

Hubungan Adaptabilitas Karier dan Kebahagiaan pada Generasi Z

Nurmalita Kunti Puspita Ningrum ¹

Dede Rahmat Hidayat ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menanalisis hubungan antara adaptabilitas karier dan kebahagiaan pada generasi Z. Populasinya adalah mahasiswa akhir di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 94 mahasiswa akhir angkatan 2018 & 2019 yang sudah mengikuti PKM/PKL/Magang dihitung menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan kriteria khusus pada responden secara daring melalui *Google Form*. Instrumen *Career Adapt-Ability Scale (CAAS)* dan *Collage Student Subjective Well-Being Questionnaire (CSSWBQ)* yang telah diadaptasi dan diuji validitas serta reabilitas. Hasil penelitian secara umum didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karier mahasiswa akhir FIP memiliki skor rata-rata sebesar 97,18 dan kebahagiaan sebesar 86.06. Hasil uji kedua variabel memiliki keterhubungan yang signifikan dan berkorelasi ke arah positif dengan kategori tingkat hubungan yang kuat (nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien $r = 0,607$). Maksudnya adalah generasi Z memiliki kesadaran dalam memilih karier, tampak pada perilaku ketika menjalani pendidikan dengan rasa bersyukur terhadap lingkungan pendidikan yang dimilikinya saat ini, sehingga implikasi yang dapat diberikan kepada mahasiswa berupa pelatihan dan pengembangan adaptabilitas karier pada keingintahuan karier dan akademik efikasi pada peningkatan kebahagiaan.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier, Kebahagiaan, Generasi Z

The Relationship Between Career Adaptability and Happiness in Generation Z

Abstract

This study aims to analyze the relationship between career adaptability and happiness in generation Z. The population is final students at the Faculty of Education, State University of Jakarta with a sample size of 94 final students from 2018 & 2019 who have participated in PKM / PKL / Internship calculated using the slovin formula. Sampling was carried out using purposive sampling technique to determine specific criteria for respondents online via Google Form. Career Adapt-Ability Scale (CAAS) and Collage Student Subjective Well-Being Questionnaire (CSSWBQ) instruments that have been adapted and tested for validity and reliability. The general research results obtained from this study show that the career adaptability of FIP final students has an average score of 97.18 and happiness of 86.06. The test results of the two variables have a significant relationship and correlate in a positive direction with a strong relationship level category (significance value $p = 0.000 < 0.05$ with a coefficient value of $r = 0.607$). The meaning is that generation Z has awareness in choosing a career, appears in behavior when undergoing education with a sense of gratitude for the current educational environment, so that the implications that can be given to students in the form of training and development of career adaptability on career curiosity and academic efficacy on increasing happiness.

Keywords: Career Adaptability, Happiness, Generation Z

PENDAHULUAN

¹ Universitas Negeri Jakarta, nurmalitakuntipuspitaningrum_1106619041@mhs.unj.ac.id

² Universitas Negeri Jakarta, dederhidayat@unj.ac.id

Tidak dapat dipungkiri karier merupakan bagian yang sangat melekat pada kehidupan setiap individu. Karier akan terus berkembang sejalan dengan perkembangan individu di kehidupannya. Untuk mengembangkan karier tentunya dibutuhkan kemampuan mumpuni untuk dapat menyelesaikan berbagai tantangan karier yang hadir, khususnya tantangan membangun karier di era 4.0. Pada era 4.0 terlihat banyak sekali pekerjaan yang hilang bersamaan juga dengan munculnya berbagai jenis pekerjaan baru, yang tentunya merupakan pekerjaan yang hadir dari hasil adaptasi dunia kerja yang melibatkan manusia, mesin, dan algoritma (Nasa, 2022). Keadaan ini bisa memberikan dampak negatif maupun positif, tergantung bagaimana keadaan dan kapabilitas masing-masing individu dalam menghadapi perubahan tersebut.

