

Adaptabilitas Karir Generasi Z dalam Kajian Literatur

Muchammad Haidar Malikulmulki, Vidya Nindhita, Ni Putu Rizky Arnani

¹Prodi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

Email : muchammadhaidar11@gmail.com, vidyanindhita94@gmail.com, niputu.arnani@trunojoyo.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to find out the picture of the career adaptability of Z generation. With the phenomenon of job hopping that often appears recently as a form of voluntary turnover, it can create instability in the company environment. In the dynamics of the current world of work, the Company is faced with various changes so that employees are required to have the abilities to be able to maintain the quality of their work. Career adaptability is an indispensable ability in dealing with this. One of the factors that can affect career adaptability is age. This is interesting because recently there has been a new generation of population in the world of work called Z Generation. With its uniqueness and characteristics, Z Generation is indicated to lack career adaptability. This study uses a literature study method. The results prove that Z generation as the latest generation present in the world of work has a high tendency to make turnover. The characteristics of Z Generation also show that they lack career adaptability. The results of this research are expected to be useful for related parties in facing high turnover, besides that this research is also expected to contribute to adding literature studies with similar topics.

Keywords: *career adaptability; turnover; job hopping; Z generation.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir generasi Z. Dengan adanya fenomena *job hopping* yang sering muncul belakangan ini sebagai bentuk dari *voluntary turnover* dapat menciptakan ketidakstabilan di lingkungan perusahaan. Dalam dinamika dunia kerja saat ini Perusahaan dihadapkan dengan berbagai perubahan-perubahan sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan-kemampuan agar dapat mempertahankan kualitas kerjanya. Adaptabilitas karir menjadi kemampuan yang sangat diperlukan dalam menghadapi hal tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir adalah usia. Ini menarik karena baru-baru ini muncul populasi angkatan terbaru di dunia kerja yang bernama generasi Z. Dengan keunikan dan karakteristiknya generasi Z diindikasikan kurang memiliki kemampuan adaptabilitas karir. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Hasil membuktikan bahwa generasi Z sebagai generasi terbaru yang hadir di dunia kerja memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan *turnover*. Karakteristik dari generasi Z juga menunjukkan bahwa kurangnya mereka dalam memiliki kemampuan adaptabilitas karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak terkait dalam menghadapi *turnover* yang tinggi, selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam menambah kajian literatur dengan topik serupa.

Kata kunci: *adaptabilitas karir; turnover; job hopping; generasi Z.*

PENDAHULUAN

Di dunia kerja saat ini tenaga kerja atau karyawan banyak dihadapkan dengan perubahan-perubahan yang terjadi secara cepat dan terus menerus. Sebagai konsekuensinya, karir semakin ditentukan oleh diri sendiri dan setiap individu tenaga kerja diharapkan memiliki manajemen diri yang baik, fleksibilitas, dan adaptabilitas dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu setiap individu tenaga kerja perlu memiliki dan mengembangkan keterampilan keterampilan tersebut agar dapat beradaptasi dengan dinamika karir dan dapat meningkatkan tanggung jawab untuk karirnya di masa yang akan datang (Hall et al., 2018). Seiring dengan perubahan yang terjadi, individu perlu untuk membuat pilihan karir selama masa hidupnya, dan oleh karena itu mereka juga perlu mengelola transisi karir mereka kedepannya baik dari hal yang dapat diperkirakan ataupun hal-hal yang tak terduga (Savickas, 2013). Adaptabilitas menjadi poin yang sangat penting dalam dunia kerja karena hal tersebut berpengaruh kepada kinerja karyawan kedepannya.

Adaptabilitas karir menjadi skill yang sangat dibutuhkan baik oleh karyawan maupun perusahaan dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah. Karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang baik akan memperoleh hasil yang lebih baik dalam karirnya (Savickas, 2012). Dengan dimilikinya adaptabilitas karir artinya individu memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri, merencanakan, serta menyelesaikan tugas dalam segala hal yang berkaitan dengan karir. Adaptabilitas karir juga dibutuhkan setiap individu dalam menghadapi tugas-tugas, transisi, dan trauma di dunia kerja. Sehingga, karyawan yang memiliki adaptabilitas karir baik akan memiliki potensi lebih lama bertahan di suatu perusahaan.

