

Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap *Work Engagement* Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta?

Gadis Anantya Anggraini¹, Djudiyah¹, Nandy Agustin Syakarofath¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

correspondence: nandysyakarofath@umm.ac.id

Abstrak. Era industri 4.0 memberikan banyak peluang kerja bagi milenial. Karyawan generasi milenial dianggap mampu mengikuti alur digitalisasi seperti menguasai informasi di internet khususnya terkait lowongan kerja dan berbagai tawaran serta *reward* yang menggiurkan sehingga peluang untuk berpindah kerja menjadi semakin besar. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk membuat karyawannya merasa terikat dan berkomitmen didalamnya. Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* ialah adaptabilitas karir. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kemampuan adaptabilitas karir didalam memprediksi *work engagement* karyawan generasi milenial di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 400 karyawan milenial yang diambil menggunakan teknik *incidental sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-International Form) dan *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-17). Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya peran adaptabilitas karir terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di provinsi DKI Jakarta. Adaptabilitas karir berkontribusi sebesar 47,5% terhadap *work engagement* karyawan.

Kata kunci: adaptabilitas karir, *work engagement*, karyawan milenial

Abstract. There are several work options for millennials in the Industry 4.0 age. Millennials are capable of following the flow of digitization, such as the capacity to identify and learn about any job openings that come with the offers and benefits that the vacancy provides to its possible applicants. As a result, firms need workers involved in their work and devoted to the organization. Career flexibility is one of the characteristics that influence job engagement. This study aims to assess the impact of career adaptability and job engagement on millennial generation employees in the DKI Jakarta province. The quantitative method was used in this study. The incidental sampling approach was used to collect 400 responses from millennial employees. This study's instruments are the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-International Form) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Simple linear regression test result shows that career adaptability contributed 47.5% to the employees' job engagement, indicating a relationship between career adaptability and work engagement among millennial employees in the DKI Jakarta province.

Keywords: career adaptability, work engagement, millennial employees

Perkembangan teknologi dan digitalisasi telah memicu perkembangan dalam bisnis dan industri untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas yang dikenal dengan industri 4.0 yang mana teknologi informasi telah menjadi basis kehidupan manusia

(Rohida, 2018). Pada era industri 4.0 perusahaan di berbagai bidang membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengikuti alur digitalisasi dan menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya perubahan lingkungan dan semakin berkembangnya teknologi di dunia mengharuskan karyawan memiliki kemampuan dalam beradaptasi dan kemampuan dalam mengoperasikan teknologi guna memudahkan pekerjaannya. Salah satu tantangan digitalisasi ini cocok dengan generasi milenial yang dapat dibilang hampir mustahil dapat dilepaskan dari teknologi komunikasi dan informasi digital (Perdana, 2019).

Karyawan merupakan sumber daya manusia sekaligus aset yang berharga bagi perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal baik secara visi maupun misi perusahaan. Berdasarkan data statistik ketenagakerjaan provinsi DKI Jakarta pada tahun 2019, usia 30-34 merupakan usia karyawan yang paling banyak bekerja di Jakarta. Yang mana usia 30-34 masuk kedalam umur milenial. Menurut Howe dan Strauss (2000) generasi milenial merupakan kelompok demografis yang lahir pada tahun 1982-2002. Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium (Lancaster & Stillman 2002). Ali et al., (2017) dalam bukunya menyebut karakter generasi ini dengan 3C yaitu *creative*, *confidence*, dan *connected*. Akan tetapi generasi ini dianggap memiliki reputasi yang buruk dikarenakan cenderung berpindah-pindah pekerjaan walaupun belum genap bekerja satu tahun. Saletatu (Aryanto, 2020) menyebutkan bahwa survei menunjukkan hampir 68,5% pada generasi milenial atau dikenal dengan Gen-Y tidak memiliki kemauan untuk bekerja dalam waktu yang lama dan cenderung berpindah-pindah pekerjaan walaupun belum genap satu tahun bekerja pada instansi sebelumnya. Menurut Larasati dan Aryanto (2020), beberapa alasan generasi milenial berpindah pekerjaan dikarenakan tidak baiknya hubungan antar karyawan dengan rekannya maupun atasannya, kultur organisasi yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan karyawan, ketidaknyamanan, dan tidak terpenuhinya fasilitas yang ada di perusahaan. Hal ini tentunya mengganggu kestabilan jalannya organisasi dan kesulitan dalam regenerasi perusahaan. Sehingga penting sekali bagi perusahaan untuk membangun dan memiliki karyawan dengan *work engagement* yang tinggi.

