indonesia merupakan sebuah lompatan epistemologis yang tidak dapat diterima begitu saja. Hofstede dalam modelnya tentang dimensi-dimensi budaya (Cultural Dimensions) menempatkan Indonesia pada spektrum kolektivisme yang sangat kuat, dengan skor

individualism (IDV) yang sangat rendah (Hofstede, 2011). Dalam masyarakat kolektivis seperti Indonesia, identitas individu tidak dapat dipisahkan dari identitas kelompok seperti keluarga, komunitas, organisasi, dan jaringan sosial lainnya. Karir bukan hanya tentang aktualisasi diri individual, tetapi tentang memenuhi harapan kelompok, membangun jaringan relasi yang saling menguntungkan, dan bernavigasi melalui struktur sosial yang sarat dengan norma-norma kolektivisme.

Farhaeni dan Martini menegaskan bahwa nilai-nilai budaya lokal Indonesia bukan sekadar peninggalan historis yang statis, melainkan sistem nilai yang hidup dan aktif memengaruhi perilaku sosial masyarakat Indonesia kontemporer, termasuk dalam ranah profesional. Nilai gotong royong yang secara harfiah berarti kerja bersama untuk tujuan bersama, meresap ke dalam cara orang Indonesia memandang pekerjaan, karir, dan keberhasilan. Dalam logika gotong royong, keberhasilan karir individual tidak dirayakan secara soliter namun hal itu dipahami sebagai hasil dari jaringan dukungan sosial, kolaborasi, dan hubungan saling membantu yang telah dibangun (Farhaeni & Martini, 2023).

Perlu ditegaskan bahwa argumen ini bukan sekadar romantisisme budaya. Terdapat bukti empiris yang mendukung relevansi fungsional dimensi relasional dalam adaptasi karir di konteks Asia. Rahman et al menemukan bahwa faktor-faktor non-kognitif, termasuk yang berkaitan dengan kapasitas interpersonal, memainkan peran penting dalam adaptabilitas karir mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa adaptasi karir bukanlah proses yang murni intrapersonal (Rahman et al., 2024). Aminah menunjukkan bahwa dalam era kerja jarak jauh (*remote work*) sekalipun, kemampuan membangun dan mempertahankan relasi kerja yang produktif menjadi komponen kritis adaptabilitas karir perempuan Indonesia (Aminah et al., 2023).

Sullivan dan Al Ariss dalam ulasan mereka tentang transisi karir menekankan bahwa transisi karir yang berhasil hampir selalu melibatkan pemanfaatan sumber daya sosial seperti mentor, sponsor, jaringan profesional, dan kolega yang bersedia berbagi informasi dan dukungan (Sullivan & Al Ariss, 2021). Di Indonesia, di mana budaya wasta (koneksi personal) dan *networking* berbasis kepercayaan memiliki peran yang sangat signifikan dalam kemajuan karir (Paramitha & Ihalauw, 2018) dimensi *Cooperation* bukan sekadar relevan namun mungkin merupakan salah satu prediktor terkuat keberhasilan adaptasi karir.

Pembahasan

Argumentasi untuk mengintegrasikan kembali dimensi *Cooperation* ke dalam model adaptabilitas karir untuk Indonesia dapat dibangun dari beberapa arah yang saling memperkuat.

Pertama, dari perspektif budaya. Sebagaimana telah dipaparkan, nilai-nilai kolektivis yang menjadi tulang punggung budaya Indonesia dalm hal ini mencakup gotong royong, kebersamaan dan harmoni sosial secara langsung berkorespondensi dengan kandungan konstruk dimensi *Cooperation*. Farhaeni dan Martini menegaskan bahwa pendidikan dan pelestarian nilai-nilai budaya lokal bukan hanya penting untuk warisan budaya, tetapi juga untuk pembentukan identitas dan kapasitas sosial yang relevan secara fungsional (Farhaeni & Martini, 2023). Jika nilai kerjasama adalah nilai yang secara aktif dipraktikkan dalam kehidupan profesional Indonesia, maka instrumen yang mengukur adaptabilitas karir tanpa menyentuh dimensi ini akan secara sistematis *underestimate* kemampuan adaptasi karir yang sesungguhnya dari tenaga kerja Indonesia.

Kedua, dari perspektif empiris tentang transisi karir. Sullivan dan Al Ariss menunjukkan bahwa jaringan sosial dan relasi interpersonal merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam keberhasilan transisi karir (Sullivan & Al Ariss, 2021). Dalam konteks Indonesia, di mana pasar kerja masih sangat dipengaruhi oleh relasi personal dan kepercayaan (*trust-based networking*), kemampuan untuk membangun dan mempertahankan relasi kooperatif bukan hanya berguna melainkan seringkali menjadi prasyarat untuk mengakses peluang karir. Arjanti menunjukkan bahwa loyalitas karir di Indonesia masih sangat dipengaruhi

oleh relasi personal dengan atasan dan rekan kerja, bukan semata-mata oleh faktor ekonomi rasional (Arjanti, 2017).

Ketiga, dari perspektif generasi. Hidayati menemukan bahwa faktor relasional termasuk kualitas hubungan dengan rekan kerja dan atasan merupakan salah satu prediktor terkuat kebahagiaan kerja (*workplace happiness*) bagi generasi milenial Indonesia (Hidayati, 2024). Nurramadhania et al menemukan hal serupa dalam penelitian mereka tentang *workplace well-being* milenial Jakarta: kualitas relasi interpersonal di tempat kerja jauh lebih penting bagi milenial Indonesia dibandingkan bagi rekan-rekan mereka di negara-negara Barat (Nurramadhania et.al, 2023). Jika relasi interpersonal adalah hal yang paling diperhatikan oleh generasi yang saat ini mendominasi angkatan kerja Indonesia, maka model adaptabilitas karir yang mengabaikan dimensi kerjasama interpersonal akan kehilangan komponen prediktif yang paling relevan untuk populasi ini.

