

**PERANAN RESILIENSI SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN
CAREER ADAPTABILITY DAN SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY
PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Najla Nada Muslimah¹, Jolanda Chatarina Wibawa², Della Novita Sigalingging³,
Assyifa Hapsari Sya'ban Komarudin⁴, Riana Sahrani⁵
^{1, 2, 3, 4, 5} Psikologi Universitas Tarumanagara

Alamat e-mail : najlamuslimah1204@gmail.com¹, jolandachatarinaa@gmail.com²,
dellanovitaa03@gmail.com³, hapsariassyifa640@gmail.com⁴,
rianas@fpsi.untar.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of resilience as a moderator variable on the relationship between career adaptability and self-perceived employability in Generation Z employees. This study uses correlational quantitative research methods to determine the relationship between variables, with specific qualifications such as age range from 17 years to 28 years with work experience, resulting in 388 respondent data. The research instruments used were the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), Self-Perceived Employability Scale (SPES), and Resilience Scale (RS-14) which were translated and then distributed via google form. Data were analyzed using correlation and regression test between 2 variables with moderator on SPSS. The results showed that there is a positive and significant relationship between career adaptability and self-perceived employability with the moderation of resilience. That is, in Generation Z employees with high levels of resilience, the relationship between career adaptability and self-perceived employability becomes stronger. Resilience acts as a benchmark for the possibility of individuals to be more effective in Generation Z career adaptation.

Keywords: *Resilience, Career Adaptability, Self-Perceived Employability, Generation Z, Employees*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan resiliensi sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan kualifikasi spesifik seperti rentang usia dari 17 tahun hingga 28 tahun dengan pengalaman kerja, sehingga menghasilkan 388 data responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*, *Self-Perceived Employability Scale (SPES)*, dan *Resilience Scale (RS-14)* yang diterjemahkan dan kemudian disebarluaskan melalui google form. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi dan uji regresi antara 2 variabel dengan moderator pada SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan

positif dan signifikan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* dengan adanya moderasi dari resiliensi. Artinya, pada karyawan Generasi Z dengan tingkat resiliensi tinggi, hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* menjadi lebih kuat. Resiliensi bertindak sebagai tolak ukur kemungkinan individu untuk lebih efektif dalam adaptasi karir Generasi Z.

Kata Kunci: Resiliensi, *Career Adaptability*, *Self-Perceived Employability*, Generasi Z, Karyawan

A. Pendahuluan

Saat ini, Generasi Z mulai memasuki usia produktif dan mulai mendominasi dunia kerja. Generasi ini terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan termasuk dalam kelompok usia produktif (15–64 tahun) menurut Badan Pusat Statistik (2022). Sejak lahir, mereka telah berinteraksi dengan teknologi (Arum et al., 2023). Hal ini memberikan mereka potensi besar untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) unggul yang dapat melanjutkan keberhasilan bangsa. Generasi Z memiliki keunggulan dibandingkan generasi sebelumnya, seperti keterampilan dalam menggunakan teknologi, kemampuan menerima dan menyebarkan informasi dengan cepat, serta kepekaan terhadap fenomena sosial di sekitarnya (Arum et al., 2023). Selain itu, Generasi Z dikenal lebih ekspresif dan sering berpindah pekerjaan. Namun, perpindahan ini bukan semata-mata karena keinginan mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti ketidaksesuaian antara ekspektasi kerja mereka dengan budaya perusahaan yang ada. Banyak perusahaan yang masih menerapkan sistem kerja konvensional, sehingga

sulit menyesuaikan diri dengan karakteristik Generasi Z yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Kondisi ini memengaruhi perkembangan karir mereka serta strategi yang digunakan untuk mencapai stabilitas dalam dunia kerja. (Wijoyo, 2020)

Saat ini, karyawan Generasi Z menjadi bagian besar dari angkatan kerja global. Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti ketergantungan pada teknologi serta tingginya ekspektasi terhadap fleksibilitas dalam dunia kerja. Mereka juga cenderung mencari pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka (Ng & Gossett, 2013). Tingginya tingkat perpindahan kerja di kalangan Generasi Z terlihat dari survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024. Survei ini melibatkan 295 pekerja Gen-Z dan ditemukan bahwa 69% dari mereka berencana untuk berpindah dari pekerjaan mereka saat ini (Salsabila, 2024). Data ini mengindikasikan bahwa Generasi Z menghadapi ketidakpastian karir yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.