Umumnya generasi Z yang berkuliah dan memiliki gelar sarjana akan lebih mudah untuk mendapatkan perkerjaan setelah lulus. Hal ini sejalan dengan UU No 12 tahun 2012 pasal 18 ayat 2. Sehingga jenjang tertinggi dalam pendidikan meliputi salah satunya program lulusan sarjana, diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kesiapan kerja yang baik (Latifah, 2022). Namun kenyataan seorang sarjana pun masih kesulitan dalam mencari kerja dan menganggur.

Fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang masih menganggur sekitar 884.769 orang (BPS, 2022) disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, kurangnya kemampuan untuk mengerahkan latar belakang pendidikan yang dimiliki sebagai arah pengembangan karier, kurangnya pengetahuan akan prospek karier yang sesuai maupun tidak sesuai dengan pendidikannya, sehingga menimbulkan ketidaksiapan diri dalam memasuki taransisi ke dunia kerja (Violina, 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak generasi Z yang belum bisa mengembangkan kariernya. Selain itu mulai masuknya masa bonus demografi di

Indonesia yang ditunjukkan dengan jumlah usia produktif mencapai 190,83 juta jiwa (BPS, 2022), juga menjadikan individu khususnya generasi Z mahasiswa akhir yang akan masuk ke dunia kerja akan mengalami kesulitan dalam bersaing mencari pekerjaan, dan pada akhirnya generasi Z akan menghadapi tantangan untuk mengatasi kesenjangan keterampilan antara kemampuan yang dimiliki saat lulus dengan tuntutan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Generasi Z saat ini merupakan satu kelompok yang menjadi sorotan sebagian masyarakat, dikarenakan generasi ini memiliki lebih dari satu pertiga dari total populasi di dunia (Schroth, 2019). Begitu juga populasi generasi Z di Indonesia yang memiliki jumlah terbanyak. Generasi Z atau yang biasa disebut dengan Gen-Z merupakan generasi terbaru yang lahir pada rentang tahun 1995 – 2012 (Maloni dkk., 2019). Sejalan dengan penelitian Dwidienawati & Gandasari (2018) menyatakan bahwa generasi Z diproyeksikan memasuki dunia kerja pada tahun 2020 dengan jumlah sekitar 2,56 miliar orang secara global, memegang 20% dari total jumlah pekerja. Hal tersebut menjukan bahwa generasi Z merupakan kelompok yang akan menguasai dunia kerja saat ini dan beberapa masa kedepan.

Banyaknya pengangguran akibat dari beberapa fenomena yang telah di jabarkan sebelumnya, serta karakteristik negatif yang di miliki generasi Z seperti: (1) kurang sabar serta menyukai hal-hal instan (Manaf & Hammami, 2020); (2) kurang terampil dalam menyelesaikan masalah (Singh dan Dangme, 2016); dan (3) menyukai lingkungan kerja fleksibel, dan sedikit aturan (Arar dan Yüksel, 2015) pastinya akan mempersulit generasi Z untuk bisa masuk maupun bertahan dalam lingkungan kerja dan mengembangkan kariernya.

Adanya fenomena dan kondisi tersebut tentunya akan memberikan kontribusi tekanan bagi generasi Z khususnya mahasiswa akhir yang akan masuk ke dunia kerja. Sejalan dengan laporan dari

American Psychological Association (2018) generasi Z cenderung mengalami lebih banyak masalah kesehatan mental dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hal ini disebabkan generasi Z mengalami tekanan dua kali lipat lebih besar dibandingkan dengan generasi tua sebelumnya. Sehingga kenyamanan diri dengan memiliki perasaan positif dalam hidup seperti kebahagiaan merupakan hal yang sangat diidamkan bagi generasi Z saat ini. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Diener (2000) bahwa kebahagiaan merupakan suatu tujuan yang penting dan berharga bagi kebanyakan orang.

