



# 6.49%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 JUL 2024, 1:47 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

<span style="color: red;">●</span> IDENTICAL	<span style="color: orange;">●</span> CHANGED TEXT	<span style="color: blue;">●</span> QUOTES
0.08%	6.41%	0.35%

## Report #22044743

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Perkembangan teknologi mengakibatkan munculnya sistem teknologi yang dikenal dengan istilah teleworking atau telecommuting. Teleworking yakni pemanfaatan telecommunications technology dalam bekerja menyesuaikan kepentingan suatu instansi, di mana perusahaan tempat seseorang bekerja memberikan izin terhadap karyawannya agar dapat mengakses data-data yang diperlukan (dari perusahaan) di manapun tanpa harus bertemu secara langsung (interaksi fisik) di kantor (Fawziah & Irwansyah, 2020). Tren bekerja jarak jauh atau disebut remote working (RW) dengan memanfaatkan sistem teleworking pun sudah ada dari dulu dan masih banyak ditemui hingga sekarang. Terhitung pada tahun 2023, sebanyak 6.333 (40,9%) dari 15.485 orang yang disurvei oleh WFH Research memilih untuk bekerja jarak jauh (remote working) dibandingkan bekerja di kantor (Barrero et al., 2023). RW memungkinkan individu untuk bekerja secara lebih bebas dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaannya tanpa dibatasi oleh tempat dan waktu melalui pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang semakin canggih (Nugroho & Suswanta, 2020). Salah satu tipe RW adalah hybrid work yakni pekerjaan di mana karyawan dimungkinkan untuk bekerja dari kantor selama beberapa hari dalam seminggu dan selanjutnya bekerja dari rumah pada hari-hari lainnya dengan menawarkan fleksibilitas di area tempat kerja dalam hal ruang serta waktu kerja (Krajčák et al.,

2023). Pemilihan karier remote didasari oleh berbagai alasan. Sebanyak 6.245 (61%) dari 10.237 orang menyebutkan jika berkaitan dengan orientasi masa depan, mereka lebih memilih bekerja jarak jauh dibandingkan bekerja di kantor (Matthews, 2024). Salah satu alasan mengapa karyawan lebih menyukai pekerjaan jarak jauh adalah karena lingkungan kerja yang lebih santai (Mander, 2020). Sebanyak 590 (59%) dari 1.000 karyawan mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan untuk bekerja remote sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap karier remote -nya, yakni membuat kantor kecil di rumah ataupun menggunakan meja yang dikhususkan untuk pekerjaan remote (FLYDESK Partner, 2020). Anggota tim mampu bekerja sama dengan lancar dari jarak jauh apabila terdapat fasilitas yang memadai (Matthews, 2024). Lingkungan tempat kerja yang semakin kondusif seperti tersedianya jaringan internet yang cepat, kursi, maupun meja mampu memperkuat rasa komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Johnson & Boyd, 2024; Zhenjing et al., 2022). Selain itu, sekitar 70 (7%) karyawan mengungkapkan bahwa mereka juga memanfaatkan co- working space guna mencari rasa kebersamaan (FLYDESK Partner, 2020). Alasan lainnya jika berkaitan dengan perasaan percaya bahwa diri mereka bertanggung jawab atas upaya membangun kariernya adalah mengenai fleksibilitas. Survei yang dilakukan terhadap 3.000 karyawan mengungkapkan bahwa sebanyak 660 (22%) karyawan mampu menggunakan waktunya secara lebih fleksibel, sedangkan sebanyak 330 (11%)

karyawan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya meskipun fleksibel (Buffer, 2023). Hal ini dikarenakan terjadi peningkatan jam kerja hingga malam hari karena karyawan remote tidak terikat pada tempat kerja atasan sebagai tempat kerja tetap, tetapi dapat melakukan tugas terkait pekerjaan di mana dan kapanpun. Ini mampu menciptakan peluang jam kerja yang lebih panjang atau perpanjangan total jam kerja yakni hilangnya batas alami yang dimungkinkan oleh kantor tradisional (Messenger et al., 2017). Sebagai 6 data tambahan, sebanyak 2.430 (81%) karyawan menyatakan bahwa batasan jam kerjanya menjadi kabur karena mereka memeriksa email di luar jam kerja (Buffer, 2023). Survei yang sama juga melaporkan bahwa sebanyak 1.080 (36%) pekerja jarak jauh menyebutkan jika berkaitan dengan keingintahuan karier, remote working mampu memberikan pertumbuhan karier yang lebih mudah. Terdapat beberapa alasan mengapa hal ini dapat terjadi. Pertama, 2.250 (75%) karyawan mengungkapkan bahwa mereka diukur berdasarkan hasil dan dampaknya. Kedua, 1.440 (48%) karyawan mengungkapkan bahwa karyawan berada pada posisi yang setara karena mereka semua bekerja jarak jauh (Buffer, 2023). Secara lebih lanjut, sebanyak 2.220 (74%) pekerja jarak jauh mendefinisikan pertumbuhan karier sebagai peluang untuk mempelajari keterampilan baru (Buffer, 2023). Hal ini dikarenakan remote working memungkinkan karyawan mengatur jadwalnya sendiri (fleksibel) sehingga