Menurut Kulikowski dan Sedlak (2020) *work engagement* merupakan faktor yang penting dalam perusahaan dikarenakan hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa

work engagement dapat mengarah pada peningkatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan serta memperlihatkan hasil yang jelas bahwa *work engagement* dapat menunjukkan dampak yang cukup besar terhadap hasil kerja. Didukung dengan pernyataan Lockwood (2007) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya maka akan bekerja lebih keras dan setia dengan perusahaannya selain itu karyawan juga akan bekerja dengan penuh semangat serta merasakan adanya hubungan yang mendalam dengan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang baik maka penting untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement*, salah satunya *personal resource* (Contreras, Espinosa, & Esguerras, 2020). Menurut Bakker dan Demerouti (2008) *personal resources* merupakan perasaan individu terhadap dirinya akan kemampuan untuk berhasil mengendalikan atau memengaruhi dan berdampak pada lingkungan kerjanya. Faktor ini sejalan dengan konsep adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Profeli dan Savickas (2012) yang mana kemampuan individu untuk mengontrol dan beradaptasi dengan pekerjaannya menunjukkan sifat kepribadian fleksibel yang mana kemampuan beradaptasi karir membuat individu mampu mengatasi perubahan kondisi kerja dan mengendalikan pekerjaan.

Dalam perusahaan, adaptabilitas karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda (Adiawaty, 2019). Savickas (1997) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan beradaptasi karir dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas-tugas yang akan dijalani dan bersiap diri serta berpartisipasi dalam peran kerja yang dapat diprediksi maupun dalam hal yang tidak dapat diprediksi, seperti perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerja. Adaptabilitas karir ini dikarakteristikan melalui empat aspek yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Savickas, 2013). Empat aspek inilah yang dijadikan solusi untuk beradaptasi dalam konteks tingkat kerumitan dan ketidaktahuan yang berkaitan dengan transisi pembangunan karir, kejadian dan hambatan yang tidak diperhitungkan (Coetzee et al., 2017).

Ferreira (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan beradaptasi karir cenderung meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan lebih terikat terhadap

organisasi. Ramadhan (2020) telah melakukan penelitian mengenai hubungan adaptabilitas karir dengan *work engagement* terhadap *driver* gojek di Yogyakarta dengan menemukan hasil adanya hubungan positif antara adaptabilitas karir dengan *work engagement*. Brown et al, (Coetzee et al., 2017) memaparkan adaptabilitas karir memengaruhi beberapa variabel terkait karir seperti *work engagement*, kepuasan kerja, kecemasan kerja, *work stress* dan *tenure*. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee, Ferreira, dan Shunmugum (2017) menunjukkan bahwa kelompok generasi (usia), keyakinan karir (adaptabilitas karir), dan penyelarar karir (sumber daya karir psikologis) merupakan prediktor yang signifikan dari *work engagement*. Setahun sebelumnya Tladinyane dan Van der Merwe (2016) menemukan adanya hubungan signifikan positif antara adaptabilitas karir dengan *work engagement* pada perusahaan asuransi di Afrika Selatan. Partisipan yang memiliki keterampilan adaptabilitas karir lebih baik memiliki *work engagement* yang lebih tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini bertujuan untuk menguji kemampuan adaptabilitas karir didalam memprediksi *work engagement* karyawan milenial di Provinsi DKI Jakarta. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menyediakan informasi yang membantu perusahaan didalam meningkatkan dari *works engagement* karyawan.