Selain itu, laporan Deloitte Global 2024 mengungkapkan bahwa 49% karyawan Gen-Z merasa cemas akan stabilitas karir mereka.

Kekhawatiran ini disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti meningkatnya otomatisasi pekerjaan, tingginya persaingan tenaga kerja, dan sistem kerja fleksibel yang semakin menggantikan pekerjaan tetap (Deloitte, 2024). Fenomena ini dapat dikaji melalui konsep *career adaptability*, yaitu kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam menghadapi tantangan karir. Menurut Savickas & Porfeli (2012), *career adaptability* didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam empat aspek: *concern* (kemampuan untuk mengantisipasi dan merencanakan masa depan karir), *control* (rasa tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan karir), *curiosity* (keterbukaan untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karir), dan *confidence* (keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan karir). Dengan memahami konsep *career adaptability*, karyawan Gen-Z dapat lebih siap menghadapi ketidakpastian di dunia kerja dan membangun strategi karir yang lebih stabil di masa depan.

Selain *career adaptability*, faktor lain yang berperan dalam kesiapan individu menghadapi ketidakpastian dunia kerja adalah *self-perceived employability*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan di dunia kerja. Konsep ini menggambarkan bagaimana seseorang menilai daya saingnya berdasarkan keterampilan, pengalaman, koneksi profesional, dan reputasi yang dimiliki. Menurut

(Rothwell & Arnold, 2007), *self-perceived employability* merupakan persepsi pribadi seseorang tentang seberapa mampu mereka memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian yang dimiliki secara berkelanjutan.

Dalam dunia kerja yang penuh ketidakpastian, individu juga perlu memiliki *resilience*, yaitu kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang dalam menghadapi tantangan karir (Luthans, 2002). *Resilience* tidak hanya membantu individu untuk pulih dari kegagalan, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam menavigasi perubahan di lingkungan kerja. Penelitian Taormina (2015) menunjukkan bahwa *resilience* memiliki korelasi positif dengan kesuksesan karir dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Semakin tinggi tingkat *resilience* seseorang, semakin besar kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai stabilitas dalam karirnya.

Dalam konteks ini, *resilience* dapat berperan sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability*. Individu dengan tingkat *resilience* yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan karir, mengambil keputusan dengan percaya diri, serta mengelola stres kerja dengan lebih baik (Buyukgoze-Kavas, 2016). Sebaliknya, penelitian oleh Dicky Reynardo et al. (2024) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *resilience* yang rendah

cenderung kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam karir mereka. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk mengembangkan *self-perceived employability* dan menghadapi tantangan karir.

Penelitian mengenai peran *resilience* sebagai moderator dalam hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z masih menyisakan sejumlah celah yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Pertama, meskipun resiliensi sering dianggap sebagai faktor penting dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, belum banyak penelitian yang mendalami bagaimana konteks situasional dan karakteristik organisasi memengaruhi hubungan tersebut. Chasanah dan Wijaya (2023) menemukan hubungan positif antara resiliensi dan religiositas pada penyintas COVID-19. Temuan ini menunjukkan resiliensi berperan penting dalam menghadapi tantangan, tidak hanya dari aspek kesehatan tetapi juga dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut bagaimana resiliensi berkontribusi terhadap profesionalisme dan adaptasi karir pada Generasi Z.

Kedua, kajian mengenai perbedaan *career adaptability* dan *self-perceived employability* berdasarkan latar belakang demografis dalam kelompok Generasi Z masih terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Ame dan Sugianto (2024) mengungkapkan bahwa kapital spiritual berperan

penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dari latar belakang yang beragam. Hal ini menunjukkan adanya peluang untuk mengeksplorasi bagaimana resiliensi dapat memoderasi hubungan antara adaptasi karir dan persepsi kemampuan kerja individu dengan latar belakang demografis yang berbeda.