kesempatan untuk menyisihkan waktu khusus untuk belajar maupun meningkatkan keterampilan dapat diperoleh karyawan di manapun serta kapanpun (Sayyed, 2023). Kemudian, kesempatan untuk mempelajari keterampilan komunitas antara manajemen maupun budaya project global juga disediakan oleh remote working (Zakiyah, 2024). Beberapa kekurangan yang dimiliki oleh kerja remote tidak membuat karyawan jarak jauh tidak menikmati pekerjaannya. Survei yang sama dilakukan oleh Buffer (2023) mengungkapkan bahwa sebanyak 2.040 (68%) karyawan menganggap kerja jarak jauh sebagai pengalaman yang sangat positif (Buffer, 2023) Hal ini dikarenakan kerja remote dianggap mampu memberikan dampak positif. Sebanyak 4.190 (71%) dari 5.902 karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan jarak jauh membantu menyeimbangkan pekerjaan maupun kehidupan personal mereka (Parker, 2023). Kemudian, kerja jarak jauh juga berdampak positif pada pendapatan yakni pekerja jarak jauh menghasilkan rata-rata \$19.000 lebih banyak dibandingkan pekerja kantor. Hal ini mungkin disebabkan oleh fleksibilitas dan keseimbangan yang ditawarkan sistem kerja remote , di mana sistem kerja ini memungkinkan pekerja memaksimalkan produktivitas mereka (Haan, 2023). Alasan lain dari pendapatan karyawan remote yang lebih tinggi adalah posisi remote sering kali diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi maupun mempunyai kemampuan untuk bekerja secara mandiri (Holt, 2020). Secara lebih lanjut, gaji dianggap mempunyai pengaruh signifikan



terhadap preferensi karyawan untuk bekerja remote . Menurut (Lund et al., 2020), pekerjaan yang memiliki potensi tinggi untuk dilakukan secara remote cenderung dipegang oleh karyawan dengan gaji yang lebih tinggi. Maka, penting bagi seorang karyawan untuk memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkup kerjanya guna menghadapi beragam hal tersebut. Kemampuan penyesuaian ini disebut dengan Career Adaptability (CA). Fenomena mengenai Career Adaptability (CA) perlu didalami kembali, sehingga peneliti melakukan wawancara awal kepada 2 subjek yang merupakan karyawan remote . Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa subjek 1 merupakan seorang karyawan kontrak dan bekerja sebagai IT Infrastructure di perusahaan bidang teknologi informasi selama  $\pm$  2 tahun . Subjek 1 memutuskan untuk bekerja remote sejak terjadinya pandemi dan keputusan tersebut merupakan hasil dari keputusan sendiri. Dalam menyelesaikan pekerjaan remote -nya, subjek 1 biasanya berkoordinasi dengan local dan regional tech serta alasan utama dari pemilihan kerja remote adalah karena kerja remote dinilai fleksibel dalam hal waktu maupun lokasi. Lalu, saat mengerjakan tugas-tugasnya subjek 1 menyeleksi tugas mana saja yang utama untuk diselesaikan dan tugas mana saja yang dapat diselesaikan belakangan (sesuai prioritas). Secara lebih lanjut, subjek 1 mengungkapkan bahwa dirinya konsisten untuk melakukan kerja remote dan dirinya terus meng- upgrade diri maupun mempelajari

keterampilan baru, biasanya melalui kegiatan membaca konten atau materi yang disediakan secara online . Subjek 2 merupakan seorang karyawan kontrak dan bekerja sebagai Customer Care di perusahaan bidang keuangan selama 3 tahun. Subjek 2 memutuskan untuk bekerja remote sejak terjadinya pandemi dan keputusan tersebut merupakan hasil dari keputusan sendiri. Dalam menyelesaikan pekerjaan remote -nya, subjek 2 biasanya berkoordinasi dengan rekan dan atasan kerjanya serta alasan utama dari pemilihan kerja remote adalah karena kerja remote dinilai fleksibel maupun efisien, baik dari segi waktu, lokasi, hingga finansial. Lalu, saat mengerjakan tugas-tugasnya subjek 2 menganalisis berbagai opsi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Secara lebih lanjut, subjek 2 mengungkapkan bahwa dirinya konsisten untuk melakukan kerja remote dan dirinya secara aktif mempelajari keterampilan baru, khususnya yang berhubungan dengan bidang kerjanya melalui training , seminar, maupun proyek-proyek yang relevan. Hasil wawancara tersebut dapat menunjukkan bahwa Career Adaptability (CA) pada subjek 1 dan 2 secara umum cenderung tinggi. Subjek 1 dan 2 peduli terhadap pilihan kariernya di masa depan ( Concern ). Hal tersebut dibuktikan dengan mereka mempertimbangkan karier apa yang harus diambilnya sejak terjadinya pandemi. Lalu, subjek 1 dan 2 diketahui mampu mengontrol diri dalam pengambilan keputusan karier ( Control ). Hal ini dibuktikan dengan mereka yang

membuat keputusan sendiri untuk melakukan kerja remote dan mereka cenderung aktif berkonsultasi kepada rekan maupun atasan kerja ketika dihadapkan dengan suatu masalah sebelum kemudian mereka mampu mencari solusi penyelesaiannya. Adapun alasan utama dari pemilihan kerja remote dikarenakan mereka ingin merasakan fleksibilitas dalam hal waktu maupun lokasi kerja. Secara lebih lanjut, subjek 1 dan 2 diketahui mempelajari beragam tipe ataupun jenis pekerjaannya ( Curiosity ). Hal ini dibuktikan dengan mereka yang mampu mengerjakan tugas-tugas remote -nya dengan cara dan solusi yang berbeda-beda. Lalu, subjek 1 dan 2 diketahui memiliki kepercayaan diri akan kariernya ( Confidence ). Hal ini dibuktikan dengan mereka yang yakin untuk terus melanjutkan karier remote -nya dengan terus meng- upgrade diri dan bekerja sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan. Remote working dikaitkan dengan produktivitas karyawan, di mana pada beberapa studi menyebutkan produktivitas karyawan remote yang berbeda-beda. Sebuah survei yang dilakukan oleh Indeed terhadap lebih dari 500 karyawan dan pemberi kerja Amerika Serikat di berbagai industri mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja remote yakni sebanyak 285 (57%) karyawan melaporkan bahwa mereka merasa lebih produktif ketika bekerja dari rumah (Indeed, 2018). Sebuah studi yang dilakukan oleh Oxford Economics pada kuartal ketiga tahun 2015 terhadap 600 eksekutif dan 600 karyawan

menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan yakni sebanyak 318 (53%) karyawan dilaporkan merasa kurang puas dan kurang produktif di kantor dengan ruang terbuka (Croman, 2017). Tren bekerja jarak jauh menjadi pertimbangan bagi para pelamar kerja di Indonesia sesuai pandemi (Praditya, 2023). Sebanyak 1.718 (78%) dari 2.203 masyarakat Indonesia mengungkapkan bahwa alasan utama mereka mempertimbangkan kerja jarak jauh sebagai opsi kariernya adalah karena pengaturan kerja yang fleksibel (Praditya, 2023; Riches, 2023). Survei online yang dilakukan oleh Ruang Kerja terhadap 67 responden yang Work From Home (WFH) dan Hybrid pada November hingga Desember 2021 terkait preferensi kerja sesuai pandemi mengungkapkan bahwa 63 (94%) karyawan memilih kerja jarak jauh sebagai mode kerja mereka. Alasan utama yang paling banyak diungkapkan oleh 52 (77,6%) karyawan adalah mereka dapat menghemat waktu dikarenakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak perlu pergi ke kantor. Secara lebih lanjut, sebanyak 39 (58,2%) karyawan mengungkapkan bahwa mereka bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan tempat kerjanya apabila perusahaan tersebut menerapkan mode of work Work From Office (WFO) secara full . Hal ini mungkin dapat terjadi akibat dari mayoritas responden survei merasa bahwa keputusan untuk mencari pekerjaan baru bukan suatu opsi yang bijaksana karena jika mereka menunggu dalam situasi yang tidak pasti, stabilitas keuangan mereka juga mampu

dipengaruhi. Di sisi lain, hanya sebanyak 4 (6%) karyawan yang bersedia untuk mencari pekerjaan lain dalam situasi tersebut (Adiputra, 2021). Tidak semua orang berminat melakukan kerja secara remote . Alasan dari masing- masing orang bervariasi, terdapat mereka yang lebih menyukai dan mementingkan batasan yang jelas antara rumah dengan kantor (pekerjaan), sedangkan di sisi lain terdapat mereka yang menginginkan suasana kantor yang ramah (Tatum, 2022). Secara lebih lanjut, remote worker dengan non-remote worker memiliki beberapa perbedaan selain dilihat dari lokasi kerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh dari jadwal hari kerja untuk sekitar 15.000 full- time workers antara tahun 2012 dan 2016, perbedaan yang dapat dilihat salah satunya adalah fleksibilitas pada jam kerja aktual. Untuk remote worker memiliki jam kerja yang bervariasi (berkisar antara hingga 400 menit atau lebih bervariasi), sedangkan distribusi untuk non-remote worker diperkirakan mencapai puncaknya pada 8 jam kerja (Yau, 2007). Dampak negatif dari remote working juga dapat dialami oleh berbagai individu yang menerapkan sistem kerja tersebut. Dampak negatif yang dialami termasuk isolasi sosial di mana remote worker merasa terputus dari rekan kerja dan atasan, sehingga menimbulkan dampak ambivalen terhadap well-being mereka (Michinov et al., 2022). Sebagian besar karyawan remote sering kali merasa terisolasi karena terputus dari budaya kantor, seperti kehilangan momen coffee break

dan membangun hubungan dengan rekan kerja (Done, 2022). Pada ranah remote working, interaksi yang dijalin lebih dominan terjadi dengan perantara teknologi sehingga para karyawan berpotensi mengalami kesulitan dalam membangun kepercayaan satu sama lain. Tidak sedikit karyawan remote yang melaporkan bahwa rekan kerja mereka mengabaikan atau tidak memperlakukan mereka dengan setara. Dengan demikian, kurangnya kontak dekat dengan orang-orang menghambat pembentukan koneksi, kepercayaan, dan tujuan bersama (Grenny & Maxfield, 2017). Dampak-dampak dari remote working dapat menjadi manfaat, tantangan, ataupun kendala bagi karyawan. Dalam dunia kerja dan lingkungannya, seseorang akan dihadapkan dengan perubahan, mulai dari lokasi kerja dengan sifat jarak jauh (terdapat physical distance) sampai perubahan terhadap aspek pekerjaannya (Lakshmi & Sonata, 2021). Savickas (2005) mendefinisikan Career Adaptability (CA) atau Adaptabilitas Karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya seseorang untuk mengatasi perubahan dari vocational development task (tahap perkembangan kejuruan), job transition (transisi pekerjaan), serta trauma personal masa kini dan diantisipasi. **9** Sumber daya CA merupakan kapasitas atau kekuatan pengaturan diri yang digunakan oleh individu guna menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks dan asing, di mana penyebabnya berasal dari berbagai tugas terkait transisi pekerjaan, perkembangan kejuruan, serta trauma kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Sumber daya ini berada pada titik temu antara seseorang serta lingkungan, tidak berada pada inti individu. CA mempunyai 4 dimensi (Savickas, 2005), yaitu Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence. Career Adaptability (CA) memiliki faktor-faktor yang memengaruhinya. Terdapat enam faktor yang memengaruhi CA menurut Gunawan (2014). Pertama, usia yakni CA yang dimiliki seseorang dengan usia remaja ke atas akan lebih tinggi dibandingkan dengan anak-anak dikarenakan proses pemikiran seseorang akan semakin berkembang seiring dengan bertambahnya usia. **1 2 3 4 5 6 19** Kedua, gender yakni pola yang berbeda ditemukan dalam komponen pembentukan identitas pada laki-laki dan perempuan.