Terlepas dari itu kini perusahaan-perusahaan dihadapkan dengan adanya fenomena *job hopping* sebagai bentuk dari *voluntary turnover* yang mana fenomena itu terjadi dikarenakan berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan dalam kurun waktu yang singkat sebab karyawan tidak memiliki adaptabilitas karir yang baik. Fenomena tersebut muncul dikarenakan dorongan karyawan dalam menemukan pekerjaan impiannya, mendapatkan penghasilan yang lebih dari sebelumnya, ingin mengembangkan karir lebih cepat dari sebelumnya, memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, memperluas jaringan kerja, dan dapat menciptakan kesan positif kepada manajer yang akan merekrutnya di perusahaan baru (Kruse, 2014).

Terjadinya *turnover* di suatu perusahaan dapat menimbulkan ketidakstabilan (Harvida, et.al., 2020) maka dari itu perusahaan perlu mengontrol tingkat *turnover* karyawannya. Yang mana disebutkan oleh Ridlo (2012) bahwa idealnya dalam satu tahun tingkat *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Fenomena *turnover* ini erat kaitannya dengan generasi Z dibuktikan dengan survey pernah dilakukan linkedin (2018) yang menyatakan bahwa generasi Z menjadi generasi dengan mobilitas tertinggi dengan hasil lebih dari 40% tertarik untuk membuat perubahan dalam karirnya, baik pada bidang yang sama atau

berbeda. Bagi generasi Z melakukan job hopping adalah suatu perilaku yang normal dan wajar, bahkan bagi mereka job hopping adalah langkah karir yang penting untuk diambil karena mereka merupakan generasi yang baru memulai karirnya (Sabila et.al. 2024).

Generasi Z merupakan kelompok kelahiran antara tahun 1995-2010 (Bencsik et al., 2016). Dimana generasi Z saat ini menjadi angkatan termuda yang ada di dunia kerja. Selain menjadi generasi termuda di dunia kerja saat ini, generasi Z juga memiliki karakteristik unik tersendiri yang mana itu tidak ada pada generasi-generasi sebelumnya. Karakter tersebutlah yang dapat menjadi kekuatan sekaligus kelemahan yang dimiliki oleh generasi Z. seperti contoh beberapa karakter generasi Z yang diungkapkan oleh Tari (2011) bahwa generasi Z tidak begitu menyadari arti dari perjuangan mereka lebih suka hal instan, mereka praktis, berani dan suka memimpin, memiliki kecerdasan yang lebih. generasi Z dinilai lebih memiliki karakter tidak sabar dari generasi pendahulunya. generasi Z suka untuk menerima tantangan dan dorongan baru secara terus-menerus, mereka tidak takut perubahan yang terus-menerus.

Dari berbagai karakteristik tersebut kemudian munculah isu-isu mengenai generasi Z di dunia kerja seperti generasi Z yang dianggap sebagai generasi kutu loncat atau *job hopper* yang susah mendapatkan pekerjaan, generasi Z juga dinilai sebagai kelompok pekerja yang tak menjual bagi suatu perusahaan karena kurangnya kemampuan adaptabilitas karir yang dimilikinya. Oleh karena itu penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *narrative literature study*. Peneliti memperoleh hasil dari penelitian dengan mengunduh artikel lengkap di Google Scholar. Dalam menelusuri database, peneliti menggunakan “adaptabilitas karir”, “*turnover*” dan “*job hopping*” serta “generasi Z” sebagai kata kunci.

Berdasarkan studi literatur tersebut, peneliti memperoleh beberapa jenis literatur yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria, seperti (1) Studi yang membahas terkait variabel adaptabilitas karir; (2) Studi yang membahas fenomena *turnover* atau *job hopping*; (3) Studi yang berfokus pada generasi Z sebagai subjek penelitian.

HASIL

Dari studi literatur yang telah dilakukan oleh peneliti hasil kemudian dipaparkan dalam bentuk tabel yang dikelompokkan berdasarkan temuan penelitian sebelumnya mengenai variabel adaptabilitas karir (Tabel 1), dan fenomena *turnover* atau *job hopping* (Tabel 2), serta literatur yang membahas tentang generasi Z (Tabel 3).