Menurut Suryahadikusumah (2021) kemampuan adaptabilitas karier sangat dibutuhkan bagi generasi Z, karena apabila generasi Z tidak memiliki adaptabilitas yang baik maka mereka akan merasakan stres kerja, dan akan kesulitan untuk memiliki emosi positif seperti kebahagiaan dalam hidupnya. Belum lagi generasi Z merupakan generasi yang sangat berorientasi terhadap karier (Putra, 2016). Sejalan dengan itu menurut Karavdic & Baumann (2014) kebahagiaan merupakan implikasi dari adaptabilitas karier yang tinggi dalam menangani kondisi stress dengan merencanakan hasil karier dan penanganan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh institusi. Sehingga dapat dilihat bahwa kebahagiaan bisa didapatkan dengan memiliki adaptabilitas karier yang tinggi.

Kemampuan adaptabilitas karier yang baik merupakan suatu hal yang penting, khususnya bagi generasi Z yang akan memasuki transisi menuju dunia kerja untuk nantinya dapat meminimalisir masalah yang tidak terduga dalam perjalanan membangun karier. Diantaranya ketika generasi Z menjadi mahasiswa akhir di kampus, dengan memiliki adaptabilitas karier tentunya akan memberikan dampak terhadap prestasi akademik maupun keterampilan dalam menghadapi tantangan di perkuliahan/akademik. Selain itu generasi Z yang memiliki adaptabilitas karier juga akan lebih mudah untuk

menentukan karier impian yang sesuai dengan dirinya (Karacan-Ozdemir, 2019). Lebih jauh adaptabilitas karier dapat membuat generasi Z memiliki keinginan besar untuk mencari tahu dan mencoba berbagai hal terkait dengan karier lain untuk menghadapi perbuahan lingkungan. Sehingga generasi Z akan lebih percaya diri dan memiliki kondisi yang positif dalam membangun karier ke arah yang lebih sukses.

Kurangnya Adaptabilitas karier juga dapat diidentifikasi dari banyaknya mahasiswa yang merasa salah jurusan. Dilihat dari hasil survey di Amerika Serikat pada laman ZipRecruiter (2022) menunjukkan bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi yang menyesali jurusannya. Salah satu jurusan yang disesali ialah lulusan dari jurusan pendidikan yang memberikan kontribusi jumlah 61%. Lulusan menyatakan bahwa mereka menyesali jurusannya karena merasa rendahnya penghasilan, kepuasan kerja yang minim, dan terbatasnya lapangan kerja.

Belum terdapat survei yang sama di Indonesia, namun beberapa data menunjukkan bahwa 87% pelajar dan mahasiswa merasa salah jurusan (Kemendikbud, 2019). Keadaan masih banyaknya mahasiswa yang merasa salah jurusan tentunya akan menimbulkan persaingan untuk mendapatkan kerja. Dengan adanya data tersebut menunjukkan apabila generasi Z diharapkan dapat memiliki adaptabilitas karier yang baik. Didukung dengan hasil penelitian Nadya Yasmin tahun 2023 juga menunjukkan pada mahasiswa akhir salah satu program studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta masih memiliki adaptabilitas karier yang rendah, khususnya pada dimensi concern dengan skor 37,8 dimana mahasiswa masih belum bisa menentukan karier yang akan ditempuh setelah lulus di perkuliahan.

Sehingga penelitian ini penting untuk diteliti, melihat adaptabilitas karier dapat

membantu generasi Z menghadapi berbagai tantangan karier dan memberikan kontribusi kebahagiaan bagi generasi Z, yang mana generasi Z merupakan kelompok dengan masalah kesehatan mental terbanyak dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan adaptabilitas karier dan kebahagiaan pada generasi Z.

KAJIAN TEORITIK

Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier hadir untuk menggantikan konsep kematangan karier yang saat itu menjadi konstruk utama dalam teori pengembangan karier. Pertama kali diciptakan oleh Donald. E Super dan Kinsel sebagai konstruk utama dalam pengembangan karier, dan sebagai kunci kompetensi yang penting untuk mencapai keberhasilan karier secara umum (Savickas, 1997).