Ketiga, status sosial-ekonomi yakni kesempatan untuk perencanaan dan eksplorasi karier akan lebih besar dimiliki oleh seseorang dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi dikarenakan mereka cenderung memiliki relasi yang banyak. Lalu, pengalaman kerja yakni eksplorasi karier dapat dilakukan secara lebih mendalam apabila seseorang memperoleh pengalaman kerja yang banyak. Faktor selanjutnya adalah institusi pendidikan, di mana berbagai materi ataupun kegiatan yang disediakan terkait karier mampu mempersiapkan seseorang untuk memperoleh career yang diharapkan. Terakhir, keluarga yakni hubungan erat yang dijalin oleh seorang anak dengan keluarganya berpotensi mampu mempermudah anak memperoleh arahan serta informasi terkait bakat dan minat mereka pada career tertentu atau bahkan mempersulit anak dalam menguasai berbagai tugas perkembangan career. Faktor-faktor dari CA ini kemudian akan dijadikan sebagai bahan analisis tambahan dalam menjelaskan gambaran CA terhadap karyawan remote. Career Adaptability (CA) penting untuk dimiliki bahkan ditingkatkan oleh seseorang. Peningkatan CA bertujuan untuk mempercepat proses adaptasi terhadap rekan kerja, aturan kerja, hingga lingkup kerja yang baru.

10 Apabila seseorang memiliki CA yang cenderung rendah, maka orang tersebut cenderung tidak mampu bersikap realistis dan membuat keputusan, melainkan bersikap apatis dan menahan diri dalam pencapaian career -nya (Husna & Mayangsari, 2017). Lalu, seseorang yang mampu melakukan penyesuaian dapat mempunyai keterampilan-keterampilan tambahan serta dalam memilih bidang kerja, dirinya mampu membuat berbagai keterampilan tersebut menjadi lebih dinamis (Rasyidi et al., 2021). Career Adaptability (CA) dikaitkan dengan serangkaian manfaat. Manfaat dari CA seperti meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan kepuasan hidup, di mana hal ini juga membantu individu dalam memperoleh pekerjaan yang berkualitas, serta mencapai kesuksesan karier (Bimrose et al., 2011). Selain itu, sumber daya CA dianggap sebagai kapasitas atau kekuatan pengaturan diri individu yang membuatnya dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kompleks, asing, dan tidak jelas. Bagaimana peran individu dalam lingkungan tertentu juga

dijelaskan dalam konsep CA, tidak hanya menjelaskan apa yang ada di dalam individu saja (Lakshmi & Sonata, 2021). Dengan demikian, individu dengan tingkat kemampuan beradaptasi karier yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak keterampilan yang dapat digunakan untuk berhasil menyelesaikan situasi terkait pekerjaan (Salvador & Ambiel, 2019). Beberapa penelitian yang meneliti gambaran Career Adaptability (CA). Hidayat et al. (2021) melakukan penelitian terhadap 145 mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, di mana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat CA mahasiswa dikategorikan sedang dengan dimensi Confidence sebagai tingkat tertinggi adaptasi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah responden penelitian sulit diperoleh dikarenakan peneliti menyebarkan kuesioner via online menggunakan Google Form dan penelitian ini menjelaskan gambaran kemampuan CA saja tanpa meneliti tentang berbagai sebab yang menjadi pengaruh terhadap CA secara lebih mendalam (Hidayat et al., 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) terhadap 64 karyawan mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan pada tingkat CA dilihat dari faktor yang memengaruhi Gen Z melakukan adaptasi di lingkup kerja, yakni berdasarkan faktor perbedaan usia, lama bekerja, hingga jenis kelamin. Dalam penelitian ini, tingkat Concern yang tinggi ditemukan pada Gen Z, sedangkan Curiosity merupakan dimensi dengan tingkat terendah (Fitri et al., 2023). Penelitian terkait Career Adaptability (CA) telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Pada penelitian terdahulu, fokusnya lebih banyak meneliti kepada karyawan biasa 10 dan belum ada yang meneliti CA pada karyawan remote, khususnya di Indonesia. Peneliti melakukan penelitian CA terhadap karyawan yang bekerja remote di Indonesia. Mengingat individu ataupun tren bekerja remote yang semakin luas, maka penelitian ini penting untuk diteliti. Perlu adanya penyesuaian terhadap rekan, aturan, hingga lingkup kerja remote melalui CA dari karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang gambaran Career Adaptability pada karyawan yang bekerja remote di Indonesia. 1.2. **11** Rumusan Masalah Rumusan masalah pada

penelitian ini adalah **2** “Bagaimana gambaran Career Adaptability pada pekerja

jarak jauh di Indonesia **1.3. Tujuan Masalah** Tujuan dari penelitian ini

yaitu untuk mengetahui gambaran Career Adaptability pada pekerja jarak

jauh di Indonesia. **1.4. Manfaat Penelitian** **1.4.1. Manfaat Teoritis** 1.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap pengembangan

ilmu pengetahuan dasar serta secara teoritis berhubungan dengan Psikologi

Industri dan Organisasi (PIO) dalam menyampaikan informasi mengenai Career

Adaptability pada karyawan yang bekerja secara remote . 2. Bagi

peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian yang sudah dilakukan ini

diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai data dasar penelitian selanjutnya,

informasi dan teori digali secara lebih mendalam sehingga akan

menghasilkan pembahasan yang lebih detail, komprehensif, dan bervariasi,

serta berbagai faktor lain yang berkaitan dengan Career Adaptability

dapat dikaji menggunakan metode yang berbeda. **1.4.2. Manfaat Praktis** 1.

