

CONSCIENTIOUSNESS DAN CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA GENERASI Z DI YOGYAKARTA

Tegar Kartika Aji, Reny Yuniasanti

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Corresponding email: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRACT

Indonesia is expected to experience a demographic bonus between 2030 and 2040. Generation Z, born between 1997 and 2012, will contribute the most to the productive age workforce. This study aims to determine the relationship between the Big Five Personality trait of Conscientiousness and Career Adaptability in Generation Z. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between Conscientiousness and Career Adaptability in Generation Z, where a higher level of conscientiousness will be followed by a higher level of career adaptability in Generation Z. Conversely, the lower the level of conscientiousness, the lower the career adaptability in Generation Z. The sample for this study consisted of 168 respondents who are active Generation Z students in Yogyakarta aged 18-25 years. This study uses a quantitative correlation method with product moment correlation data analysis techniques. The measurement tools used are the Career Adaptability Scale (CAAS) and the Conscientiousness Scale. The results show a positive correlation between Conscientiousness and Career Adaptability in Generation Z students ($r = 0.559$, $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) is 0.313, indicating that the Conscientiousness variable contributes 31% to Career Adaptability. Based on these results, it is suggested that students need to possess the personality trait of Conscientiousness or diligence to enhance their adaptability to career changes, which will influence their future.

Keywords: Adaptability Career, Conscientiousness, Generation Z, Student.

ABSTRAK

Indonesia diperkirakan akan menghadapi bonus demografi pada tahun 2030 hingga 2040 mendatang. Generasi Z yang lahir pada 1997 hingga 2012 akan menjadi penyumbang terbanyak tenaga usia produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Big Five Personalities: Conscientiousness* dengan *Career Adaptability* pada Generasi Z. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *Conscientiousness* dengan *Career Adaptability* Pada Generasi Z, tingkat *conscientiousness* yang lebih tinggi akan diikuti oleh tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi pada Generasi Z. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *conscientiousness*, semakin rendah pula *career adaptability* pada Generasi Z. Sampel subjek pada penelitian 168 responden dengan kriteria mahasiswa Generasi Z aktif di Yogyakarta yang berusia 18-25 tahun. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasi dengan teknik analisis data korelasi *product moment*, alat ukur yang digunakan adalah *Career Adaptability Scale (CAAS)* dan *Skala Conscientiousness*. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif antara *conscientiousness* dengan *career adaptability* mahasiswa Generasi Z ($r = 0.559$ $p < 0,001$). Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,313 yang menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* memberikan pengaruh kontribusi 31% terhadap *career adaptability*. Dengan hasil tersebut, mahasiswa perlu memiliki kepribadian *conscientiousness* atau kesungguhan dalam dirinya untuk meningkatkan kemampuan adatabilitas terhadap perubahan karier yang akan berpengaruh pada masa depannya.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier, Kesungguhan, Karier, Generasi Z, Mahasiswa.

PENDAHULUAN

Indonesia diprediksi akan mengalami bonus demografi pada tahun 2030-2045, dengan proyeksi Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul (Kemendikbud, 2022). Bonus demografi ini merupakan periode ketika penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar dibandingkan dengan usia nonproduktif (di atas 65 tahun), dengan proporsi mencapai 60% dari total jumlah penduduk Indonesia (Kemenko PMK, 2020). Teori bonus demografi mengacu pada percepatan pertumbuhan ekonomi yang dimulai dari perubahan struktur usia masyarakat ketika negara beralih dari angka kelahiran dan kematian yang tinggi menjadi rendah (Gribble & Bremner, 2012). Menurut Setiawan (2019), untuk memanfaatkan momentum ini, pemerintah perlu fokus pada peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan, perluasan pasar tenaga kerja, pengelolaan pertumbuhan populasi, serta peningkatan kesehatan masyarakat.

Era globalisasi telah menyebabkan persaingan yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri bagi usia produktif. Cara mengoptimalkan manfaat bonus demografi ini adalah dengan mengembangkan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan (Setiawan, 2019). Berdasarkan hasil sensus penduduk oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, sebagian besar penduduk Indonesia berasal dari Generasi Z, yakni sebesar 74,93 juta jiwa (27,94%) dari total populasi. Generasi ini lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Data BPS 2022 menunjukkan bahwa hampir separuh dari Generasi Z akan memasuki usia produktif (15-64 tahun), yang akan mempengaruhi angkatan kerja di masa mendatang.