Dalam teori life-span, life-space dari Donald. E Super, terdapat lima tahap perkembangan karier pada manusia, yaitu tahap pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), pembentukan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pensiun (*retirement*). Namun, konsep adaptabilitas karier yang diperkenalkan lebih baru telah menyederhanakan teori tersebut dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan perkembangan karier pada seluruh rentang usia, dari anak-anak hingga orang dewasa. Konstruk adaptabilitas karier ini dianggap lebih mudah dipahami namun tetap mencakup aspek-aspek penting dalam perkembangan karier seseorang (Savickas, 1997)

Adaptabilitas karier adalah suatu mekanisme regulasi yang menekankan pentingnya interaksi individu dengan lingkungan sekitarnya dan cara individu mengelola masalah yang dihadapi dalam lingkungan tersebut (Creed dkk., 2009). Menurut Creed dan kawan-kawan mekanisme regulasi ini berkaitan dengan

konsep adaptabilitas karier, yang memungkinkan individu untuk mengatasi situasi yang menimbulkan stres, perubahan, atau tantangan hidup dalam kaitannya dengan karier.

Savickas mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konsep psikososial yang mencerminkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan karier, perubahan pekerjaan, dan pengalaman traumatis pribadi yang terkait dengan peran pekerjaan. Dianggap sebagai konsep psikososial karena adaptabilitas karier mencakup hubungan antara psikologis kekuatan regulasi diri dan sosial interaksi dengan lingkungan yang mempengaruhi kemampuan adaptasi dalam persoalan karier Savickas (2013).

Kemudian Rottinghaus, dkk (2005) menyatakan bahwa adaptabilitas karier merujuk pada tindakan individu dalam mempersiapkan diri dan menyesuaikan diri untuk menghadapi perubahan dalam karier yang tak terduga, dan cenderung mempengaruhi cara individu memandang kemampuan mereka untuk merencanakan. Adaptabilitas karier adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi yang terkait dengan karier, serta memiliki kemampuan memprediksi perkembangan dalam pengembangan karier (Bocciardi dkk., 2017).

Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas dan peran dalam pekerjaan, serta mampu mengatasi masalah yang tidak dapat diprediksi akibat perubahan kondisi kerja. Berdasarkan beberapa pengertian menurut ahli yang telah dituliskan sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier merupakan kemampuan individu untuk menjadi siap menghadapi dan mengatasi tantangan karier yang tidak terduga dalam perkembangan karier.

Savickas (dalam Hidayat dkk., 2019) menjelaskan empat dimensi dari adaptabilitas karier yang mewakili kemampuan individu untuk beradaptasi; (1) *Concern*, memiliki sikap optimis dan peduli akan masa depannya karier; (2) *Control*, memiliki tanggung jawab atas keputusan maupun alternatif pilihan yang di pilihnya; (3) *Curiosity*, memiliki sikap antusias dan semangat yang tinggi dalam mencari tahu, mengeksplorasi, dan mencoba *trial* dan *error* berbagai hal terkait dengan karier (4) *Confidence*, percaya diri untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul dalam membangun kesuksesan kariernya (Savickas, 2013).

Tinggi rendahnya adaptabilitas karier tentunya juga di dasari oleh berbagai faktor diantaranya, (1) jenis kelamin Patton & Lokan (dalam Sisca & Gunawan, 2015); (2) Usia (Hirschi, 2009); (3) Kepribadian (Bullock & Yowell dkk, 2011); (4) Efikasi diri (Hirschi, 2009), (5) Status sosial-ekonomi. Selanjutnya faktor lain menurut Ramdhani, dkk (2019) yakni (1) pola pengasuhan orang tua; (2) dukungan sosial; (3) kelekatan emosional; (4) pengalaman bekerja; dan (5) pendidikan.

Kebahagiaan

Kebahagiaan merupakan hasil evaluasi individu terhadap kehidupan yang mencakup evaluasi kepuasan hidup, suasana hati positif, pemikiran optimis, dan harga diri yang tinggi (Diener, 2000). Kepuasan hidup sendiri dapat dirasakan melalui berbagai aspek yang terjadi dalam kehidupan individu, salah satunya ialah karier yang dimiliki.