Selain itu, aspek terkait pengaruh dukungan organisasi dan budaya kerja terhadap resiliensi dalam memfasilitasi *career adaptability* dan *self-perceived employability* juga masih jarang dikaji. Penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada faktor individual, sedangkan keterkaitan antara dukungan eksternal dan resiliensi sebagai moderator dalam konteks organisasi belum dieksplorasi secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai hubungan kompleks antara resiliensi, *career adaptability*, dan *self-perceived employability* dalam konteks karyawan Generasi Z dengan mempertimbangkan aspek sosial, budaya, dan dukungan organisasi yang memengaruhi perkembangan karir mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara empiris peran *resilience* sebagai moderator dalam hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability*, serta bagaimana *resilience* memoderasi hubungan tersebut, apakah memperkuat atau melemahkannya. Hal ini juga dapat membantu menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari efektivitas *self-perceived employability* pada Generasi Z. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan *career adaptability* dan *resilience*, guna mendukung *self-perceived employability* karyawan Generasi Z. Dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan serta produktivitas secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan dari Generasi Z, yaitu individu yang berusia antara 18 hingga 28 tahun. Seluruh partisipan merupakan karyawan aktif yang bekerja di berbagai sektor industri dan memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup terkait dengan dunia kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mencakup beberapa informasi demografis, seperti jenis kelamin,

usia, status pekerjaan saat ini, serta durasi pengalaman kerja. Untuk durasi pengalaman kerja, partisipan diminta memilih salah satu dari tiga kategori, yaitu: kurang dari 1 tahun, 1 tahun, atau lebih dari 1 tahun.

Penelitian ini menargetkan sebanyak 384 partisipan. Jumlah tersebut dipilih untuk memberikan data yang memadai bagi analisis statistik yang valid dan dapat diandalkan.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form melalui media sosial sebagai sarana utama untuk menjangkau responden. Kuesioner ini menargetkan responden dari Generasi Z yang merupakan karyawan dari berbagai perusahaan. Proses pengumpulan data akan berlangsung selama 1 bulan yaitu pada bulan April 2025 dengan tujuan mengumpulkan tanggapan sesuai dengan tujuan penelitian.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yaitu metode yang dapat melihat pengkajian hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability*, serta peran *resilience* sebagai moderator pada karyawan Generasi Z. Desain ini dipilih karena memungkinkan untuk mengukur hubungan antar variabel dan menguji efek moderasi secara statistik (Creswell, 2018).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala utama untuk mengukur variabel penelitian, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), *Self-Perceived Employability Scale*, dan *Resilience Scale* (RS-14).

Pertama, *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) dengan tujuan menilai kemampuan adaptasi karir seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Skala ini memiliki 24 item yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *Concern* (kepedulian terhadap masa depan karir), *Control* (kemampuan untuk mengelola dan mengontrol karir), *Curiosity* (keingintahuan dalam mengeksplorasi peluang karir baru), dan *Confidence* (keyakinan diri dalam menghadapi hambatan karir). Respon diberikan menggunakan skala *Likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Contoh pernyataan dalam CAAS adalah "Saya secara aktif merencanakan masa depan karir saya." Instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.88, menunjukkan konsistensi internal yang baik.

Kedua, *Self-Perceived Employability Scale* diadaptasi dari Rothwell & Arnold (2007) untuk menilai persepsi individu terkait kemampuan mereka dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Skala ini terdiri dari 16 item yang mencakup empat dimensi, yaitu percaya diri dalam kemampuan pribadi, kesadaran terhadap pasar

kerja eksternal, reputasi dan jaringan profesional, serta status organisasi atau institusi. Responden diminta menjawab menggunakan skala *Likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Salah satu contoh pernyataan adalah "Saya memiliki prospek yang baik di organisasi ini karena kontribusi pribadi saya dihargai oleh atasan." Reliabilitas skala ini cukup tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.85, yang menunjukkan konsistensi yang memadai.

Ketiga, *Resilience Scale* (RS-14) dikembangkan oleh Wagnild & Young (1993) untuk mengukur tingkat *resilience* seseorang dalam menghadapi tantangan karir. Skala ini terdiri dari 14 item yang terbagi dalam dua dimensi utama, yaitu *Personal Competence* (kompetensi pribadi) dan *Acceptance of Self and Life* (penerimaan diri dan kehidupan). Responden memberikan jawaban menggunakan skala *Likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Contoh pernyataan dalam skala ini adalah "Saya tetap tenang dan fokus saat menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan." Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.86 menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki reliabilitas yang kuat. (Fernandes et al., 2018)

Semua instrumen dalam penelitian ini akan melalui proses penerjemahan dan penyesuaian, yang kemudian diperiksa oleh dosen pembimbing untuk memastikan kesesuaian dengan konteks penelitian. Selain itu, izin penggunaan instrumen telah

diperoleh dari pembuat aslinya melalui email, sehingga memastikan keabsahan penggunaannya dalam penelitian ini.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

1. Hasil Demografi Partisipan

Penelitian ini melibatkan 384 responden yang merupakan karyawan dari Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2007.