Tabel 1. Variabel adaptabilitas karir

Peneliti	Judul Penelitian	Temuan 1	Temuan 2	Temuan 3
(Ramdhani <i>et al.</i> , 2019)	Adaptabilitas Karir Dewasa Awal	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasannya secara umum subjek penelitian yakni 65 orang mahasiswa memiliki adaptabilitas karir dengan kategori sedang	Subjek penelitian masih kurang merasa bertanggung jawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, hal tersebut menunjukkan masih ada permasalahan terkait karir kontrol	Subjek juga memiliki kekurangan dalam eksplorasi terhadap karirnya kedepan. Selain itu, kepercayaan diri juga cenderung kurang dimiliki oleh subjek
(Darmawani <i>et al.</i> , 2021)	Adaptabilitas Karir sebagai Kemampuan Karir untuk Generasi Z	Penelitian ini mengungkapkan bahwa adaptabilitas karir hadir sebagai solusi dalam menghadapi permasalahan generasi Z di dunia kerja.	Generasi Z selalu memiliki rasa tidak aman (<i>insecure</i>) di dunia kerja yang disebabkan oleh karakteristik mereka seperti kurangnya rasa percaya diri.	Hasil dari pengembangan konstruk kompetensi pada penelitian ini merujuk pada konsep kritis kemampuan adaptabilitas karir, konstruksi psikologis dalam adaptabilitas karir, permasalahan terkait pengembangan karir generasi Z
(Sulistiani <i>et al.</i> , 2018)	<i>Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review</i>	Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai konstruksi psikososial yang berperan untuk memprediksi transisi dan tantangan dalam karir mereka, terutama selama masa remaja akhir dan awal dewasa.	Adaptabilitas karir dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor demografis, karakteristik individu, dan dukungan 4actor	Kemampuan adaptabilitas karir berpengaruh dengan hasil positif seperti kepuasan hidup dan manajemen karir

Tabel 2. Fenomena *turnover* atau *job hopping*

Peneliti	Judul Penelitian	Temuan 1	Temuan 2	Temuan 3
(Humaira <i>et al.</i> , 2024)	Intensi <i>Job hopping</i> pada Generasi Y dan Z	Terdapat perbedaan dari kedua subjek yang dibandingkan dimana generasi Z memiliki intensitas lebih tinggi dalam melakukan <i>job hopping</i> dibanding generasi Y	Intensitas <i>job hopping</i> yang tinggi mengindikasikan individu memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.	Generasi Z dengan Tingkat Pendidikan S1 serta lama bekerja 1-6 bulan dengan situasi bekerja penuh waktu menjadi karakter pekerja dengan intensi <i>job hopping</i> yang tinggi
(Sabila <i>et al.</i> , 2024)	Fenomena <i>job hopping</i> pada Gen Z dalam Bidang Komunikasi	Generasi Z melakukan <i>job hopping</i> sebagai upaya dalam mengembangkan dan mencari peluang pertumbuhan karir	Bagi generasi Z melakukan <i>job hopping</i> adalah hal yang biasa dan wajar.	Terdapat implikasi baik positif maupun negatif dari <i>job hopping</i> . Implikasi positif dapat berupa kemajuan dalam perkembangan karirnya, sedangkan implikasi negatifnya berupa adaptasi yang perlu dilakukan pada tempat kerja yang baru.
(Ridlo, 2012)	<i>Turnover</i> karyawan “kajian literatur”	Dampak dari <i>turnover</i> dapat mempengaruhi produktivitas dan biaya dalam perekrutan karyawan	Budaya perusahaan dan kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam <i>turnover</i>	Internal organisasi dan faktor individual menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam mengatasi <i>turnover</i> karyawan