Pengukuran kebahagiaan dapat dilakukan dengan mengukur tingkat kepuasan seseorang terhadap hidupnya. Kebahagiaan adalah sebagai sebuah penilaian subjektif dan global pada individu mengenai apakah mereka bahagia atau tidak. Hal ini ditekankan karena setiap individu memiliki kriteria-kriteria kebahagiaan yang subjektif dan berbeda-beda dalam menilai kebahagiaan.

Sejalan dengan itu Renshaw & Bolognino (2016) menghasilkan studi mengenai *subjective well-being* pada mahasiswa atau dikenal dengan nama *collage student subjective well-being*, yang membahas tentang kesejahteraan subjektif dengan konstruk yang lebih spesifik pada konteks pendidikan. *Collage student subjective well-being* ini merupakan kesejahteraan subjektif pada mahasiswa yang menilai pribadi mahasiswa terhadap kondisi kesejahteraan yang dialami di lingkungan institusi.

Beberapa aspek pada kebahagiaan dalam konteks pendidikan dapat diukur dengan melihat aspek kepuasan akademik, efikasi akademik, keterhubungan dengan institusi, dan kebersyukuran dengan pendidikan yang di jalani. Keempat aspek kebahagiaan tersebut tentunya bisa didapatkan dengan kemampuan adaptif mahasiswa dalam pendidikan yang di jalannya di kampus (Renshaw & Bolognino, 2016).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yang mana dalam penelitian menggunakan perhitungan angka dan mencari keterhubungan atau relasi antara variabel adaptabilitas karier dan kebahagiaan (Setyosari, 2015).

Populasi dalam penelitian ini ialah mahasiswa akhir angkatan 2018 & 2019 yang masuk sebagai kategori usia generasi Z, dan sudah mengikuti PKM/PKL/Magang di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dengan jumlah populasi sebanyak 1606 dan sampel sebanyak 94 yang telah dihitung menggunakan rumus slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan kriteria khusus pada responden secara daring melalui *Google Form*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Profeli (2012) dengan 24 item

dan 4 aspek adaptabilitas karier yakni, *concern, control, curiosity, dan confidence*. Kemudian, *Collage Student Subjective Well-Being Questionnaire* (CSSWBQ) dikembangkan oleh Renshaw (2018) dengan 16 item dan 4 aspek kebahagiaan yakni, *academic efficacy, academic satisfaction, collage gratitude, dan school connetendess* yang telah diadaptasi dan diuji validitas serta reabilitas dengan hasil yang valid dan reliabel untuk digunakan. Selanjutnya metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan korelasi pearson product moment yang diolah dengan bantuan SPSS *Statistic V.26 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data

Penelitian ini terdiri dari variabel Adaptabilitas Karier (X) dan variabel Kebahagiaan (Y). Berikut merupakan hasil penelitian.

Adaptabilitas Karier (X)

Gambaran Adaptabilitas Karier Secara Umum

Secara umum adaptabilitas karier mahasiswa akhir di FIP UNJ menghasilkan data sebagai berikut.

Jumlah Responden	Skor Min	Skor Max	Skor Rata-Rata	Stdv
94	71	119	97,18	11,09

Tabel 1.1 Gambaran Umum Adaptabilitas Karier

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 94 jumlah responden mahasiswa akhir di FIP UNJ yang termasuk dalam rentang usia generasi Z yang akan bekerja. Secara umum hasil skor maksimum yang diperoleh dari 24 item pernyataan sebesar 119, diikuti dengan skor minimum sebesar 71. Selanjutnya untuk rata-rata menghasilkan angka 97,18 dengan standar deviasi 11,09.

Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Dimensi

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan adaptabilitas karier setiap dimensi menghasilkan skor sebagai berikut.