Bagi pekerja remote , diharapkan hasil dari penelitian ini dapat

memberikan pemahaman terkait cara meningkatkan Career Adaptability yang

akan membantu pekerja remote mampu mengatasi perubahan dan tantangan

dalam lingkungan kerja. 2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil dari

penelitian ini dapat membantu perusahaan merancang program pelatihan atau

coaching yang tepat untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam

lingkungan kerja jarak jauh. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan

efisiensi kerja para pekerja remote . **5 7 26 28** **BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1.**

**26** **Career Adaptability 2.1** 1. Definisi Career Adaptability Savickas

(2005) mendefinisikan Career Adaptability (CA) atau Adaptabilitas Karier

sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya

seseorang untuk mengatasi perubahan dari vocational development task (tahap

perkembangan kejuruan), job transition (transisi pekerjaan), serta trauma

personal masa kini dan diantisipasi. **25** Savickas (2005) mendefinisikan CA, yaitu

**1** “ A psychosocial construct that denotes an individual’s readiness an

d resources for coping with current and imminent vocational development

tasks, occupational transitions, and personal traumas **25** (Savickas, 2005). Career

Adaptability (CA) didefinisikan oleh Rottinghaus et al. (2005) sebagai upaya seseorang dalam memandang kapasitas dirinya guna memanfaatkan dan menghadapi perubahan di masa yang akan datang, serta kemampuan seseorang untuk pulih apabila dirinya dihadapkan dengan situasi yang tidak terduga, yang mampu mengubah rencana career -nya. Menurut Rottinghaus et al. (2005) CA merupakan “ The way an individual views his or her capacity to cope with change in the future, level of comfort with new work responsibilities, and ability to recover when unforeseen events alter career plans Career Adaptability (CA) didefinisikan oleh Bimrose et al. (2011). sebagai skill seseorang dalam melakukan serangkaian transition yang sukses ketika dasar pengetahuan pekerjaan, organisasi kerja, dan pasar tenaga kerja terjadi perubahan besar. Definisi CA yang diajukan oleh Bimrose et al. (2011) adalah “ The capability of an individual to make a series of successful transitions where the labour market, organisation of work and underlying occupational and organisational knowledge bases may all be subject to considerable change (Bimrose et al., 2011). Definisi yang telah dijelaskan, peneliti memilih konsep teori Career Adaptability (CA) dari Savickas (2005). Hal ini dikarenakan teori Savickas mampu menjelaskan CA secara luas dengan range ukur yang cukup panjang, yakni mulai dari pendidikan ke dunia kerja, seseorang yang ingin pindah kerja, hingga masalah traumatis selama bekerja. Hal tersebut relevan dengan penelitian ini dikarenakan mampu menjelaskan bagaimana seseorang, khususnya karyawan yang bekerja secara remote melakukan penyesuaian dalam pekerjaannya. Di sisi lain, konsep CA oleh Savickas sudah banyak dipergunakan pada penelitian di beragam negara. Lebih dari 13 jurnal yang menggunakan konsep CA oleh Savickas telah ditemukan, beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan konsep CA oleh Savickas, seperti penelitian terhadap mahasiswa tingkat akhir di Makassar oleh Nirwani et al. (2022), penelitian terhadap remaja SMA di Jakarta oleh Sisca dan Gunawan (2015), dan penelitian terhadap mantan karyawan yang menjadi wirausahawan oleh Rahmania dan Abidin (2022).

### 2.1.2. Dimensi Career Adaptability

Savickas (2005) mengategorikan Career Adaptability (CA) ke dalam 4 dimensi. Dimensi CA, antara lain; Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence . Berikut ini adalah dimensi-dimensi dari CA menurut Savickas:

1. Career Concern Career Concern atau Kepedulian Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan career -nya. Apabila seseorang mempunyai Career Concern yang tinggi, maka dirinya akan merasa bahwa masa depannya sangat nyata. Dengan demikian, tugas-tugas di masa lalu akan diingat, tugas-tugas di masa kini akan dipertimbangkan, dan tugas-tugas di masa depan akan diantisipasi oleh orang tersebut.
2. Career Control Career Control atau Kontrol Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang merasa dan percaya bahwa diri mereka memiliki tanggung jawab atas upaya membangun career -nya. Seseorang berpotensi melakukan konsultasi dengan orang lain, tetapi menyadari bahwa karier yang mereka miliki adalah milik personal . Apabila seseorang mampu mengontrol dirinya, maka sikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan career dapat muncul. Sebaliknya, seseorang yang tidak mampu mengontrol diri sendiri akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan.
3. Career Curiosity Career Curiosity atau Keingintahuan Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang mempunyai rasa keingintahuan dan keinginan untuk melakukan eksplorasi terkait kesesuaian antara diri sendiri atau minat yang dimiliki dengan dunia kerja. Apabila seseorang memiliki Career Curiosity yang besar, maka mereka akan mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Hal ini juga mencakup berbagai kesempatan kerja yang terkait. Hasil dari kegiatan ini adalah orang tersebut akan mempunyai sejumlah informasi yang cukup untuk menentukan pilihan dalam beragam kondisi.
4. Career Confidence Career Confidence atau Kepercayaan Diri akan Karier didefinisikan oleh Savickas (2005), yakni sejauh mana seseorang percaya terhadap kemampuannya untuk berhasil

melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai. Pada dasarnya, pemilihan career adalah proses menyelesaikan sejumlah masalah yang kompleks, sehingga Career Confidence perlu dimiliki oleh seseorang agar mampu mengatasi masalah tersebut. Keyakinan ini muncul dari pengalaman seseorang berhasil mengatasi berbagai masalah di kesehariannya, seperti pekerjaan rumah, tugas sekolah, hingga tugas yang muncul dari hobi personal. Semakin luas pengalaman yang dirasakan akan diikuti dengan kepercayaan diri yang semakin besar untuk mencoba berbagai hal baru.

