

Adaptabilitas Karier dan Keterikatan Kerja pada Karyawan

Carissa Azalia Malyashafa¹, Narastri Insan Utami²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Email Korespondensi: narastri@mercubuana-yogya.ac.id

Submitted: 27th Aug 2025 | **Edited:** 25th Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Malyashafa, C. A., & Utami, N. I. (2025). Adaptabilitas Karier dan Keterikatan Kerja pada Karyawan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 114-121.

ABSTRACT

In today's rapidly changing and competitive organizational environment, particularly within the tourism industry, employees face constant challenges that require adaptability and proactive career management. Career adaptability has emerged as a critical factor influencing employees' ability to respond effectively to changes, maintain motivation, and sustain high levels of performance. One outcome that reflects this adaptability is work engagement, which is characterized by vigor, dedication, and absorption in work tasks. This study aims to examine the relationship between career adaptability and work engagement among employees at PT X. A total of 120 employees participated in the research, and data were collected using the Career Adaptability Scale and the Work Engagement Scale, both adapted to the organizational context. The collected data were analyzed using the Pearson Product Moment correlation technique. The results revealed a strong and significant positive correlation ($r = 0.880$, $p = 0.000$, $p < 0.05$) between career adaptability and work engagement. These findings indicate that employees with higher levels of career adaptability tend to demonstrate greater enthusiasm, commitment, and involvement in their work, reflecting higher work engagement. Conversely, lower career adaptability is associated with decreased engagement and motivation in the workplace. This study confirms that enhancing employees' career adaptability is a strategic approach to fostering sustainable work engagement, which is vital for organizational success, especially in dynamic sectors like tourism.

Keywords: Career Adaptability, Work Engagement, Employee Motivation, Tourism Industry, Organizational Performance

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang terus berkembang di berbagai negara, termasuk Indonesia. Peningkatan jumlah wisatawan setiap tahunnya memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional (Idrus, 2018). Seiring dengan perkembangan tersebut, kemajuan teknologi juga mendorong munculnya berbagai inovasi dalam industri pariwisata. Idrus (2018) menyatakan bahwa kemajuan teknologi menjadi peluang bagi sektor pariwisata untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi layanan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) di bidang pariwisata dituntut memiliki kompetensi unggul agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di era digital. Perubahan teknologi yang cepat juga menuntut setiap individu untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki agar dapat menunjang kinerja serta pelaksanaan tugas sehari-hari (Rohida, 2018). Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Sudarmanto, 2009).

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan layanan rekreasi kapal pesiar dan akomodasi di Pulau Lembongan. Berdiri sejak tahun 1990, perusahaan ini telah berkembang pesat dengan jumlah karyawan mencapai 245 orang dan terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas layanan. Dalam upaya mempertahankan daya saing, PT X membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Bakker dan Leiter (2010) menyebutkan bahwa perusahaan memerlukan individu dengan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi karena karyawan yang terikat secara emosional dan kognitif akan menunjukkan kinerja optimal dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkontribusi pada peningkatan keuntungan perusahaan, menciptakan loyalitas pelanggan, serta memiliki kondisi kesehatan psikologis yang lebih baik (Mulyati, 2020).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan motivasi, kesejahteraan, dan pemenuhan diri individu dalam pekerjaan. Keterikatan kerja mencakup tiga aspek utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan energi, ketekunan, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan; *dedication* menggambarkan keterlibatan mendalam, antusiasme, dan rasa bangga terhadap pekerjaan; sedangkan *absorption* mencerminkan kondisi ketika individu terlarut dalam pekerjaan hingga merasakan waktu berlalu dengan cepat (Schaufeli & Bakker, dalam Ramadhan & Prahara, 2020). Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi biasanya lebih berorientasi pada hasil, memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, serta menunjukkan tingkat loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan kondisi yang berbeda. Hasil survei *Global Workforce Study* (Towers Watson, 2012) terhadap 1005 karyawan di Indonesia mengungkapkan bahwa hampir dua pertiga karyawan tidak memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaannya. Bahkan, sekitar 38% dari karyawan yang tidak terikat menyatakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun ke depan (Fransiska, 2017). Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam membangun keterikatan kerja karyawan. Robertson (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi akan berkontribusi signifikan dalam menjaga stabilitas organisasi, terutama ketika perusahaan menghadapi situasi sulit.

Menurut Bakker (2011) menjelaskan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *job resources* (sumber daya pekerjaan) dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Salah satu bentuk sumber daya pribadi yang berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah *career adaptability* atau adaptabilitas karier. *Career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk mengelola tuntutan dan perubahan dalam pekerjaan serta mengambil keputusan karier yang efektif (Porfeli & Savickas, 2012). Individu dengan adaptabilitas karier tinggi memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, mengendalikan emosi, serta menunjukkan keyakinan dalam menghadapi tantangan profesional (Bakker, 2011).