Dimensi	Skor Rata-rata	Standar Deviasi
Concern	24,7	3,2
Control	24,2	3,3
Curiosity	24,0	3,5
Confidence	24,2	3,2

Tabel 1.2 Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Dimensi

Berdasarkan hasil data yang telah diolah menunjukkan hasil setiap dimensi Adaptabilitas Karier *Concern, Control, Curiosity, dan Confidence* pada tabel 1.2 mahasiswa akhir FIP UNJ memperoleh skor rata-rata paling tinggi pada dimensi *Concern* sebesar 24,7. Selanjutnya pada dimensi *Control* memperoleh rata-rata lebih rendah sebesar 24,2, dimensi *Curiosity* memperoleh skor rata-rata paling rendah di antara dimensi lain sebesar 24,0, dan terakhir dimensi *Confidence* memperoleh skor rata-rata yang sama dengan dimensi *Control* yakni sebesar 24,2.

Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Program Studi

Hasil adaptabilitas karier pada program studi FIP UNJ ditunjukkan sebagai berikut.

Prodi	Skor Rata-rata	Standar Deviasi
BK	94,9	12,1
MP	95	9,9
PG-PAUD	94,8	7,4
PGSD	94,9	11,4
PKH	94,6	11,8
PENMAS	95,1	9,8
TP	94,4	9,5

Tabel 1.3 Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Program Studi

Setelah penjabaran data berdasarkan dimensi adaptabilitas karier, selanjutnya merupakan hasil olah data adaptabilitas karier berdasarkan program studi pada tabel

1.3 menunjukkan 7 Program Studi Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ memiliki nilai rata-rata yang tidak jauh berbeda, yakni skor rata-rata tertinggi diperoleh oleh prodi Penmas dengan skor rata-rata 95,1, diikuti oleh MP dengan skor rata-rata 95, kemudian berlanjut dengan 2 prodi BK dan PGSD yang memiliki skor rata-rata sama yakni 94,9. Selanjutnya untuk skor rata-rata 94,8 dimiliki oleh PG PAUD, skor 94,6 Pkh, dan terakhir skor rata-rata 94,4 dimiliki oleh prodi TP.

Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikutnya hasil olah data Adaptabilitas Karier berdasarkan Jenis kelamin pada mahasiswa akhir FIP UNJ.

Jenis Kelamin	Skor Rata-rata	Stdv
Laki-laki	94,1	9,82
Perempuan	98,1	11,3

Tabel 1.4 Gambaran Adaptabilitas Karier Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden Perempuan sebanyak 71 orang memiliki skor rata-rata 98,16. Skor tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata laki-laki dengan jumlah responden 23 orang yang memiliki skor rata-rata 94,13. Keduanya memiliki selisih skor sebesar 4,03.

Kebahagiaan (Y)

Gambaran Kebahagiaan Secara Umum

Secara umum kebahagiaan mahasiswa akhir di FIP UNJ menghasilkan data sebagai berikut.

Jumlah Responden	Skor Min	Skor Max	Skor Rata-Rata	Stdv
94	51	111	86,06	10,91

Tabel 1.5 Gambaran Umum Kebahagiaan

Hasil tabel 1.5 menunjukkan data kebahagiaan secara umum dengan total jumlah 94 responden pada generasi Z mahasiswa akhir FIP UNJ

mendapatkan skor rata-rata 86,06 dengan standar deviasi 10,91. Selanjutnya untuk skor maksimal sebesar 111, dan untuk skor minimum sebesar 51.

Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Dimensi

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan kebahagiaan setiap dimensi menghasilkan skor sebagai berikut.

Dimensi	Skor Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Academic Satisfaction</i>	21	3,5
<i>Academic Efficacy</i>	19,4	4
<i>School Connectedness</i>	20,1	4,5
<i>Collage Gratitude</i>	25,6	2,4

Tabel 1.6 Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Dimensi

Berdasarkan dimensi secara urut dengan skor rata-rata tertinggi ke terendah menunjukkan dimensi *Collage Gratitude* memiliki skor rata-rata 25,6. Dimensi *Academic Satisfaction* memiliki skor rata-rata nilai bulat 21, dimensi *School Connectedness* memiliki skor rata-rata 20,1 dan terakhir untuk skor rata-rata terendah dimiliki oleh dimensi *Academic Efficacy* dengan skor 19,4.

Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Program Studi

Hasil adaptabilitas karier pada program studi FIP UNJ ditunjukkan sebagai berikut.

Prodi	Skor Rata-rata	Standar Deviasi
BK	81,1	11,2
MP	84,4	4,9
PG-PAUD	88,1	6,4
PGSD	89,1	14,6
PKH	87	12,3

PENMAS	92,6	7,3
TP	86,6	5,9

Tabel 1.7 Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Program Studi

Berdasarkan hasil data kebahagiaan dengan spesifikasi pada setiap program Studi di Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ. memperoleh hasil bahwa prodi Penmas mendapatkan skor rata-rata tertinggi sebesar 92,6, selanjutnya diikuti prodi PGSD dengan skor rata-rata 89,1, PG-PAUD 88,1, PKh 87, TP 86,6, MP 84,4, dan kemudian prodi dengan skor rata-rata terendah dimiliki oleh BK dengan skor 81,1.

Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikutnya hasil olah data Kebahagiaan berdasarkan Jenis kelamin pada mahasiswa akhir FIP UNJ.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Skor Rata-rata	Stdv
Laki-laki	23	82,26	12,62
Perempuan	71	87,29	10

Tabel 1.8 Gambaran Kebahagiaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pada tabel 1.8 menunjukkan bahwa jenis kelamin Perempuan dengan jumlah responden 71 memiliki skor rata-rata lebih tinggi 87,29, dibandingkan laki-laki dengan jumlah responden 23 memiliki skor rata-rata 82,26. Keduanya memiliki selisih skor sebesar 5,03. Perempuan kembali memegang skor tertinggi sama seperti pada hasil adaptabilitas karier.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan adaptabilitas karier dan kebahagiaan pada generasi Z khususnya mahasiswa akhir di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara adaptabilitas karier dan kebahagiaan pada generasi Z mahasiswa akhir di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Hasil uji

hipotesis korelasi Pearson Product Moment menghasilkan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ dengan $r = 0,607$, yang mengartikan bahwa adaptabilitas karier dan kebahagiaan memiliki hubungan yang kuat. Sehingga semakin tinggi adaptabilitas karier maka akan semakin tinggi juga kebahagiaan generasi Z, begitu pula sebaliknya.

Pada variabel aptabilitas karier menghasilkan dimensi *Concern* dengan skor tertinggi 24,7 diikuti dengan skor rata-rata senilai pada dimensi *Control* dan *Confidence* 24,2, dan skor rata-rata terendah pada dimensi *Curiosity* sebesar 24,0. Hasil skor rata-rata setiap dimensi tidak telalu menunjukkan perbedaan skor yang begitu besar.

Selanjutnya pada variabel kebahagiaan menghasilkan dimensi tertinggi dimiliki oleh *Collage Gratitude* yakni 25,6, kemudian dimensi *Academic Satisfaction* 21, secara lebih lanjut diikuti dengan skor 20,1 pada dimensi *School Connectedness*. Terakhir skor terendah dimiliki oleh *Academic Efficacy* dengan skor 19,4.

Lebih lanjut temuan lain pada penelitian ini ialah generasi Z sebagai mahasiswa akhir angkatan 2018 & 2019 di FIP UNJ berdasarkan jenis kelamin menghasilkan bahwa perempuan memiliki skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan laki-laki, baik pada variabel adaptabilitas karier maupun kebahagiaan. Hal ini ditunjukkan dengan selisih skor 4,03 pada adaptabilitas karier dan 5,03 pada kebahagiaan.

SARAN

Hasil penelitian mengenai hubungan adaptabilitas karier dan kebahagiaan dapat menjadi produk tambahan literasi yang memprantarai masuknya ilmu dan wawasan baru bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa akhir di FIP UNJ mengenai pentingnya memiliki adaptabilitas karier dan kebahagiaan di era sekarang ini. Sehingga individu dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan adaptabilitas karier pada keingintahuan karier dan

akademik efikasi pada peningkatan kebahagiaan.