Tabel 1. Demografi Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Presentase	Kumulatif Persen
Laki-laki	175	45.1	45.1
Perempuan	213	54.9	100.0
Total	388	100.0	

Tabel 2. Demografi Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi	Presentase	Kumulatif Persen
1 tahun	93	24.0	24.0
Kurang dari 1 tahun	123	32.5	56.4
Lebih dari 1 tahun	169	43.6	100.0
Total	388	100.0	

Tabel 3. Demografi Partisipan Berdasarkan Status Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase	Kumulatif Persen
Mahasiswa	21	5.4	5.4
Mahasiswa sambil bekerja	136	35.1	40.5
Pekerja	231	59.5	100.0
Total	388	100.0	

Tabel 4. Demografi Partisipan Berdasarkan Penilaian Diri Terhadap Adaptasi Dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase	Kumulatif Persen
Kurang lancar	104	26.8	26.8
Lancar	194	50.0	76.8
Lancar sekali	90	23.2	100.0
Total	388	100.0	

Tabel 5. Demografi Partisipan Berdasarkan Kemampuan Partisipan Dalam Pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Presentase	Kumulatif Persen
Baik sekali	109	28.1	28.1
Kurang mampu	79	20.4	48.5

mampu	200	51.5	100.0
Total	388	100.0	

Berdasarkan hasil olah data demografi diketahui bahwa dari 388 partisipan yang mengisi kuesioner sebanyak 175 partisipan merupakan laki-laki dan 213 partisipan merupakan perempuan. Kemudian, diketahui sebanyak 231 partisipan berstatus pekerja, 136 partisipan mahasiswa yang sambil bekerja, dan 21 partisipan mahasiswa. Untuk lama bekerja sebelumnya diketahui 126 partisipan memiliki pengalaman kerja > 1 tahun, 93 partisipan memiliki pengalaman kerja 1 tahun, dan 169 partisipan memiliki pengalaman kerja < 1 tahun. Kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan diketahui 194 partisipan lancar, 104 partisipan

kurang lancar, 90 partisipan lancar sekali. Terakhir kemampuan dalam pekerjaan diketahui 200 partisipan mampu, 79 partisipan kurang mampu, dan 109 partisipan baik sekali.

Demikian dapat disimpulkan 388 partisipan ini terdiri dari 175 partisipan berjenis kelamin laki-laki dan 213 partisipan berjenis kelamin perempuan, rata-rata berada pada usia 23 tahun, mayoritas berstatus sebagai pekerja, memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun, serta memiliki kemampuan beradaptasi dan kemampuan kerja yang tergolong baik.

2. Kategorisasi Variabel

Tabel 6. Kategorisasi Career Adaptability

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi (N)	Persentase
Rendah	≤ 3.8488	66	17.0
Sedang	3.8488	260	67.0
Tinggi	>3.8488	62	16.0

Setelah mengetahui demografi partisipan, peneliti melakukan uji statistik untuk z score pada setiap variabel. Pertama, pada variabel career adaptability, diketahui mean variabel sebesar 3.8488 dan dari 388 responden terdapat 66 z score yang termasuk dalam kategori rendah atau negatif karena nilainya < -1, 260 z score termasuk dalam kategori

sedang, dan sisanya 62 z score termasuk dalam kategori tinggi atau positif karena nilainya > 1. Artinya dalam variabel career adaptability terdapat 66 responden dengan skor mentah dibawah rata-rata, 260 responden dengan skor mentah rata-rata, dan 62 responden dengan skor mentah di atas rata-rata.

Tabel 7. Kategorisasi self-perceived employability

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi (N)	Persentase
Rendah	≤ 3.3215	60	15.5

Sedang	3.3215	278	71.6
Tinggi	> 3.3215	50	12.9

Pada variabel self-perceived employability, diperoleh mean variabel sebesar 3.3215 dan dari 388 responden terdapat 60 z score yang termasuk dalam kategori rendah atau negatif, 278 z score termasuk dalam kategori sedang, dan sisanya 50 z score termasuk dalam kategori tinggi

atau positif. Artinya dalam variabel self-perceived employability terdapat 60 responden dengan skor mentah dibawah rata-rata, 278 responden dengan skor mentah rata-rata, dan 50 responden dengan skor mentah di atas rata-rata.