Savickas dan Porfeli (2012) mengidentifikasi empat dimensi utama adaptabilitas karier, yaitu *concern* (kepedulian terhadap masa depan karier), *control* (kemampuan mengendalikan keputusan karier), *curiosity* (rasa ingin tahu terhadap peluang karier), dan *confidence* (kepercayaan diri dalam mengatasi hambatan karier). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berkontribusi positif terhadap berbagai aspek

psikologis dan kinerja kerja. Konstam dkk. (2015) menemukan bahwa individu dengan adaptabilitas karier tinggi memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih baik, sementara Fiori dkk. (2015) menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berperan dalam menurunkan stres kerja. Selain itu, Safavi dan Karatepe (2018) juga menyatakan bahwa adaptabilitas karier mendorong kreativitas dan perilaku kerja ekstra peran (*extra-role behavior*). Sebaliknya, individu dengan adaptabilitas karier rendah cenderung merasa tidak berdaya, pesimis terhadap masa depan, dan kesulitan menghadapi tantangan pekerjaan (Savickas, 2012).

Dalam konteks PT X, kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan dan perubahan lingkungan industri pariwisata menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan lebih mampu menghadapi tantangan, mengembangkan potensi diri, serta menunjukkan komitmen dan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kemampuan adaptasi dapat menyebabkan menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja pada karyawan PT X, sebagai upaya untuk memahami bagaimana faktor personal resources dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja pariwisata yang dinamis.

LANDASAN TEORI

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan salah satu konsep utama dalam psikologi organisasi positif yang menekankan pada kondisi psikologis positif individu terhadap pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan mental yang positif, penuh semangat, dan ditandai dengan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan, rasa antusias, serta komitmen tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Individu dengan keterikatan kerja tinggi akan menunjukkan energi, dedikasi, serta keasyikan dalam melaksanakan tugasnya. Keterikatan kerja bukan sekadar kepuasan kerja, melainkan mencerminkan keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku yang berorientasi pada performa optimal (Bakker & Albrecht, 2018).

Keterikatan kerja berkontribusi penting terhadap peningkatan produktivitas, retensi karyawan, serta kesejahteraan psikologis. Karyawan yang terikat secara emosional terhadap pekerjaan memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih tekun, kreatif, dan tahan terhadap tekanan kerja (Saks & Gruman, 2014). Dalam konteks organisasi modern yang kompetitif, keterikatan kerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sumber daya manusia. Schaufeli (2013) mengemukakan tiga aspek utama keterikatan kerja, yaitu:

1. Kekuatan (*Vigor*) yaitu menggambarkan energi, ketekunan, serta kemauan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu dengan vigor tinggi memiliki ketahanan mental yang baik, tidak mudah lelah, dan terus berusaha mencapai hasil maksimal.
2. Dedikasi (*Dedication*) yaitu menunjukkan keterlibatan emosional mendalam terhadap pekerjaan yang ditandai oleh antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta rasa makna terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan dedikasi tinggi memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas diri.
3. Keasyikan (*Absorption*) yaitu merefleksikan keadaan seseorang yang sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya dengan tingkat konsentrasi tinggi sehingga waktu terasa berjalan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari aktivitas kerja.

Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan konsep penting dalam teori Career Construction yang dikembangkan oleh Savickas (2012), yang menekankan bahwa karier seseorang dibangun melalui kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan kerja. Porfeli dan Savickas (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan psikososial individu untuk mengelola tuntutan perkembangan, transisi pekerjaan, serta tantangan karier yang muncul sepanjang perjalanan hidupnya. Individu dengan adaptabilitas karier tinggi memiliki sumber daya pribadi untuk mengendalikan, mengarahkan, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Savickas (2012) mengidentifikasi empat aspek utama dalam adaptabilitas karier, yaitu:

1. Kepedulian (Concern) yaitu menggambarkan kesadaran dan orientasi terhadap masa depan karier, termasuk kemampuan merencanakan dan mempersiapkan langkah karier dengan penuh tanggung jawab. Individu dengan tingkat kepedulian tinggi memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan cenderung mempersiapkan diri menghadapi berbagai perubahan karier.
2. Pengendalian (Control) yaitu menunjukkan kemampuan individu dalam mengarahkan dan mengelola keputusan karier secara mandiri. Aspek ini berkaitan dengan disiplin, rasa tanggung jawab, dan kemauan kuat untuk mengambil keputusan secara sadar terhadap arah karier yang diinginkan.
3. Keingintahuan (Curiosity) yaitu menggambarkan kecenderungan individu untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier, mencari informasi baru, dan mencoba pengalaman berbeda untuk mengembangkan kemampuan diri. Individu dengan rasa ingin tahu tinggi lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam pekerjaan.
4. Keyakinan (Confidence) yaitu menunjukkan kepercayaan diri individu dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan karier. Aspek ini menekankan sikap pantang menyerah, ketekunan, dan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil positif.