METODE

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini melibatkan 400 karyawan yang diperoleh melalui teknik *insidental sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan skala melalui *google form* di area Provinsi DKI. Kriteria yang dicantumkan untuk subjek yang bisa mengisi skala tersebut adalah generasi milenial atau generasi Y yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 dengan status sebagai karyawan. Secara terperinci subjek pada penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 250 (62,5%) orang, dan sisanya laki-laki sebanyak 150 (37,5%). Responden yang berusia 25-40 tahun sebanyak 400 (100,0%) orang. Mayoritas status perkawinan subjek penelitian belum menikah sebanyak 259 (64,8%) dan sisanya sudah menikah 141(35,3%). Mayoritas tingkat pendidikan dari subjek penelitian ini adalah sarjana sebanyak 189 (47,3%) reponden dan sisanya D3 sebanyak 37 (9,3%), dan D4 11 (2,8%). Responden yang bekerja di perusahaan swasta sebanyak 282 (70,5%) dan sisanya bekerja di BUMN 51(12,8%), BUMD(1,3%). Mayoritas durasi atau lama bekerja pada

responden penelitian ini rata-rata bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 272 (68,0%) dan kurang dari 1 tahun 128(32%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi maupun tidak dapat diprediksi dan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga dalam situasi kerja. Adaptabilitas diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi oleh Sulistiani et al., (2019) dari *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-International Form) yang dikembangkan oleh Savickas dan Profeli (2012). Skala ini terdiri dari 24 aitem yang dikombinasikan dari empat dimensi adaptabilitas karir yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* serta memiliki Indeks Reliabilitas sebesar 0.935. Pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban menggunakan skala likert dengan rentang respon 1 (tidak sesuai) hingga 5 (paling sesuai).

Work engagement merupakan kemampuan individu untuk mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional kedalam peran kerjanya serta memiliki semangat yang tinggi dan berantusias dalam bekerja. *Work engagement* diukur dengan skala dari *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-17) oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang telah diterjemahkan oleh Mustofa (Muffarikhah, 2020). Skala ini terdiri dari 17 aitem yang dikombinasikan dari tiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* serta memiliki indeks reliabilitas sebesar 0.972. Pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan respon jawaban menggunakan skala likert dengan rentang respon 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju).

Analisis data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan bantuan *statistical package for social science* (SPSS). Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dipastikan data berdistribusi normal $p = 0,359 > (0,05)$ dan bersifat linear dengan nilai signifikansi dari *Deviation of Linearity* sebesar $0,552 > (0,05)$.

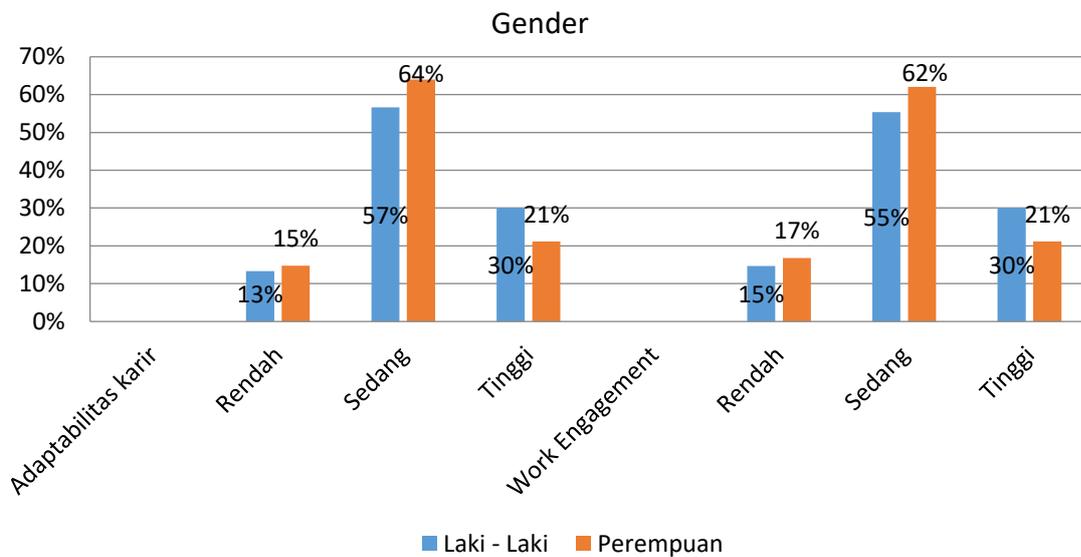
HASIL

Berdasarkan analisis regresi diperoleh nilai beta (β) sebesar 0.689 dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir memiliki peran yang signifikan dalam memprediksi *work engagement* pada karyawan

generasi milenial di Provinsi DKI. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Adapun kemampuan adaptabilitas karir dalam memprediksi *work engagement* sebesar 47.5 % ($R^2 = 0.475$).