Jumlah pengangguran di Indonesia, berdasarkan survei angkatan kerja nasional (Sakernas) pada Agustus 2023, mencapai 7,86 juta dari total angkatan kerja 147,71 juta orang. Pengangguran ini didominasi oleh penduduk berusia 15-24 tahun yang menyumbang 19,4%, sementara penduduk berusia 25-59 tahun menyumbang 3,07%, dan usia 60 tahun ke atas menyumbang 1,28% (BPS, 2023). Violina (2017) menjelaskan bahwa tingginya angka pengangguran di Indonesia disebabkan oleh ketidakmampuan individu memanfaatkan pendidikan sebagai acuan karier, serta ketidaksiapan memasuki dunia kerja ditandai dengan minimnya pengetahuan tentang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Raisunnisa dan Megawati (2019) menunjukkan adanya ketidakberdayaan mahasiswa Generasi Z dalam merencanakan dan mengeksplorasi pekerjaan yang sesuai dengan pilihan karier masa depan mereka.

Generasi Z akan mengalami masa transisi dari remaja ke dewasa, yang merupakan tahap perkembangan yang ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi (Arini, 2021). Hastini, Chairul, dan Fitri (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z adalah generasi yang telah berinteraksi dengan teknologi sejak lahir, sehingga teknologi sangat mempengaruhi kehidupan mereka. Generasi Z dianggap sebagai generasi yang realistis dalam hal karier dan berpola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depannya (Stillman dalam Kemendikbud, 2022). Mereka cenderung mandiri, gigih, kompetitif, dan pekerja keras, serta bersedia memulai pekerjaan dari bawah demi mendapatkan pengalaman (Fratricova & Zuzana, 2018). Singh & Dangmei (2016) berpendapat bahwa Generasi Z menyukai transparansi, fleksibilitas, kemandirian, dan kebebasan pribadi.

Generasi Z perlu memikirkan pekerjaan yang ingin dijalani dengan serius saat akan memasuki usia produktif (Syed, 2015). Stahl (2021) dalam Forbes memprediksi bahwa Generasi Z akan memasuki tempat kerja sebesar 27% pada tahun 2025. Perusahaan akan terdampak oleh masalah konflik antar generasi, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, ambisi, dan gaya kerja yang berbeda

(Hanifah & Wardono, 2020). Generasi Z mudah cemas akibat gempuran berbagai budaya yang mereka hadapi, seperti budaya serba instan yang membuat mereka mengetahui hal-hal yang seharusnya belum layak untuk diketahui. Dalam dunia kerja, banyaknya pilihan membuat Generasi Z bimbang dan mudah bosan serta mudah berpindah-pindah profesi, sehingga tidak konsisten dalam menguasai suatu profesi (Ismail & Nugroho, 2022). Setelah lulus dari sekolah atau perguruan tinggi, Generasi Z akan dihadapkan pada pilihan karier antara menjadi karyawan, wirausaha, melanjutkan usaha orang tua, atau meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Nirwani & Zubair, 2022).

Generasi Z perlu mempersiapkan diri agar dapat bersaing dan menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Individu harus mempersiapkan kemampuan dan wawasan yang dibutuhkan untuk kariernya sejak awal, hal tersebut merupakan faktor penting dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Li, dkk., 2015). Kemampuan dalam mempersiapkan diri dan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dirasakan dalam mempersiapkan karier disebut dengan istilah *career adaptability* (Savickas, 2012). Super dan Knasel (1981) mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, serta bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi (Creed, Fallon, & Hood, 2009). Teori konstruk karier Savickas (1997) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penting dalam mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan adalah kemampuan adaptasi. Data penelitian Putri dan Yuniasanti (2023) terdapat 8.8% mahasiswa yang masih memiliki *career adaptability* yang sedang. Hasil penelitian dari 60 remaja akhir di wilayah Yogyakarta, menyatakan bahwa mayoritas berdasarkan data hipotetik 19 subjek (31,667%) memiliki tingkat identitas karir yang tinggi sedangkan terdapat 41 subjek (68,333%) yang masih memiliki identitas karir yang sedang (Marzuqi & Yuniasanti, 2024).