Kerangka Konseptual Penelitian

Adaptabilitas karier merupakan kemampuan individu untuk mengelola perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis, seperti yang dijelaskan oleh Savickas (2013) dalam teori Career Construction. Teori ini menekankan pentingnya kesiapan individu dalam menghadapi tantangan karier melalui fleksibilitas dan perencanaan yang matang. Penelitian oleh Rahmawati et al. (2024) menunjukkan bahwa pada karyawan generasi Z di perusahaan startup, terdapat hubungan positif yang signifikan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja, dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,557 ($p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Keterikatan kerja, menurut Schaufeli et al. (2002), adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian oleh Wijayanto dan Kusmaryani (2022) mengungkapkan bahwa pada mitra ojek online, terdapat pengaruh positif dari adaptabilitas karier terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan dapat meningkatkan tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Dalam konteks organisasi, seperti yang diteliti oleh Ferlitta dan Praningrum (2024), adaptabilitas karier juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan

kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan adaptabilitas karier sebagai strategi untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengetahui hubungan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Pendekatan korelasional dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel bebas. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih besar terhadap pekerjaannya, sejalan dengan teori Career Construction (Savickas, 2013) dan model work engagement (Schaufeli, 2013).

Subjek penelitian terdiri dari 120 karyawan aktif PT X dengan masa kerja minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan agar responden dianggap telah memiliki pengalaman cukup dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, memahami tanggung jawab profesional, dan memiliki interaksi sosial yang stabil dalam organisasi. Pendekatan purposive sampling digunakan untuk memastikan bahwa seluruh responden relevan dengan tujuan penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan akurat dalam merefleksikan hubungan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berbasis skala Likert empat poin (1 = Sangat Tidak Sesuai hingga 4 = Sangat Sesuai) tanpa opsi netral, dengan tujuan untuk mengurangi bias jawaban yang mungkin muncul akibat jawaban tengah. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala utama: Skala Keterikatan Kerja yang dikembangkan oleh Nanda (2019) berdasarkan dimensi vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, 2013), serta Skala Adaptabilitas Karier yang diadaptasi dari Ramadhan (2019) dengan aspek concern, control, curiosity, dan confidence (Porfeli & Savickas, 2012). Kedua skala telah dimodifikasi oleh peneliti agar sesuai dengan konteks organisasi PT X.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji coba pada 80 responden untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji coba menunjukkan bahwa Skala Keterikatan Kerja terdiri dari 15 aitem valid dengan daya beda 0,343–0,557 dan reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,841, sementara Skala Adaptabilitas Karier terdiri dari 19 aitem valid dengan daya beda 0,426–0,723 dan reliabilitas Cronbach's Alpha 0,914. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua skala memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat digunakan secara andal untuk mengukur variabel penelitian.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang telah memberikan informed consent, dengan jaminan kerahasiaan identitas dan penegasan bahwa data hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Tahapan analisis meliputi uji asumsi (normalitas dan linearitas) untuk memastikan kesesuaian data dengan metode statistik yang digunakan, diikuti dengan uji hipotesis menggunakan korelasi Spearman's rho. Metode ini dipilih karena skala pengukuran bersifat ordinal dan Spearman's rho lebih tahan terhadap pelanggaran asumsi normalitas. Taraf signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$, dan interpretasi hasil didasarkan pada arah dan kekuatan hubungan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi Spearman's rho, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,787$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja pada karyawan PT X. Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan dalam kariernya, semakin tinggi pula keterikatan emosional, semangat, dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini menguatkan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa adaptabilitas karier menjadi salah satu prediktor penting dari keterikatan kerja.

Hasil perhitungan kontribusi variabel menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memberikan pengaruh sebesar 77,4% terhadap keterikatan kerja, sedangkan 22,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa meskipun adaptabilitas karier memiliki peran dominan, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal lainnya, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kondisi psikologis individu (Schaufeli et al., 2002).