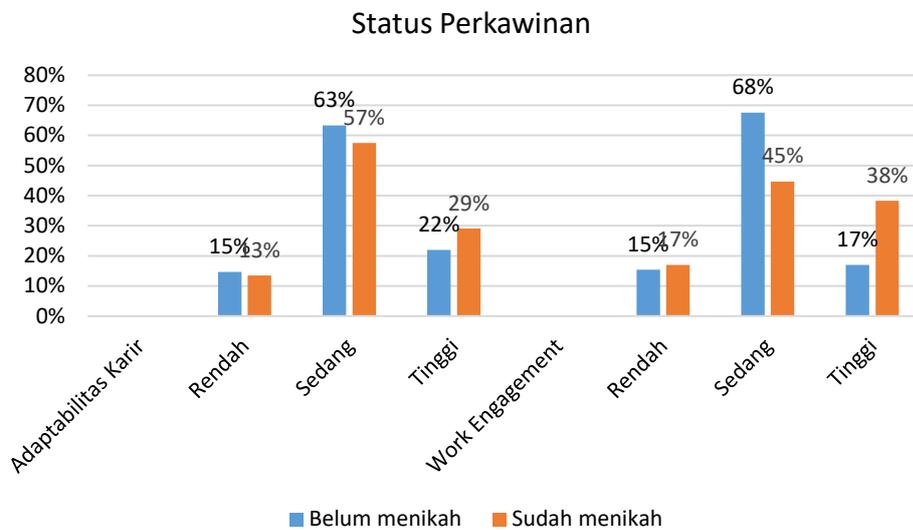
Mayoritas tingkat adaptabilitas karir pada responden penelitian ini berada pada taraf tinggi sebanyak 212 (53%), dan sisanya rendah 188(47%) dengan $M=108$ dan $SD 13,165$. Selanjutnya pada *work engagement* mayoritas responden berada pada taraf tinggi sebanyak 202(50,5%) dan berada pada taraf rendah sebanyak 198(49,5%) dengan $M=58$ dan $SD 7,020$.

Grafik 1. Kategori Adaptabilitas Karir dan *Work Engagement* berdasarkan Gender



Grafik 1 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir laki-laki pada kategori tinggi lebih besar (30%) dibandingkan dengan adaptabilitas karir perempuan (21%). Selain itu, dapat dilihat bahwa *work engagement* laki-laki pada kategori tinggi lebih besar (30%) dibandingkan dengan *work engagement* perempuan (21%).

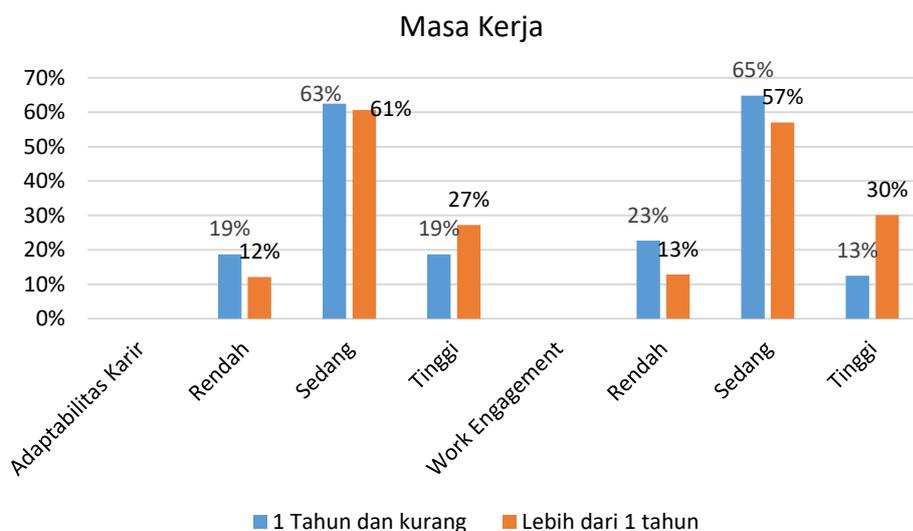
Grafik 2. Kategori Adaptabilitas Karir dan *Work Engagement* berdasarkan Status Perkawinan