Tabel 8. Kategorisasi Resilience

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi (N)	Persentase
Rendah	≤ 5.1294	69	17.8
Sedang	5.1294	252	64.9
Tinggi	> 5.1294	67	17.3

Pada variabel Resilience, diperoleh mean variabel sebesar 5.1294 dan dari 388 responden terdapat 69 z score yang termasuk dalam kategori rendah atau negatif, 252 z score termasuk dalam kategori sedang, dan sisanya 67 z score

termasuk dalam kategori tinggi atau positif. Artinya dalam variabel Resilience terdapat 69 responden dengan skor mentah dibawah rata-rata, 252 responden dengan skor mentah rata-rata, dan 67 responden dengan skor mentah di atas rata-rata.

3. Hasil Uji Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

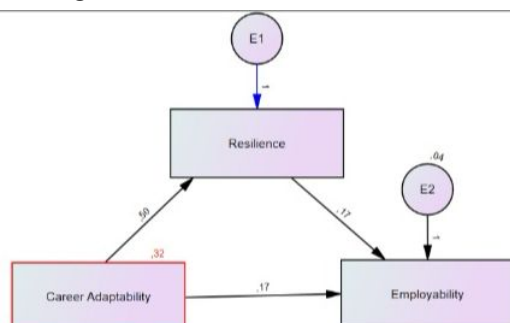
Variabel			<i>Career Adaptability</i>	<i>Self-Perceived Employability</i>	<i>Resilience</i>
1	<i>Career Adaptability</i>	Pearson Correlation	1	.388**	.301*
		Sig. (2-tailed)		.000	.000
		N	388	388	388
2	<i>Self-Perceived Employability</i>	Pearson Correlation	.478**	1	.642**
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	388	388	388
3	<i>Resilience</i>	Pearson Correlation	.301*	.642**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	388	388	388

Selanjutnya, peneliti melakukan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel

menggunakan metode Pearson Correlation, karena hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.147 (Asymp. Sig. 2-tailed) dan 0.122 (Monte Carlo Sig. 2-tailed), yang mana keduanya lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sehingga teknik Pearson Correlation layak digunakan. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Career Adaptability dan Self-Perceived Employability dengan nilai $r(388) = 0.478$, $p = 0.000$, serta antara Career Adaptability dan Resilience dengan nilai $r(388) = 0.301$, $p = 0.000$. Selain itu, terdapat hubungan yang paling kuat antara Resilience dan Self-Perceived Employability, yaitu $r(388) = 0.642$, $p = 0.000$. Karena seluruh nilai $p < 0.01$, maka hubungan antar variabel dapat disimpulkan signifikan pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai suatu variabel, maka akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya secara konsisten. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki hubungan yang saling mendukung dan signifikan secara statistik.

Untuk mengetahui apakah resilience memoderasi hubungan antara career adaptability dan self-perceived employability, peneliti melakukan uji Sobel. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar 5.7088 dan nilai two-tailed probability sebesar 0.0000012 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa resilience secara signifikan memoderasi hubungan antara career adaptability terhadap self-perceived employability. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa career adaptability tidak hanya berhubungan langsung terhadap self-perceived employability, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan resilience. Hal ini memperkuat bahwa ketahanan psikologis individu berperan penting dalam memperkuat persepsi mereka terhadap kemampuan diri untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.



Sobel test statistic: 5.7088

One-tailed probability: 0.00000006

Two-tailed probability: 0.0000012

Gambar 1. Hasil Uji Sobel

4. Hasil Uji Regresi

Tabel 10. Hasil Regresi Career adaptability dan Resilience dengan Self-Perceived Employability

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.343	0.092		25.349	0.000	
	<i>Career Adaptability</i>	0.0254	0.024	0.478	10.704	0.000	
	<i>Dependent Variabel: Self-Perceived Employability</i>						
2	(Constant)	3.194	0.316		10.110	0.000	
	<i>Career Adaptability</i>	0.503	0.081	0.301	6.194	0.000	
	<i>Dependent Variabel: Resilience</i>						
3	(Constant)	1.787	.084		21.362	0.000	
	<i>Career Adaptability</i>	0.167	0.020	0.314	8.318	0.000	
	<i>Resilience</i>	0.174	0.12	0.548	14.530	0.000	
	<i>Dependent Variabel: Self-Perceived Employability</i>						