Tabel 3. Generasi Z

Peneliti	Judul Penelitian	Temuan 1	Temuan 2	Temuan 3
(Bensick <i>et al.</i> , 2016)	<i>Y and Z Generations at workplaces</i>	Generasi Z dinilai lebih sering cemas dan kurang percaya diri dalam menghadapi	Terdapat beberapa kunci perbedaan antara generasi Z dan Y di dunia kerja, diantaranya terletak pada motivasi,	Generasi Z lebih mengedepankan stabilitas dan motivasi intrinsik dalam pekerjaan mereka, sementara

		tantangan di dunia kerja	hubungan kerja, umpan balik dan keamanan kerja, serta integrasi teknologi	generasi Y lebih focus pada kemajuan karir.
(Sakitri, G., 2018)	"Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!"	Generasi Z adalah generasi yang objektif atau bisa disebut sebagai generasi " <i>undefines ID</i> ".	Generasi Z juga disebut sebagai " <i>the communaholic</i> " dan " <i>the dialoguer</i> ". Artinya generasi ini memiliki keterkaitan untuk berkomunitas dan mengedepankan komunikasi	Generasi Z disebut sebagai " <i>the realistic</i> ". Artinya generasi ini memandang suatu permasalahan secara realistik

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, dijelaskan bahwa adaptabilitas karir menjadi kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja. Didefinisikan bahwa adaptabilitas karir menjadi konstruksi psikososial yang memungkinkan individu untuk menavigasi transisi dan tantangan karir mereka, terutama selama masa remaja akhir dan dewasa awal. Adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor demografis yang meliputi usia dan jenis kelamin. Faktor ciri kepribadian yang meliputi karakteristik individu seperti ketekunan, optimisme, dan harapan. Yang terakhir adalah faktor dukungan sosial yang dapat diperoleh dari lingkungan keluarga atau lingkungan sosial yang lainnya. Kemampuan adaptabilitas karir yang baik dapat menghasilkan hal-hal yang baik pula seperti kepuasan hidup, manajemen karir yang baik, serta pencapaian yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwasanya mahasiswa yang sedang berada pada masa perkembangan remaja akhir atau dewasa awal masih memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Subjek penelitian juga menunjukkan masih kurang bertanggungjawab dengan tindakan yang dilakukan untuk mengontrol karirnya, hal tersebut menunjukkan masih ada permasalahan terkait karir kontrol. Permasalahan tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor sosial yang kurang memungkinkan sehingga individu kurang memiliki kontrol atas karirnya, faktor kemampuan fisik, intelektual, dan mental yang tidak mendukung sehingga individu mendapati kesulitan dalam perjalanan karirnya, faktor rendahnya *self efficacy* dan *self esteem* yang dapat mengakibatkan individu tidak memiliki tanggungjawab atas karirnya.

Selain kontrol diri subjek juga memiliki kekurangan dalam eksplorasi terhadap karirnya kedepan. Selain itu, kepercayaan diri juga cenderung kurang dimiliki oleh subjek. Adaptabilitas karir dapat menjadi sebuah solusi dari adanya permasalahan-permasalahan

yang dihadapi generasi Z di dunia kerja. Dengan dimilikinya adaptabilitas karir generasi Z akan merasa lebih percaya diri dalam menerima tantangan-tantangan yang ada di dunia kerja.

Beralih ke tabel 2, didapati sebuah fenomena di dunia kerja dimana keluarnya karyawan dari suatu perusahaan atau dinamakan *turnover* dinilai dapat berakibat buruk bagi suatu Perusahaan karena dengan terjadinya *turnover* dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan biaya dalam perekrutan. Terjadinya *turnover* Sebagian besar disebabkan oleh budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Artinya, perusahaan harus sebisa mungkin untuk menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan karyawan selain itu pemenuhan hak dan kewajiban juga harus diperhatikan sebaik mungkin agar perusahaan dapat mengontrol tingkat *turnover* karyawan. Selain hal tersebut, faktor individu juga mempengaruhi terjadinya *turnover* karakteristik karyawan dapat memicu lama atau singkatnya mereka dalam bertahan di suatu Perusahaan.

Turnover dibagi menjadi dua jenis yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. Dalam kajian ini *voluntary turnover* akan menjadi fokus bahasan. Dimana terdapat fenomena *job hopping* yang itu merupakan bentuk dari *voluntary turnover*. Fenomena ini sering dijumpai di kalangan generasi Z. generasi Z menganggap bahwa perilaku *Job hopping* adalah hal yang wajar dan biasa. Bagi mereka melakukan *job hopping* adalah upaya dalam mengembangkan dan mencari peluang pertumbuhan karir. Hal tersebut didukung dengan temuan bahwa generasi Z menjadi generasi dengan mobilitas yang paling tinggi. Terdapat perbedaan dimana jika dibandingkan dengan generasi Y, generasi Z memiliki intensitas *job hopping* lebih tinggi.