Pada Grafik 2 dapat dilihat bahwa adaptabilitas karir pada karyawan yang sudah menikah pada kategori tinggi lebih besar (29%) dibandingkan dengan adaptabilitas karir pada karyawan yang belum menikah (22%). Selain itu, dapat dilihat bahwa mayoritas *work engagement* pada karyawan yang sudah menikah pada kategori tinggi lebih besar (38%) dibandingkan dengan *work engagement* pada karyawan yang belum menikah (17%).

Grafik 3 mengenai katagori adaptabilitas karir dan *work engagement* berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

Grafik 3. Kategori Adaptabilitas Karir dan *Work Engagement* berdasarkan Masa Kerja



Pada Grafik 3 dapat dilihat bahwa mayoritas adaptabilitas karir karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun pada kategori tinggi lebih besar (27%) dibandingkan dengan adaptabilitas karir karyawan yang bekerja 1 tahun dan kurang (19%). Selain itu, dapat dilihat bahwa mayoritas *work engagement* karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun pada kategori tinggi lebih besar (30%) dibandingkan dengan *work engagement* karyawan yang bekerja 1 tahun dan kurang (13%).

DISKUSI

Hasil studi menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu adaptabilitas karir mampu memprediksi *work engagement* pada karyawan milenial di provinsi DKI Jakarta. Hal ini memperkuat studi terdahulu bahwa orang yang memiliki adaptabilitas karir lebih siap didalam mengatasi berbagai kesulitan ketika menghadapi perubahan situasi dan matang dalam mengambil keputusan termasuk *engagement* terhadap pekerjaan yang dimiliki (Tladinyane & Van der Merwe, 2016; Ramadhan (2020).

Secara umum Menurut Lent & Brown (2012), ada empat indikator yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Pertama, yang dimaksud dengan *career concern* adalah kepedulian individu terhadap karir yang dijalannya sehingga memiliki pandangan yang jelas dan keyakinan dimasa depan dalam mewujudkan perencanaan karir yang dimiliki. Kedua, *career control* adalah upaya untuk mengendalikan diri terhadap karir yang dijalani sehingga lebih bertanggung terhadap karir yang telah dibangun. Ketiga *career curiosity* adalah rasa keingintahuan terhadap karir yang dimiliki sehingga ia memiliki banyak informasi yang relevan sehingga lebih antusias didalam menjalani pilihan karir yang dimiliki saat ini. Keempat *career confidence* adalah keyakinan yang dimiliki dalam membuat keputusan karir, keyakinan ini membuat individu lebih mampu menyelesaikan berbagai persoalan kerja yang dihadapi. Keempat penanda tersebut, mampu membuat seseorang untuk lebih memiliki *engagement* terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam durasi waktu yang lama karena lebih objektif dan realistis didalam memandang persoalan kerja dan pilihan karir yang dijalani.

Gambaran partisipan dalam penelitian ini sebagian besar adaptabilitas karir dimiliki berada pada kategori yang tinggi yaitu sebesar 53%, dan yang lain berada pada kategori rendah sebesar 47%. Sedangkan sebagian besar *work engagement* pada partipan berada pada

kategori tinggi sebesar 50,5%, dan yang lain berada pada kategori rendah 49,5%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan milenial telah memiliki adaptabilitas karir yang baik sehingga berpengaruh pada *work engagement* yang membuat karyawan tersebut terikat secara positif dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Lockwood (2007) memaparkan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan bekerja dengan penuh semangat dan merasakan adanya hubungan yang mendalam pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Alexandria (2018) yang menemukan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu riset yang dilakukan Zacher (2014) mendapatkan hasil bahwa usia secara positif memprediksi perubahan pada adaptabilitas karir. Penelitian ini diperkuat oleh Rudolph, Lavigne, dan Zacher (2017) yang menunjukkan bahwa usia dapat memprediksi kemampuan beradaptasi individu. Lalu pada *work engagement*, penelitian yang dilakukan oleh Hoole dan Bonnema (2015) membandingkan *work engagement* terhadap baby boomers, generasi X, dan generasi Y dengan temuan adanya hubungan usia dengan *work engagement*. Adapun penelitian dari Kim dan Kang (2017) memperkuat penelitian sebelumnya dengan menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*.