Selanjutnya dilakukan uji t dengan hasil tertera pada tabel di atas menunjukkan: (a) nilai signifikansi *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai t sebesar 10.704 ($> t$ tabel yaitu 1.965), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berhubungan terhadap *self-perceived employability*; (b) nilai signifikansi *career adaptability* terhadap *resilience* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai t sebesar 6.194 ($> t$ tabel yaitu 1.965), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability*

berhubungan terhadap *resilience*; serta (c) nilai signifikansi *career adaptability* dan *resilience* terhadap *self-perceived employability* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai t sebesar 8.318 dan 14.530 ($> t$ tabel yaitu 1.965), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* dan *resilience* berhubungan secara signifikan terhadap *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z.

Tabel 11. Hasil Regresi *Career adaptability* dan *Self-Perceived Employability* dengan *Resilience*

Model	F	Sig.	R	R Square
1	114.580	0.000 ^b	0.301 ^a	0.90
2	38.365	0.000 ^b	0.404 ^a	0.163
3	194.045	0.000 ^b	0.709 ^a	0.502

Peneliti juga melakukan uji regresi dengan hasil tertera pada tabel di atas yang menunjukkan hasil uji f sebagai berikut: (a) nilai signifikansi *career adaptability* terhadap *self-perceived employability* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai f sebesar 114.580 ($> f$ tabel yaitu 3.866), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berhubungan dengan *self-perceived employability*; (b) nilai signifikansi *career adaptability* terhadap *resilience* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai f sebesar 38.365 ($> f$ tabel yaitu 3.866), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berhubungan terhadap *resilience*; serta (c) nilai signifikansi *career adaptability* dan *resilience* terhadap *self-perceived employability* sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai f sebesar 194.045 ($> f$ tabel yaitu 3.019), maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* dan *resilience* berhubungan dengan *self-perceived employability*.

Kemudian dilihat dari nilai R Square pada tabel 11 di atas, didapatkan hasil sebagai berikut: (a) model *career adaptability* dengan *self-perceived employability* sebesar 0.90 atau 0.9%, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dengan *self-perceived employability* sebesar 0.9% dan 99,1% dipengaruhi

oleh variabel lainnya; (b) model *career adaptability* dengan *resilience* sebesar 0.163 atau 16.3%, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dengan *resilience* sebesar 16.3% dan 83,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya; serta (c) model *career adaptability* dan *resilience* dengan *self-perceived employability* sebesar 0.502 atau 50.2%, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dan *resilience* dengan *self-perceived employability* sebesar 50.2% dan 49,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa *career adaptability* memiliki hubungan yang rendah secara langsung terhadap *self-perceived employability*, namun hubungan tersebut meningkat secara signifikan ketika dimoderasi oleh *resilience*. Hal ini menunjukkan bahwa *resilience* berperan penting dalam menjembatani hubungan *career adaptability* dengan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z. Temuan ini memperkuat peran ketahanan psikologis sebagai faktor penentu dalam kesiapan dan keyakinan individu menghadapi dunia kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

5. Hasil Uji Beda

Tabel 12. Hasil Uji Beda Self-Perceived Employability terhadap Jenis Kelamin

<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>					
Self-perceived employability		F	Sig.	t	df
	Equal variances assumed	1.019	0.313	0.745	386
	Equal variances not assumed			0.735	346.871

Kemudian, dilakukan uji beda demografi berdasarkan jenis kelamin terhadap self-perceived employability, menggunakan metode independent sample t-test karena terdiri dari dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai Levene's Test sebesar 0.313 (> 0.05) yang menunjukkan bahwa data memiliki varians yang

homogen, sehingga digunakan baris equal variances assumed.

Selanjutnya, nilai $t = 0.745$ dengan $df = 386$ dan nilai signifikansi (p) sebesar 0.457 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam self-perceived employability antara laki-laki dan perempuan pada karyawan Generasi Z dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Beda Self-Perceived Employability Berdasarkan Status Pekerjaan Individu

<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>					
		F	Sig.	t	df
<i>Self-perceived employability</i>	Equal variances assumed	1.022	0.313	0.745	386
	Equal variances not assumed			0.741	384.997

Selanjutnya, dilakukan uji beda self-perceived employability berdasarkan status pekerjaan menggunakan independent sample t-test. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.313 (> 0.05), yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara individu yang

sedang bekerja dan yang tidak bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kemampuan diri dalam memperoleh pekerjaan cenderung serupa, terlepas dari status pekerjaan saat ini.