### 2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Career Adaptability

Terdapat enam faktor yang mampu memengaruhi Career Adaptability (CA) (seperti yang dikutip dalam Gunawan, 2014). Berikut ini adalah penjelasan secara lebih rinci terkait faktor-faktor dari CA:

1. Usia Tahap perkembangan pada seseorang dikaitkan dengan usia. Proses pemikiran seseorang akan semakin berkembang apabila usia orang tersebut semakin bertambah.

2. Career Adaptability yang dimiliki remaja akan lebih tinggi dibandingkan dengan anak-anak. Hal ini dikaitkan dengan tugas perkembangan remaja, yakni remaja mempersiapkan diri dalam menghadapi peran di masa dewasa. Implikasi jangka panjang pada pilihan karier maupun pendidikan yang telah dijalani telah dimengerti oleh remaja (Gunawan, 2014).
3. Gender Pola yang berbeda ditemukan dalam komponen pembentukan identitas pada laki-laki dan perempuan. Dalam membentuk identitas, perempuan melakukannya dengan membangun hubungan bersama orang lain. Di sisi lain, laki-laki melakukannya dengan menetapkan kemandirian mereka. Penggalan informasi terkait career yang diminati akan lebih mudah dilakukan oleh perempuan dikarenakan mereka cenderung melakukan interaksi dengan orang banyak. Seseorang yang hendak mencari tahu informasi mengenai pendidikan atau karier tertentu mampu menjadikan hal ini sebagai akses mereka (Gunawan, 2014).
4. Status Sosial-Ekonomi Kesempatan untuk perencanaan dan eksplorasi karier akan lebih besar dimiliki oleh seseorang dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi. Maka dari itu, status sosial ekonomi mempunyai pengaruh terhadap Career Adaptability seseorang. Misalnya, berbagai fasilitas yang lebih baik

yang dimiliki seseorang dengan status sosial ekonomi tingkat menengah hingga ke atas akan digunakan oleh mereka untuk menggali terkait career yang diminatinya. Seseorang yang berada di status sosial ekonomi menengah ke atas juga dapat dibantu dengan relasi orang tuanya bersama orang-orang tertentu, di mana hal ini mampu berpotensi membantu seseorang dalam memperoleh informasi untuk perencanaan career -nya (Gunawan, 2014). 1 14 4.

Pengalaman Kerja Eksplorasi karier dapat dilakukan secara lebih mendalam apabila seseorang memperoleh pengalaman kerja yang banyak. Perencanaan career seseorang dapat menjadi lebih matang jika informasi karier yang dimiliki kaya. Luzzo (sebagaimana dikutip dalam Gunawan, 2014) melakukan penelitian tentang seseorang dengan pengalaman kerja yang berhubungan dengan minat career -nya, di mana hasilnya mengungkapkan bahwa mereka akan merasa mempunyai kontrol personal dalam mengambil keputusan career -nya sebagai proses berkelanjutan. 1 2 4 5. Institusi Pendidikan Pendidikan di luar pelajaran utama yang berhubungan dengan penjurusan di dunia perkuliahan, serta alternatif career mengenai jurusan tersebut mulai disediakan oleh berbagai sekolah. 1 2 Penyediaan ini mampu mempersiapkan pelajar dengan berbagai pengetahuan terkait hal-hal yang perlu dipenuhi dan diminati guna memperoleh career yang diharapkan. Selain itu, pelaksanaan pameran dan seminar terkait pekerjaan juga sering kali diselenggarakan di dunia perkuliahan, di mana topik dari kegiatan-kegiatan ini mungkin sesuai dengan career mahasiswanya. 1 Dalam Career Adaptability , perbedaan institusi pendidikan seseorang merupakan peranan yang penting (Gunawan, 2014).

6. Keluarga Salah satu hal krusial dalam keluarga adalah hubungan antara seseorang dengan orang tuanya. 1 2 3 4 5 6 7 Sarana yang paling mudah diakses oleh seseorang guna memperoleh arahan serta informasi terkait bakat dan minat mereka pada career tertentu adalah keluarga. 1 2 3 Seseorang dapat diarahkan oleh orang tua ketika menuju suatu career yang diinginkan oleh anak tersebut. 1 2 3 13 Selain itu, melakukan diskusi, memberikan petunjuk dan nasehat dapat dilakukan oleh orang tua sebagai sumber informasi. 1 2 Meskipun demikian, hubungan erat yang dijalin oleh seseorang dengan keluarganya berpotensi



mampu mempersulit orang tersebut dalam menguasai berbagai tugas perkembangan career . Hal ini dikarenakan harapan dan tujuan orang tua tidak dapat dibedakan oleh mereka. Kualitas unik yang dimiliki oleh masing-masing anak menjadi sulit untuk diketahui mereka karena gaya maupun pola pikir yang telah ditanamkan selaras dengan berbagai nilai dalam keluarganya (Gunawan, 2014).