Savickas dan Profeli (2012) mengungkapkan bahwa *career adaptability* memiliki peran penting dalam mengarahkan individu untuk menentukan tindakan dan strategi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Mereka kemudian mengemukakan empat aspek dari *career adaptability* yaitu: kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan *career adaptability* tinggi dapat mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja, memiliki resiliensi dan optimisme dalam menghadapi tantangan dan kegagalan karier, yang berarti individu akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik, serta sukses dalam menghadapi masa transisi untuk mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Tolentino, dkk., 2014).

Hasil data lapangan yang berlandaskan empat aspek *career adaptability* Savickas dan Profeli (2012) menunjukkan variasi gejala yang ditimbulkan dari *career adaptability* yang cenderung rendah. Hal ini disebabkan oleh kebimbangan dan pesimisme terhadap pekerjaan yang akan dijalani di masa depan. Individu dengan *career adaptability* rendah ditandai dengan *career indifference*, yaitu ketidakberdayaan dan pesimisme terkait masa depan; *career indecision*, yaitu ketidakmampuan dalam memilih karier; serta ketidakrealistisan akan tantangan dan persepsi diri yang tidak akurat di lingkungan kerja dan kurang percaya diri untuk menghadapi tantangan (Brown & Lent, 2005). Savickas (1984) menggambarkan kematangan karier sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karier berdasarkan informasi dan menangani tugas pengembangan karier sesuai usia (Abdullah, S.M., 2023).

Individu dengan *career adaptability* tinggi lebih sukses dalam menghadapi masa transisi, berisiko lebih kecil menjadi penganggur dalam jangka waktu lama, dan membuat pilihan karier

yang lebih baik (Koen, dkk., 2012). Sebaliknya, individu dengan *career adaptability* rendah akan menghadapi kondisi penuh tantangan dan perubahan yang berpotensi menyebabkan kegagalan karier (Negru-Subtirica, 2015). Generasi Z seharusnya memiliki *career adaptability* agar mampu menghadapi peralihan tak terduga dan membuat pilihan karier yang matang (Koen, dkk., 2012). Penelitian lain menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* antara lain kepribadian, usia, gender, dukungan keluarga, kedekatan dengan anak dan keluarga, pengalaman kerja sebelumnya, serta pengalaman bersekolah dan bekerja (Bullock-Yowell, dkk., 2011).

Faktor kepribadian merupakan salah satu variabel yang umum diteliti dengan menggunakan kerangka teori *big five personalities*. Namun, dari kelima dimensi kepribadian *big five*, tidak semua dimensi dapat memprediksi *career adaptability* pada individu (Li, dkk., 2015). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi yang berperan besar dalam memprediksi *career adaptability* adalah *openness to experience* dan *conscientiousness* (Nirwani & Zubair, 2022). Dimensi *agreeableness* memiliki sedikit peran, sedangkan *neuroticism* dan *extraversion* tidak berhubungan dengan *career adaptability* (Li, dkk., 2015). Dimensi *conscientiousness* menggambarkan kesadaran diri seseorang untuk tekun dalam mencapai tujuan atau sasaran, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan memiliki tujuan yang ingin diraih (Costa & McCrae, 1992). Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan signifikan antara *conscientiousness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z?

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa aktif Generasi Z berusia 18-25 tahun dan memiliki minat untuk berkarir setelah menyelesaikan pendidikan. Individu yang memiliki minat dan sungguh-sungguh untuk berkarir cenderung proaktif dalam mempersiapkan karir mereka dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja. Preferensi Generasi Z terhadap lingkungan kerja jarak jauh dan di kantor menunjukkan kecenderungan yang kuat terhadap pengaturan kerja. Generasi Z secara alami mencari otonomi dan kendali serupa atas kehidupan kerja mereka setelah mengalami manfaat fleksibilitas dalam pendidikan mereka seperti pembelajaran daring.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu *Career Adaptability Scale* (CAAS) yang dibuat oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan skala *conscientiousness* dalam penelitian ini menggunakan skala (Ulya, 2022). Contoh item dari skala *Career Adapt-Adaptabilities Scale* (CAAS) yaitu “Saya memikirkan akan seperti apa saya di masa depan”. Contoh item dari skala *conscientiousness* yaitu “Saya segera menyelesaikan tugas-tugas harian saya”. Skala yang digunakan memiliki 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Hasil uji daya beda *Career Adaptability Scale* (CAAS) yaitu antara 0.378 – 0.649, dengan nilai uji reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.905. Hasil uji daya beda skala *conscientiousness* yaitu antara 0,280 - 0,750 dengan nilai uji reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.889. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Keseluruhan data dianalisis menggunakan *software SPSS v25 (Statistical Product and Service Solution Version 25)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data demografi diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh 168 responden mahasiswa Generasi Z dengan rentang usia 18-25 tahun, serta memiliki kesungguhan berkarir setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dengan preferens gaya bekerja di kantor dan jarak jauh. Gambaran terkait subjek disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Demografi Penelitian