Analisis lanjutan berdasarkan gender, kategori adaptabilitas karir dan *work engagement* memiliki perbedaan antara yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adaptabilitas karir maupun *work engagement* partisipan laki-laki dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan perempuan. Hal ini senada dengan penelitian, Paradise (2008) menyatakan bahwa antara laki-laki dan perempuan berbeda kondisinya sehingga berpengaruh terkait *work engagement*-nya dan berapa lama durasi bekerjanya, begitu juga dengan adaptabilitas karirnya. Hal ini dikarenakan perempuan dalam konstruksi sosial tidak dibentuk sebagai pencari nafkah, dan tugas utamanya lebih banyak dirumah. Berbeda dengan laki-laki yang secara sosial difigurkan sebagai satu-satunya orang yang bertanggung jawab didalam memberikan nafkah terhadap keluarganya sehingga satu-satunya cara yang bisa dilakukan adalah dengan bekerja, terlepas dari tingginya beban pekerjaan yang dimiliki atau tidak.

Selain gender, perbedaan juga ditemui pada status pernikahan. Partisipan yang sudah menikah datanya memiliki adaptabilitas karir dan *work engagement* yang lebih tinggi

dibandingkan dengan individu yang lajang. Hal ini dikarenakan, individu yang menikah memiliki beban moral dan tanggung jawab untuk kehidupan orang-orang yang berada dibawah naungan keluarganya seperti ada istri, suami, dan anak. Untuk dapat normal menjalani kehidupan dengan segala kebutuhannya maka ketercukupan ekonomi keluarga menjadi penting, inilah yang menjadi dasar untuk dapat beradaptasi dengan berbagai situasi pekerjaan yang dimiliki serta tetap bertahan agar mendapatkan penghasilan yang stabil.

Selain itu, masa kerja juga turut mampu memprediksi adaptabilitas karir dan *workengagement*. Partisipan dalam penelitian ini yang berkerja lebih dari 1 tahun memiliki adaptabilitas karir dan *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri (Hadiyani, 2013; Schaufeli et al., 2006; Kurniawati, 2014). Lama bekerja menjadi salah satu tolak ukur seseorang mampu beradaptasi dan bertahan dengan pekerjaannya karena ia sudah memiliki banyak pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai dasar didalam menjalankan rutinitas kerja. Artinya, ia sudah terbiasa dan mulai muncul kenyamanan didalamnya. Berbagai persoalan dan kesulitan kerja, tidak lagi menjadi tantangan atau sumber stres yang lebih karena sudah memiliki cara cara atau strategi yang terbentuk atas dasar pengalamannya selama bekerja.

Kemampuan prediksi adaptabilitas karir terhadap peningkatan atau penurunan *work engagement* sebesar 47,5% sedangkan 52,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Lockwood (2007) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya kepemimpinan dan reputasi perusahaan. Hasil studi yang dilakukan Anggraini, Astusi dan Prasetya (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi dan *reward* mampu memengaruhi *work engagement* karyawan. Menurut Bakker dan Demerouti (2008) *job resource* dan *personal resourced*dukungan sosial, *performance feedback*, keterampilan, dan adanya kesempatan untuk belajar mampu memengaruhi *work engagement* karyawan. Selain itu terdapat faktor internal dan eksternal yang memengaruhi *work engagement* seperti *organizational citizenship behavior* (Fatoni, Prihatini & Suryaningsih, 2018), *optimism* dan *self-efficacy* (Davids, 2011). Beberapa faktor tersebut yang belum terpilih menjadi variabel dalam penelitian ini dapat diteliti lebih