Bagi institusi perguruan tinggi khususnya UNJ hasil penelitian tentunya diharapkan dapat menjadi dasar untuk membantu terciptanya program dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan adaptabilitas karier maupun kebahagiaan bagi pelajar maupun mahasiswa untuk memiliki kesiapan karier dalam menghadapi masa depan.

Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengambil populasi lebih luas dan jumlah lebih banyak, selain itu peneliti juga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai sumber perbandingan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2018). *Stress in America: Generation Z. Stress in America Survey*.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career Adaptability as a Strategic Competence For Career Development. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- BPS. (2022a). *Bonus Demografi dan Harapan Kedepannya*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi
- BPS. (2022b). *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Orang), 2021-2022*. Bada Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining Career Decision-Making Self-Efficacy: Personality, Cognitions, and Cultural Mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 400–411. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Dangmei, J., Singh, A., & Professor, A. (2016). Understanding The Generation Z: The Future Workforce. Dalam *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)* (Vol. 3). <https://www.researchgate.net/publication/305280948>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 245–252.
- Hidayat, R. D., Cahyawulan, W., & Alfian, R. (2019). *Karier: Teori dan Aplikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling Komprehensif* (A. Nandika, Ed.). CV Jejak.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Karacan-Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 475–495. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09389-0>

- Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive Career Attitudes Effect on Happiness and Life Satisfaction by Master Students and Graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 15–23.
- Kemendikbud. (2019). *Aplikasi “Aku Pintar” Untuk Telusuri Minat dan Bakat Siswa*. Biro Komunikasi Dan Layanan Masyarakat Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2019/02/aplikasi-aku-pintar-untuk-telusuri-minat-dan-bakat-siswa>
- Latifah, D. E., Habaib, M., Lisnawati, Suhendraya Muchtar, H., & Sulastini, R. (2022). Peranan Kurikulum LPTK Berbasis KKNi di Perguruan Tinggi. *Al-Hasanah: Islamic Religious Education Journal*, 7(1), 103–116. <https://doi.org/10.51729/7157>
- Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding the work values of Gen Z business students. *International Journal of Management Education*, 17(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.10.0320>
- Manaf, A., & Hammami, T. (2020). Strategi Kurikulum 2013 Dalam Mengembangkan Daya Kritis Generasi Z. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 3(3). <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>
- Nasa, F. A., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6, 188–205
- Putra, Y. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Renshaw, T. L. (2018). Psychometrics of the Revised College Student Subjective Wellbeing Questionnaire. *Canadian Journal of School Psychology*, 33(2), 136–149. <https://doi.org/10.1177/0829573516678704>
- Renshaw, T. L., & Bolognino, S. J. (2016). The College Student Subjective Wellbeing Questionnaire: A Brief, Multidimensional Measure of Undergraduate’s Covitality. *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 463–484. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9606-4>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, L. M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. (2013). Career Construction Theory and Practice. Dalam D. S. Brown & W. R. Lent (Ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2 ed., hlm. 147–183). John Wiley & Sons, Inc.
- 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>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.

- <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setyosari, P. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan (Empat)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sisca, & Gunawan, W. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111–119. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>
- Suryahadikusumah, R. A. (2021). Pengembangan Microblog Untuk Meningkatkan Karier Adaptabilitas Mahasiswa (A. R. Suryahadikusumah & L. Fulisdha, Ed.; 1 ed.). CV. Media Karya Kreatif.
- Violina, E. I. (2017). Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 72–80. <https://doi.org/10.30870/jpbk.v2i2.3056>
- Yüksel, İ., Arar, T., & Yuksel, I. (2015). How To Manage Generation Z In Bussiness Life? *JGEMBR*, 4(4), 195–202.
- ZipRecruiter. (2022). The Most Regretted and Most Loved College Majors. ZipRecruiter. <https://www.ziprecruiter.com/blog/regret-free-college-majors/>