Data Demografi					
Jenis Kelamin		Usia		Gaya bekerja	
Laki-laki	Perempuan	18-20	21-25	WFO	WFH
61 Responden	107 Responden	26 Responden	142 Responden	120 Responden	48 Responden
Total		168 Responden			

Deskripsi data penelitian digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Hasil penelitian diperoleh dari dua skala yaitu *Career Adaptability Scale* (CAAS) dan skala *Conscientiousness*. Sebagian besar responden penelitian ini adalah perempuan, berusia 21-25 tahun, dan memilih bekerja di kantor.

Tabel 2. Data Statistik Penelitian

Variabel	N	Skor Hipotetik					Skor Empirik				
		Skor		Mean	SD	Variance	Skor		Mean	SD	Variance
		Min	Max				Min	Max			
<i>Career Adaptability</i>	168	24	96	60	12	72	50	96	80,7	8,4	71
<i>Conscientiousness</i>	168	19	76	47,5	9,5	57	27	76	57.8	8	65

Berdasarkan hasil analisis *career adaptability scale* diperoleh data hipotetik dengan rentang skor 24 – 96, rerata (*mean*) hipotetik 60 dengan standar deviasi (SD) 12. Sedangkan hasil dari data empirik, yaitu rentang skor 50 – 96, rerata (*mean*) empirik 80.7 dan standar deviasi (SD) 8.4. Sedangkan, hasil analisis skala *conscientiousness* dengan jumlah aitem sebanyak 19 menunjukkan rentang skor 19 – 76, rerata (*mean*) hipotetik 47.5 dengan standar deviasi (SD) 9.5. Hasil dari data empirik yaitu rentang skor 27 – 76, rerata (*mean*) empirik 57.8 dan standar deviasi (SD) 8.

Tabel 3. Kategorisasi *Career Adaptability Scale*

Kategori	Rumus	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 72$	150	89%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq X < 72$	18	11%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	0	0%
Total			168	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi nilai mean dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil kategori tinggi sebanyak 150 responden (89%), kategori sedang sebanyak 18 responden (11%) dan tidak ada data subjek dengan kategori rendah. Mayoritas responden termasuk ke dalam kategorisasi *career adaptability* tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Skala *Conscientiousness*

Kategori	Rumus	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 72$	97	58%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq X < 72$	68	41%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	2	1%
Total			168	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil kategori tinggi sebanyak 42 responden (41.2%), kategori sedang sebanyak 60 responden (58.8%), dan kategori rendah sebanyak 2 responden (1%). Hampir sebagian besar responden termasuk dalam kategori *conscientiousness* tinggi.

Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel *career adaptability* diperoleh sebaran terdistribusi normal ($p > 0.050$). Berikutnya hasil uji linearitas menunjukkan, hubungan antara *career adaptability* dengan *conscientiousness* merupakan hubungan yang linear dengan sig. $> 0,050$.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson *product-moment*. Dari analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh korelasi antara *career adaptability* dengan *conscientiousness* dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.559 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z. Hasil besar koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan positif antara *conscientiousness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z tergolong sedang. Interpretasi dari data tersebut menunjukkan saat mahasiswa Generasi Z memiliki sifat berhati-hati, disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka individu cenderung akan lebih siap dan mampu untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.313 yang menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* berkontribusi sebesar 31.3% terhadap varians *career adaptability*, dan sisanya sebesar 68.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui terkait keterikatan dari spektrum kepribadian *conscientiousness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z. Peneliti mengumpulkan 168 orang responden mahasiswa Generasi Z laki-laki dan perempuan yang sedang berkuliah di Yogyakarta, berusia 18 hingga 25 tahun, mayoritas responden pada penelitian berusia 21-25 tahun saat ini sedang mempersiapkan peluang karirnya dengan menempuh semester akhir pada perkuliahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *conscientiousness* dan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,559 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa *conscientiousness* memiliki hubungan dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z sehingga hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima. Hubungan positif antara *conscientiousness* dan *career adaptability* adalah semakin tinggi *conscientiousness* maka akan diikuti *career adaptability* yang tinggi pada Generasi Z, demikian juga sebaliknya, semakin rendah *conscientiousness* maka, semakin rendah pula *career adaptability* Generasi Z.

Terbuktinya korelasi menjadikan *conscientiousness* memiliki peran dalam mempengaruhi *career adaptability* pada Generasi Z. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa *openness to experience* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor *career adaptability* (Nirwani & Zubair, 2022). Saat mahasiswa Generasi Z memiliki sifat berhati-hati, disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka individu cenderung akan lebih siap dan mampu untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Costa dan McCrae (1996) menggambarkan aspek-aspek *conscientiousness* yaitu, *competence, order, deliberation, dutifulness, self-discipline*.

Competence mengacu kepada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang ditetapkan sesuai dengan standar (Farmila, 2014). *Competence* membantu individu menghadapi tantangan dan situasi yang berbeda dalam dunia kerja, tingginya *career adaptability* akan membuat rendahnya tingkat kecemasan dalam menghadapi kondisi dunia kerja yang berubah-ubah (Tesalonia & Wibowo, 2023). Generasi Z dipengaruhi teknologi sejak lahir, sehingga melahirkan karakteristik yang memiliki kemampuan belajar cepat karena kemudahan dalam mengakses informasi dan tidak jarang kemampuan *multitasking* menjadikan Generasi Z lebih kompeten dari generasi sebelumnya dalam pekerjaan (Christiani & Ikasari, 2020). *Competence* berperan dalam membantu Generasi Z menghadapi perubahan dan mengatasi tantangan dalam karier dan kehidupan sehari-hari dengan demikian akan menjadi peran penting dalam adaptabilitas dan pembelajaran sosial, dan berkaitan dalam rangka pengembangan diri dan karier (Abdullah, 2019).

Order adalah bagian dari ciri kepribadian seseorang yang dapat berperan dalam kemampuan *career adaptability*. Individu *orderliness* cenderung untuk merencanakan, mengatur, dan akan lebih efektif dalam beradaptasi pada lingkungan karier yang berubah-ubah (Fikriye, dkk., 2021). Individu menjadi terorganisir dan *methodical* serta dapat terbuka terhadap perubahan akan kemampuan *career adaptability* (Liu, dkk., 2023). Generasi Z dianggap sebagai generasi yang realistis ketika menyangkut tentang karier dan berpola pikir pragmatis dalam mengatur prioritas dan mempersiapkan masa depannya, Generasi Z terbiasa mengumpulkan informasi secara teratur (Stillman dalam Kemendikbud, 2022). Bandura menjelaskan observasi perilaku yang teratur dapat memperkaya pembelajaran dan adaptasi individu, *orderliness* dapat berkontribusi pada manajemen karier yang sukses dan perkembangan pribadi, sehingga keteraturan dapat membantu Generasi Z dalam mengembangkan *career adaptability* dengan mengelola waktu, mengatur prioritas, dan konsisten dalam pembelajaran untuk menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik (Abdullah, 2019).

Deliberation dalam karier mengacu kepada pertimbangan yang cermat, pemikiran mendalam, dan pengambilan keputusan yang terorganisir dalam jalur karier dan tindakan yang akan diambil (Ni, dkk., 2022). Individu yang deliberatif memiliki tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi dengan kemampuan berpikir kritis dan analitis terkait. Kemampuan deliberasi berkontribusi pada *career adaptability* membantu individu mengambil keputusan yang bijaksana dan mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan karier (Lestari & Alsa, 2012). Generasi Z adalah individu yang memiliki perencanaan karier yang terarah yang melibatkan observasi dan pembelajaran dari orang lain, Generasi Z senang memperhatikan perilaku sukses orang lain yang pada akhirnya akan mengadaptasi strategi yang efektif (Stillman, 2017). Teori Bandura mengakui interaksi timbal balik antara orang, lingkungan, dan perilaku mempertimbangkan individu dalam beradaptasi dengan perubahan keadaan (Luszczynska & Schwarzer, 2020).