### 2.3. Kerangka Berpikir Career Adaptability (CA) atau Adaptabilitas Karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya seseorang untuk mengatasi perubahan dari vocational development task (tahap perkembangan kejuruan), job transition (transisi pekerjaan), serta trauma personal masa kini dan diantisipasi (Savickas, 2005).

11 14 CA penting untuk dimiliki bahkan ditingkatkan oleh seseorang karena peningkatan CA bertujuan untuk mempercepat proses adaptasi terhadap rekan kerja, aturan kerja, hingga lingkup kerja yang baru. Fenomena CA pada penelitian ini berhubungan dengan alasan dari karyawan memilih kerja jarak jauh. Banyak orang lebih memilih bekerja jarak jauh dibandingkan bekerja di kantor dan salah satu alasan mengapa karyawan lebih menyukai pekerjaan jarak jauh adalah karena lingkungan kerja yang lebih santai. Hal ini berhubungan dengan fenomena Concern pada pekerja remote . Alasan lain mengapa seseorang memilih kerja remote jika berkaitan dengan perasaan percaya bahwa diri mereka bertanggung jawab atas upaya membangun kariernya adalah mengenai fleksibilitas, meskipun terdapat juga sejumlah karyawan yang kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan fenomena Control pada pekerja remote . Pekerja jarak jauh menyebutkan alasan yang berkaitan dengan keingintahuan karier, di mana remote working mampu memberikan pertumbuhan karier yang lebih mudah dan mereka mendefinisikan pertumbuhan karier sebagai peluang untuk mempelajari keterampilan baru. Hal ini berhubungan dengan fenomena Curiosity pada pekerja remote . Secara lebih lanjut, karyawan menganggap kerja jarak jauh sebagai pengalaman yang sangat positif karena remote working membantu menyeimbangkan pekerjaan maupun kehidupan personal serta berdampak

positif pada pendapatan yakni pekerja jarak jauh menghasilkan rata-rata gaji lebih banyak dibandingkan pekerja kantor. Ini berhubungan dengan fenomena Confidence pada pekerja remote. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan pada tingkat Career Adaptability (CA) dilihat dari faktor yang memengaruhi karyawan melakukan adaptasi di lingkup kerja, yakni berdasarkan faktor perbedaan usia, lama bekerja, hingga jenis kelamin. Secara lebih lanjut, CA menjadi penting untuk dimiliki juga karena mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan kepuasan hidup, di mana hal ini juga membantu individu dalam memperoleh pekerjaan yang berkualitas, serta mencapai kesuksesan karier (Bimrose et al., 2011). Peneliti menduga terdapat CA yang cenderung tinggi pada karyawan remote karena remote working merupakan sistem kerja yang sangat fleksibel dengan beragam tantangan kerja sehingga CA sangat dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Career Adaptability pada karyawan remote di Indonesia.

24 Gambar 2.1 menunjukkan kerangka berpikir dari penelitian. Gambar 2. 1 Kerangka

Berpikir 2.4. Hipotesis Penelitian ini mengusulkan dua hipotesis, yaitu:

- Hipotesis null (H) : Career Adaptability pada pekerja jarak jauh

cenderung rendah - Hipotesis alternatif (H a) : Career Adaptability

pada pekerja jarak jauh cenderung tinggi 16 BAB III METODE PENELITIAN 3.1.

8 13 23

Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Gravetter

dan Forzano (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian, di mana proses pemerolehan hasil dan data penelitiannya berasal dari pengukuran yang umumnya bersifat numerical sebelum kemudian berlanjut ke prosedur statistik untuk diringkas dan diinterpretasi. Analisis data kuantitatif mampu digambarkan secara numerical saja (Coolican, 2019). Lalu, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dikarenakan variabel Career Adaptability (CA) digunakan untuk menjelaskan gambaran CA pada karyawan remote di Indonesia yang hingga saat ini masih sedikit ditemukan penelitian terkait variabel dengan subjek tersebut. Penelitian

deskriptif didefinisikan oleh Gravetter & Forzano (2018) sebagai penelitian yang fokusnya hanya kepada satu variabel atau variabel individual. 3.2. Variabel Penelitian Coolican (2019) mendefinisikan variabel penelitian sebagai sesuatu atau jumlah yang dapat berubah dan umumnya digunakan untuk mengarah kepada ukuran suatu fenomena. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Career Adaptability atau Adaptabilitas Karier.

3.2.1. Definisi Operasional Variabel Career Adaptability Career Adaptability (CA) atau Adaptabilitas Karier pada penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari alat ukur Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh (Maggiori et al., 2015). Dimensi CA dalam alat ukur ini tersusun atas Concern dengan 3 aitem, Control dengan 3 aitem, Curiosity dengan 3 aitem, dan Confidence dengan 3 aitem. CAAS-SF digunakan untuk mengukur CA pada partisipan penelitian. Semakin tinggi skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap optimis, realistis, antusias, dan siap dalam menghadapi masa depan. Di sisi lain, semakin rendah skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap pesimis, tidak realistis, apatis, dan tidak siap dalam menghadapi masa depan.