Keempat, dari perspektif pengembangan SDM. Anisah dan Ma'rifah menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang efektif bagi milenial Indonesia perlu mempertimbangkan dimensi sosial dan relasional dari pengalaman kerja (Anisah A.L & Diana M., 2021). Perdana menekankan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berhasil di era digital tidak dapat mengabaikan dimensi sosial dan kultural dari tenaga kerja Indonesia (Perdana, 2019). Jika pengembangan karir dan pelatihan berbasis kompetensi di Indonesia ingin benar-benar relevan dan efektif, maka kerangka adaptabilitas karir yang digunakan sebagai landasan harus mencerminkan kompetensi-kompetensi yang sesungguhnya penting dalam konteks budaya dan ekonomi Indonesia.

KESIMPULAN

Artikel ini telah menyajikan argumen sistematis dan berlapis bahwa eksklusifikasi dimensi *Cooperation* dari model standar adaptabilitas karir, keputusan yang diambil berdasarkan bukti psikometri dari konteks budaya Barat yang individualis, menciptakan kesenjangan konseptual yang serius dalam penelitian dan praktik adaptabilitas karir di Indonesia. Melalui *Systematic Literature Review* terhadap 28 sumber literatur yang diterbitkan antara 2012 hingga 2024, kajian ini menemukan bahwa seluruh adaptasi dan penggunaan instrumen CAAS di Indonesia secara konsisten mempertahankan empat dimensi standar tanpa mempertimbangkan relevansi kultural dari dimensi *Cooperation* yang telah dieksklusi.

Relevansi dimensi *Cooperation* bagi konteks Indonesia dapat diartikulasikan melalui empat jalur argumentasi yang saling memperkuat: pertama, korespondensinya yang mendalam dengan nilai-nilai kolektivis budaya Indonesia seperti gotong royong. Kedua, bukti empiris tentang peran sentral relasi interpersonal dalam transisi dan adaptasi karir di konteks Asia. Ketiga, temuan penelitian tentang pentingnya faktor relasional bagi kesejahteraan dan kepuasan karir milenial Indonesia dan Keempat, kritik epistemologis terhadap *Western bias* yang mewarnai pengembangan konstruk adaptabilitas karir global.

DAFTAR PUSTAKA

Aminah, S., Hidayah, N., Hanurawan, F., Indreswari, H., & Rangka, I. B. (2023). Career adaptability to prevent unexpected careers and burnout for woman employees in the remote work era. Journal of Public Health (United Kingdom), 45(4), e795–e796. https://doi.org/10.1093/pubmed/fdad080

Anisah A.L & Diana M. (2021). Desain Kerja Bagi Milenial Berdasarkan Personal Values Dan Work Values. Civil Sevice, 15, 49–60. Google Scholar

Anwar, K., Setiyowati, A. J., & Rachmawati, I. (2022). Pengembangan Inventori Adaptabilitas Karier Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan, 2(5), 432–446. https://doi.org/10.17977/um065v2i52022p432-446

Arjanti, R. (2017). Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja. http://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-

Christian, N., & Gunawan, W. (2024). Hardiness dan Adaptabilitas Karier pada Dewasa Awal di DKI Jakarta. Psikologi Konseling, 16(1), 127–137. https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.60080

Farhaeni, M., & Martini, S. (2023). Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Juispol) Vol 3 No 2 Desember 2023 27 PENTINGNYA PENDIDIKAN NILAI-NILAI BUDAYA DALAM MEMPERTAHANKAN WARISAN BUDAYA LOKAL DI INDONESIA. Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (Juispol), 3(2), 27–34. Google Scholar

Hidayati, L. (2024). Apakah yang Membuat Generasi Y Bahagia di Tempat Kerja? Studi Deskriptif dengan Tinjauan Sosiodemografis. Jurnal Ilmiah Psyche, 18(1), 61–76. Google Scholar

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1), 1–26. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and initial validation. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 686–691. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006

Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. Journal of Career Assessment, 26(1), 3–30. https://doi.org/10.1177/1069072716679921

Khairunnisa, N., Lestari Kadiyono, A., & Witriani, W. (2021). Analisis Properti Psikometri Career Adapt-Ability Scale pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 26(2), 303–318. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss2.art5

Nurramadhania et.al. (2023). Gambaran Workplace Well-Being Pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta. Jurnal Psikologi Konseling, 12(2), 231–242. Google Scholar

Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. L. S. (2018). Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. Journal of Career Assessment, 26(3), 549–562. https://doi.org/10.1177/1069072717722767

Panjaitan, Y. &, & Sahrah A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP), 7(2), 1421–1431. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935/http

Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J. O. I. (2018). Persepsi Generasi Y Mengenai Pekerjaan, Komitmen Kerja dan Keberlanjutan Kerja. Journal Of Business & Applied Management, 11(2), 2621–2757. www.indonesiachrp.org,

Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. Jurnal Studi Pemuda, 8(1), 75. https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287

Rahman, D. H., Multisari, W., Probowati, D., Bariyyah, K., Tri Hidayatullah, H., Lutfi, A., & Kuha, A. (2024). Career Adaptability: Analysis of Non-Cognitive Factors in University Students. Konselor, 13(1), 16–28. https://doi.org/10.24036/0202413126-0-86

Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents, and Authors. The Counseling Psychologist, 41(4), 648–662. https://doi.org/10.1177/0011000012468339

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. Human Resource Management Review, 31(1). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. British Journal of Guidance & Counselling, 9(2), 194–201. https://doi.org/10.1080/03069888108258214