Dutifulness dapat berkontribusi pada kemampuan individu untuk mengambil tanggung jawab, menepati janjinya, dan mematuhi standar etika dalam karier mereka (Nei, dkk., 2018). Generasi Z cenderung mengutamakan kontrol atas karier yang didasarkan dari kesadaran mengenai peran yang aktif dalam mengarahkan jalur kariernya, hal ini dibentuk dari pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan (Stillman, 2017). Kesuksesan dalam manajemen karier terjadi apabila individu dapat menjaga keseimbangan antara *dutifulness* dengan *career adaptability* serta terbuka terhadap perubahan dalam beradaptasi dalam karier (Liu, dkk., 2023). Teori kognitif sosial Bandura mengakui dampak pada penguatan lingkungan terhadap perilaku. Individu dengan *dutifulness* dapat merespon isyarat dan harapan eksternal (Abdullah, 2019).

Self-discipline melibatkan upaya yang konsisten, fokus, dan ketaatan terhadap tujuan dalam pilihan dan tindakan karier yang berkontribusi pada manajemen karier dan kemampuan beradaptasi yang efektif (Gao, dkk., 2019). *Self-discipline* membantu individu dalam mengikuti rencana karier, mengatasi hambatan, dan memperkuat ketekunan sehingga memastikan bahwa individu dapat bergerak dengan lincah menghadapi perubahan pekerjaan, teknologi, dan tren industri untuk kemampuan adaptabilitas karier (Liu, dkk., 2023). *Self-discipline* akan membantu Generasi Z beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, mengembangkan nilai kualitas diri, serta interaksi sopan dalam menghormati dan membangun relasi positif (Sawitri, 2022). Teori kognitif sosial Bandura, *self-efficacy* memegang peranan penting yakni keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu, dengan demikian *self-discipline* berkontribusi terhadap *self-regulation*, yang sejalan dengan penekanan Bandura pada proses kognitif yang mempengaruhi perilaku (Abdullah, 2019).

Setiap aspek *conscientiousness* memberikan sumbangan yang positif terhadap *career adaptability*. Koefisien determinan (R^2) antara *conscientiousness* dan *career adaptability* adalah 0,313 yang mengartikan bahwa sumbangan efektif *conscientiousness* terhadap *career adaptability* adalah 31% dan 69% dipengaruhi faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan perbandingan dengan hasil pengumpulan data awal penelitian yang dilakukan dengan wawancara sampel mahasiswa Generasi Z dengan usia 19-21 tahun sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z memiliki tingkat *career adaptability* yang rendah, semetara itu hasil penelitian berdasarkan kategorisasi menunjukkan tingkat *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z memiliki kategori tinggi. Perbedaan pada data awal dan hasil penelitian perlu diperhatikan bahwa pada kriteria usia diperoleh mayoritas rentang usia Generasi Z pada penelitian ini adalah usia 21-25 tahun dengan tahun kelahiran 1999 sampai dengan 2003. Usia yang lebih muda bisa berarti memiliki pengalaman kerja atau pengalaman hidup yang lebih sedikit, yang dapat mempengaruhi *career adaptability* mahasiswa Generasi Z (Sawitri, 2022).