lanjut untuk dapat memperkaya temuan-temuan terdahulu terkait konsistensinya untuk masa terkini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil studi menunjukkan bahwa adaptabilitas karir mampu memprediksi *work engagement* karyawan milenial di provinsi DKI Jakarta. Adapun kemampuan adaptabilitas karir didalam memprediksi *work engagement* sebesar 47,5%. Melalui penelitian ini didapatkan informasi penting bahwa untuk meningkatkan *work engagement*, maka perlu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan didalam berbagai situasi tak terduga. Cara-cara yang dapat dilakukan agar karyawan memiliki adaptabilitas karir yang tinggi adalah dengan meningkatkan *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* yang dimiliki oleh karyawan tersebut melalui berbagai program kegiatan yang dirancang oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan berbagai latar belakang dari status pernikahan, lama bekerja dan gender didalam melakukan perekrutan, membuat kebijakan dan program-program rutin yang ditujukan untuk karyawan.

Referensi

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376-382.
- Alexandria Jamilatul Qadri, M. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Keterikatan Karir yang Dimediasi oleh Adaptabilitas Karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(2), 36-46.
- Ali, H., Purwandi, L., Nugroho, H., Ekoputri, A., & Halim, T. (2017). *The Urban Middle-Class Millennials Indonesia: Financial and Online Behavior*. Jakarta Selatan: PT. Alvara Strategi Indonesia.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Memengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 183-191.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2020). *Statistik Kertenagakerjaan DKI Jakarta 2019*. Diakses pada Juni 13, 2021 dari <https://statistik.jakarta.go.id/statistik-ketenagakerjaan-dki-jakarta-2019/>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The Crossover of Work Engagement between Working Couples: A Closer Look at the Role of Empathy. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), 1-7.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological Career Resources, Career Adaptability and Work Engagement of Generational Cohorts in the Media Industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 12.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900563>
- Davids, A. (2011). *The Relationship between Work Engagement, Self-Efficacy and Optimism among Call Centre Agents* (Doctoral Dissertation).
- Fatoni, M., Prihatini, D., & Suryaningsih, I. B. (2018). The Role of OCB in Mediating the Effect of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance: Contract vs Permanent Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(08), EL–2018. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i8.el03>
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a Psychological Career Profile for Staff Retention* (Doctoral Dissertation, University of South Africa).
- Hadiyani. (2013). Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 1, (1), 2301-8259.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work Engagement and Meaningful Work across Generational Cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Vintage.
- Jang, J., & Juliana, J. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 141-160.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, N., & Kang, S. W. (2017). Older and More Engaged: The Mediating Role of Age-Linked Resources on Work Engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731-746.

- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can You Buy Work Engagement? The Relationship between Pay, Fringe Benefits, Financial Bonuses and Work Engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343-353.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020, January). Job-Hopping and the Determinant Factors. In *5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)* (pp. 54-56). Atlantis Press.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2012). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (2nd ed.)*. John Willey & Sons.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1(1), 1-12.
- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A short form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127-138.
- Mufarrihah, J. L. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Perusahaan. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Notoadmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paradise, A. (2008). Influences Engagement. *Journal of Management*, 62, 54-60.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.
- Qisthy, I. A., Al Musadieg, M., & Widyo Sulisty, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Generasi Y terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan Generasi Y PT. BPR Tunas Artha Jaya Abadi Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 219-228.
- Ramadhan, F. F. (2020). Career Adaptability and Work Engagement in Gojek Driver. *Journal of Psychology and Instruction*, 4(1), 16-21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Vol. 4). New Jersey: Pearson Education.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17- 34.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. *Career development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, 144-180.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work engagement Scale: Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1-60.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sulistiani, W., Retno Suminar, D., & Hendriani, W. (2019). The Career Adapt-Abilities Scale- Indonesian form: Psychometric Properties and Construct Validity. Proceeding of the 4 th International Conference on Education.
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in an Insurance Company: An Exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-9.
- van Dorp, L., Acman, M., Richard, D., Shaw, L. P., Ford, C. E., Ormond, L., ... & Balloux, F. (2020). Emergence of Genomic Diversity and Recurrent Mutations in SARS-CoV-2. *Infection, Genetics and Evolution*, 83, 104351.
- Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.