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT X memiliki tingkat adaptabilitas karier tinggi (44,2%), sedangkan keterikatan kerja sebagian besar berada pada kategori sedang (33,3%) dan tinggi (28,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, meskipun tingkat keterikatan emosional terhadap pekerjaan bervariasi. Fenomena ini sesuai dengan teori Career Construction (Savickas, 2013), yang menekankan bahwa adaptabilitas karier merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengelola, dan menyesuaikan kariernya untuk mencapai kepuasan dan keberhasilan profesional.

Analisis per dimensi adaptabilitas karier menunjukkan bahwa aspek concern mendorong karyawan untuk lebih mempersiapkan dan merencanakan kariernya. Karyawan yang memiliki kesadaran dan perhatian terhadap masa depan karier cenderung memiliki orientasi proaktif dalam mengelola pekerjaan sehari-hari, yang berkontribusi pada peningkatan keterikatan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhan dan Prahara (2020), yang menemukan bahwa perencanaan karier yang matang berpengaruh pada motivasi dan keterlibatan karyawan.

Aspek control menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan optimisme terhadap pekerjaan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan menghadapi tantangan secara positif. Pengendalian diri ini berkaitan erat dengan dimensi dedication dalam keterikatan kerja, di mana karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral dan emosional terhadap keberhasilan pekerjaan mereka (Schaufeli, 2013). Dengan demikian, kontrol diri menjadi jembatan penting antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja.

Aspek curiosity menumbuhkan kemauan karyawan untuk mencoba hal baru, mempelajari keterampilan tambahan, dan mengeksplorasi potensi diri. Keingintahuan ini meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka lebih aktif mencari peluang untuk berkembang, yang sesuai dengan dimensi vigor dalam work engagement. Penelitian Arlina (2022) juga menemukan bahwa rasa ingin tahu karyawan secara signifikan meningkatkan energi dan semangat kerja, sehingga berkontribusi pada keterikatan yang lebih tinggi.

Aspek confidence meningkatkan keyakinan karyawan dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang percaya diri cenderung lebih

mampu mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas dengan baik, yang sejalan dengan dimensi absorbtion dalam keterikatan kerja. Porfeli dan Savickas (2012) menekankan bahwa keyakinan diri merupakan elemen penting dalam adaptabilitas karier karena memungkinkan individu bertindak secara efektif dan positif dalam konteks organisasi.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa adaptabilitas karier berperan signifikan dalam membentuk keterikatan kerja melalui mekanisme pengendalian diri, perencanaan karier, eksplorasi diri, dan keyakinan pribadi. Temuan ini juga menekankan pentingnya konteks industri pariwisata, di mana tuntutan perubahan teknologi, dinamika layanan, dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi. Dengan demikian, pengembangan adaptabilitas karier karyawan menjadi strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan keterikatan kerja, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif (Idrus, 2018; Rohida, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan PT X. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan kariernya, serta memiliki kontrol, rasa ingin tahu, dan keyakinan diri yang tinggi akan lebih mudah terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaannya. Kemampuan adaptasi ini menjadikan karyawan lebih tangguh dalam menghadapi tuntutan organisasi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya memperkuat hubungan positif antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memberikan kontribusi sebesar 77,4% terhadap keterikatan kerja, menegaskan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan kapasitas adaptif karyawan merupakan strategi efektif untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142
- Arlina, D. (2022). Pengaruh Adaptabilitas Karier Terhadap Keterikatan Karier. *Jurnal PubBis: Vol*, 6(1), 18.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Ferlitta, R., & Praningrum, D. (2024). *Career adaptability and employee performance: The mediating role of job satisfaction*. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 12(1), 45–58.
- Fransiska, Y. M. (2017). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *MOTIVASI*, 5(1), 104-113.

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karier pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 15(1), 29–37.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29-44
- Nanda, H. R. (2019) *Hubungan antara Social Support dengan Work Engagement pada Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rahmawati, D., Santoso, A., & Putri, M. (2024). *The relationship between career adaptability and work engagement among Generation Z employees in startup companies*. Universitas Brawijaya Repository. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/236225>
- Ramadhan, F. F & Prahara, S. A. (2020). Career Adaptability and Work Engagement in Gojek Driver. *Journal of Psychology and Instruction*, 4(1), 16-21.
- Ramadhan, F. F. (2019). *Hubungan Antara Career Adaptability Dengan Work Engagement Pada Driver Gojek Di Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2018). High-performance work practices and hotel employee outcomes: The mediating role of career adaptability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement Pada agen asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- 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.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is Engagement?* Routledge.
- 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.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.
- Wijayanto, D., & Kusmaryani, E. (2022). *Career adaptability and work engagement among online motorcycle taxi partners*. *Acta Psychologica Indonesia*, 14(2), 101–114.