Hubungan positif antara *conscientiousness* dan *career adaptability* menunjukkan bahwa trait kepribadian *conscientiousness* dapat menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan *career adaptability* mahasiswa Generasi Z, terlepas dari kriteria usia. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya bahwa *openness to experience* dan *conscientiousness* dapat menjadi prediktor *career adaptability* dalam membantu Generasi Z mengembangkan strategi untuk mengatasi ketidakpastian dan membuat keputusan karier yang tepat (Nirwani & Zubair, 2022). Pada hasil kategorisasi *conscientiousness* menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Generasi Z di Yogyakarta memiliki *conscientiousness* dengan kategori tinggi yang berarti mahasiswa Generasi Z memiliki tujuan dan ambisi yang kuat dalam pencapaian, sehingga akan terarah dalam melakukan sesuatu begitu juga sebaliknya (Cervone & Pervin, 2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang positif antara *conscientiousness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z. Artinya, semakin tinggi *conscientiousness* maka semakin tinggi juga *career adaptability* mahasiswa Generasi Z. *Conscientiousness* berkontribusi sebesar 31% terhadap varians *career adaptability* dan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, usia, pengalaman kerja, kepuasan hidup, dan pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat mempertimbangkan dan meneliti faktor eksternal dan internal lain yang dapat mempengaruhi *career adaptability* pada mahasiswa Generasi Z salah satunya adalah perbedaan usia yang menggambarkan tingkat pengalaman yang berbeda pada mahasiswa Generasi Z dengan usia di bawah 20 tahun dan usia diatas 20 tahun. Selain itu hasil penelitian ini dapat diimplikasikan oleh universitas untuk pengembangan program persiapan karier mahasiswa.

Universitas dapat mengembangkan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan *conscientiousness* mahasiswa Generasi Z, seperti pelatihan manajemen waktu, pengembangan keterampilan organisasi, dan penguatan tanggung jawab pribadi. Universitas juga dapat mengembangkan program persiapan karir yang lebih komprehensif dan berkelanjutan. Program ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari bimbingan karir, magang, hingga pelatihan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja sehingga mahasiswa Generasi Z dapat menjadi lebih disiplin dan terstruktur dalam menghadapi tantangan karier di masa depan.

REFERENSI

- Abdullah, S.M, (2023). The meta-analysis study: Career decision making self efficacy and career maturity. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(1), 01-16. doi: <https://doi.org/10.26486/psikologi.v25i1.3254>
- Arini, D. (2021). Emerging Adulthood : Pengembangan Teori Erikson Mengenai Teori Psikososial Pada Abad 21. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 15(01), 11–20. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v15i01.1377>
- Ashley Stahl. (2021). How Gen-Z Is Bringing A Fresh Perspective To The World Of Work. www.forbes.com
- Badan Pusat Statistik. (2022). Usia produktif di Indonesia. www.bps.go.id.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023. www.bps.go.id.
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. (2021). Analisis Peranan Literasi Teknologi Dan Informasi Sebagai variabel moderating Dalam Hubungan extraversion Dan Perencanaan Karier Generasi Z di universitas dharma andalas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 23(1), 74–83. <https://doi.org/10.47233/jebd.v23i1.178>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300-1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Kemendikbud. (2022). Gen Z Dominan, Apa Maknanya bagi Pendidikan Kita?. pskd.kemendikbud.go.id. <https://pskp.kemendikbud.go.id/produk/artikel/detail/3133/gen-z-dominan-apa-maknanya-bagi-pendidikan-kita>
- Kemenko PMK. (2022). Optimalkan Bonus Demografi, Agar Tidak Terjebak di Pendapatan Menengah. Kemenkopmk.go.id. <https://www.kemenkopmk.go.id/optimalikan-bonus-demografi-agar-tak-terjebak-di-pendapatan-menengah>

- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, Z. (2015). Big Five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Marzuqi, A., & Yuniasanti, R. (2024). Tingkatan Identitas Karir pada Remaja Akhir. Peran psikologi dalam pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia, 684-695.
- Nirwani, I. & Zubair, A. G. H. 2022. Big Five Personality Sebagai Prediktor Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*. 2(2), pp. 168-174.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). *Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170.
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan Antara Optimisme Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 38-46.
- Raisunnisa., & Megawati. (2019). Pengaruh Big Five Personality terhadap Keterikatan Karier dengan Adaptabilitas Karir sebagai Pemediasi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 10(1), 36-56.
- Setiawan, S. (2019). Mengoptimalkan bonus demografi untuk mengurangi tingkat kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37145/jak.v2i2.34>
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Ulya, R. M. (2022). *Hubungan conscientiousness dengan resiliensi akademik pada mahasiswa aktif rganisasi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Violina, E. I. (2017). Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan Dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. *Jurnal UNTIRTA*, 2 (2), 72-80.