Berlanjut ke tabel 3, pembahasan akan generasi Z di dunia kerja akan menjadi bahasan yang menarik mengingat generasi Z adalah angkatan terbaru dan termuda dalam dunia kerja yang memiliki karakteristik unik yang tak dimiliki generasi-generasi sebelumnya. Terdapat beberapa kunci perbedaan antara generasi Z dan Y di dunia kerja, diantaranya terletak pada motivasi, hubungan kerja, umpan balik dan kemandirian kerja, serta integrasi teknologi. Dalam aspek motivasi generasi Z cenderung mencari stabilitas dan motivasi intrinsik dalam melakukan pekerjaan berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih fokus pada capaian karir. Dalam hal kecakapan generasi Z sebenarnya lebih diunggulkan mengingat kebiasaan digital sudah melekat pada generasi Z, namun generasi Z sering merasa cemas dan khawatir akan keberlangsungan karirnya di masa depan.

Karakter unik lain yang dimiliki generasi Z ini adalah generasi yang objektif dalam memandang suatu hal. Memiliki keterbukaan dalam bersudut pandang dan tidak mudah memberi label secara subjektif. Generasi Z juga dinilai memiliki ketertarikan yang tinggi untuk dapat terhubung dengan komunitas dan selalu mengedepankan komunikasi dalam menyelesaikan persoalan. Dalam memandang suatu permasalahan dan mengambil

sebuah keputusan generasi Z cenderung lebih realistis dan analitis dari generasi sebelumnya.

SIMPULAN

Adaptabilitas karir menjadi salah satu kemampuan yang dapat dijadikan solusi dalam menjawab berbagai persoalan di dunia kerja seperti permasalahan tingginya tingkat *turnover* dikarenakan perilaku *job hopping*. Dengan dimuatnya aspek-aspek seperti percaya diri, kontrol diri, eksplorasi, dan perhatian menjadikan karyawan yang memiliki adaptabilitas karir yang baik akan berpengaruh ke kinerja yang baik pula. Generasi Z sebagai generasi yang terbaru dan termuda di dunia kerja penting untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir, mengingat di masa yang akan datang generasi Z lah yang akan menjadi pelaku utama di dunia kerja. Karakteristik generasi Z yang mengarah ke kecenderungan rendahnya adaptabilitas karir sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa generasi Z adalah generasi dengan mobilitas kerja tertinggi atau dapat dikatakan generasi Z memiliki kecenderungan yang kuat dalam melakukan *turnover* di perjalanan karirnya.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang nantinya dapat diperbaiki atau disempurnakan oleh peneliti-peneliti selanjutnya. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk peneliti berikutnya adalah dengan digunakannya desain atau metode penelitian yang lebih beragam dan inklusif seperti penggunaan pendekatan penelitian kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut ditujukan guna memperkuat validitas temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bencsik, A., Horvath-Csikos, G., & Juhasz, T. (2016). Y and Z Generation at Workplace. *Journal of Competitiveness*, 8.3, 92.
- Darmawani, E., Suryahadikusumah, A., R. (2021). *Career Adaptability as A Career Competency for Generation Z*. Perkama International.
- Hall, D. T. (Tim), Jeffrey Yip, & Kathryn Doiron. (2018). Protean careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational*, 5(6), 1–28.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatusshalihah, K. (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1-10.
- Kruse, D. C. (2014). *Monetary integration in Western Europe: EMU, EMS and beyond*. ButterworthHeinemann.

- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361-370.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan "Kajian literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.
- 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.
- Saktri, G. (2021). "Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!". *Forum Manajemen*, 35(2), 1-10.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adaptabilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183).
- Sulistiani, W., Handoyo, S. (2017). Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review. *Atlantis Press*, 133 (3), 195-205.
- Tari, A. (2011). *Z Generacio*. Budapest: *Tericum Kiado Kft*.