Tabel 14. Hasil Uji Beda Self-Perceived Employability berdasarkan Lama Bekerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.279	2	0.139	1.551	0.213
Within Groups	34.627	385	0.090		
Total	34.906	387			

Terakhir, uji demografi dilakukan berdasarkan lama bekerja individu dengan tingkat *self-perceived employability* menggunakan one way ANOVA menunjukkan signifikansi sebesar 0.213. Apabila nilai signifikansi > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam *self-perceived employability* berdasarkan lama bekerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa *resiliensi* berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z. Individu dengan tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung memiliki persepsi yang baik terhadap *employability*-nya, dan hubungan ini menjadi semakin kuat ketika individu tersebut juga memiliki tingkat *resiliensi* yang tinggi. Temuan ini memperluas pemahaman dari studi sebelumnya. Reynardo et al. (2024) menemukan bahwa *resiliensi* berkorelasi positif dengan *career adaptability* pada lulusan baru, sedangkan Nabilah et al. (2022) menyoroti kontribusi *resiliensi* terhadap *employability* bersama faktor psikologis lainnya. Namun, penelitian ini secara unik membuktikan bahwa *resiliensi* memperkuat dampak positif *career adaptability* terhadap *self-perceived employability*, yang sebelumnya belum banyak dikaji, khususnya pada konteks Generasi Z yang memiliki karakteristik kerja fleksibel dan

dinamis. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa *resiliensi* merupakan faktor psikologis kunci dalam mengoptimalkan potensi adaptasi karir menjadi kepercayaan terhadap daya saing kerja. Secara praktis, temuan ini menekankan pentingnya intervensi organisasi berupa pelatihan peningkatan *resiliensi* dan adaptabilitas karir untuk memperkuat kesiapan mental dan profesional karyawan muda menghadapi tantangan pekerjaan yang terus berubah.

E. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan *resiliensi* sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dengan *self-perceived employability* pada karyawan Generasi Z, dan dengan adanya peran *resiliensi* sebagai moderator, membantu adanya hubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* menjadi lebih signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *resiliensi* sangat berhubungan antara *career adaptability* dan *self-perceived employability* akan berbeda tergantung pada tingkat *resiliensi* karyawan Generasi Z. Karyawan Generasi Z dengan tingkat *resiliensi* yang tinggi, membuat *career adaptability* memiliki dampak yang lebih kuat dan positif terhadap *self-*

perceived employability dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat resiliensi rendah. Hal ini menunjukkan peran resiliensi yang sangat membantu kemampuan individu dalam melihat peluang karir secara efektif, yang dapat meningkatkan keyakinan diri karyawan terhadap daya saing di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ame Ame dan Sugianto Helena. (2024). Peran Kapital Spiritual dalam Penumbuhan Motivasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Pertapaan Karmel. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 594–601.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Chasanah Uswatun, W. H. (2023). Peran Religiositas Dalam Meningkatkan Resiliensi Penyintas COVID-19. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology*, 3, 64–76.
- Dicky Reynardo, B., Huwae, A., Psikologi, F., & Kristen Satya Wacana, U. (2024). Resiliensi dan Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduate Resilience and Career Adaptability in Fresh Graduates. *Jurnal Social Library*, 4(3). <https://doi.org/10.51849/sl.v4i3.345>
- Fernandes, G., Amaral, A., & Varajão, J. (2018). Wagnild and Youngs's Resilience Scale Validation for IS Students. *Procedia Computer Science*, 138, 815–822. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.106>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Nabilah, B. R., Tentama, F., & Widiani, H. S. (2022). *Employability Predictor Factors : Resilience, Self-Esteem, and Self-Confidence*. 11(2), 240–248. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Ng, E. S. W., & Gossett, C. W. (2013). Career Choice in Canadian Public Service. *Public Personnel Management*, 42(3), 337–358. <https://doi.org/10.1177/0091026013495767>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1),

23–41.

<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Taormina, R. J. (2015). Adult Personal Resilience: A New Theory, New Measure, and Practical Implications. *Psychological Thought*, 8(1), 35–46.

<https://doi.org/10.5964/psyct.v8i1.126>

Wijoyo, H. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*.