3.3. Populasi dan Sampel Coolican (2019) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan potensi anggota dalam kelompok yang dijadikan sampel, sedangkan sampel didefinisikan dengan kelompok yang diambil dari populasi untuk diteliti. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan remote di Indonesia. Jumlah karyawan remote di Indonesia sebesar 26-50% dari keseluruhan survei dalam penelitian ini. Data tersebut masih menjadi acuan peneliti karena sampai saat ini belum tersedia data jumlah karyawan remote di Indonesia ataupun data yang lebih mutakhir terkait jumlah karyawan remote di Indonesia. Peneliti dalam menentukan jumlah sampel mengacu pada tabel Krejcie dan Morgan (1970), di mana significance error atau taraf kesalahan sebesar 5% sehingga sebanyak 384 orang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

22 Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah convenience sampling. Convenience

sampling menurut Gravetter dan Forzano (2018) merupakan metode pengambilan sampel nonprobability, di mana pemilihan partisipan penelitian yang dilibatkan berdasarkan kemauan dan kesediaan masing-masing untuk memberikan respon. Dalam menggunakan metode ini, agar sampel mampu representatif dan tidak memihak (bias) maka pemberian gambaran atau deskripsi yang jelas terkait bagaimana sampel didapatkan dan siapa partisipan penelitiannya perlu dilakukan oleh peneliti (Gravetter & Forzano, 2018). Adapun karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia kerja menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yakni minimum berusia 18 tahun dan usia pensiun menurut Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2025 ayat 1 yakni berusia 57 tahun (OCBC, 2023), bekerja secara resmi pada sebuah perusahaan/organisasi/institusi, dan bekerja remote yakni bekerja jarak jauh selama satu hari atau lebih dalam seminggu (Teo et al., 1998).

### 3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk mengukur Career Adaptability pada penelitian ini adalah alat ukur Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh (Maggiori et al., 2015) untuk digunakan kepada karyawan remote di Indonesia.

#### 3.4.1. Deskripsi Instrumen Career Adaptability

Peneliti menggunakan alat ukur Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) sebagai instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur Career Adaptability seseorang. CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) telah teruji valid dalam bahasa Inggris, Perancis, Jerman, dan China. Reliabilitas instrumen dapat dilihat dalam pengujian reliabilitas CAAS-SF di China yang diadaptasi oleh Yu et al. (2019). CAAS-SF memiliki nilai koefisien alpha berkisar 0,701 hingga 0,859. Pengujian reliabilitas dan validitas CAAS-SF yang diadaptasi oleh Yu et al. (2019) diberikan kepada tiga sampel grup yakni mahasiswa (1.000 partisipan), pegawai negeri sipil (1.000 partisipan), dan karyawan perusahaan (1.800 partisipan). Instrumen ini terdiri atas 12 aitem dengan empat dimensi, yakni Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence.

16 Instrumen ini juga menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 poin dalam skoringnya, yakni 1 untuk 3 “Sangat Tidak Setuju” 16, 2 untuk “Tidak Setuju”, 3 untuk “Setuju”, dan 4 untuk “Sangat Setuju”. Skor dalam alat ukur ini dihitung dari total skor setiap sub-skala, lalu skor tersebut dijumlahkan guna memperoleh skor total ( mean total ). Semakin tinggi skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap optimis, realistis, antusias, dan siap dalam menghadapi masa depan. Di sisi lain, semakin rendah skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap pesimis, tidak realistis, apatis, dan tidak siap dalam menghadapi masa depan. Tabel 3.1 menunjukkan blueprint dari instrumen CAAS-SF. Tabel 3. 1 Blueprint Instrumen Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Dimensi Nomor Aitem Jumlah Aitem Career Concern 1, 2, 3 3 Career Control 4, 5, 6 3 Career Curiosity 7, 8, 9 3 Career Confidence 10, 11, 12 3 Total 12 12 18 3.5. Pengujian Psikometri Pengujian psikometri yang dilakukan oleh peneliti terhadap alat ukur CAAS-SF sebagai uji coba guna mengetahui reliability dan validity pada alat ukur tersebut. Coolican (2019) mengungkapkan bahwa reliability (reliabilitas) mengarah pada konsistensi dalam suatu instrumen. Dalam artian lain, reliabilitas merupakan seberapa jauh alat ukur mampu konsisten atau diulangi ( repeated ) dengan hasil yang serupa. Validity (validitas) didefinisikan sebagai berbagai bukti empiris serta teoretis yang dikumpulkan guna menguatkan tujuan penggunaan instrumen atau dalam artian lain, validitas merupakan seberapa jauh instrumen penelitian mampu mengukur sesuai dengan yang hendak diukur (Coolican, 2019; Shultz et al., 2014). Selain melakukan uji coba guna mengetahui reliabilitas dan validitas instrumen penelitian, peneliti juga melakukan item analysis pada instrumen penelitian dengan metode item discrimination . Shultz et al. (2014) menyatakan bahwa item discrimination merupakan statistik analisis aitem yang mengukur seberapa jauh test takers menjawab aitem dengan benar yakni jawabannya bervariasi karena aitem yang membuat test takers

memberikan respon tidak bervariasi tidak akan berguna bagi penelitian. Peneliti memanfaatkan platform Google Form dalam pembuatan serta penyebaran instrumen penelitian. Peneliti selanjutnya melakukan pilot test. Hal ini dilakukan untuk menilai fitur serta memprediksi hambatan dari penelitian. Jumlah partisipan yang baik untuk dilibatkan dalam pilot test adalah lebih dari 30 sampai dengan 100 individu (Coolican, 2019). Sebanyak 30 partisipan telah diperoleh oleh peneliti dari proses pilot test, mulai dari usia 20 hingga 26 tahun. Aplikasi JASP digunakan oleh peneliti ketika melakukan uji psikometri pada instrumen CAAS-SF. Pengujian reliabilitas, validitas, item analysis pada penelitian ini sebagai berikut: 3.5 8 12 ▶

1. Uji Validitas Alat Ukur Career Adaptability Peneliti menggunakan metode validitas isi (content validity) untuk uji validitas alat ukur CAAS-SF.

Content validity didefinisikan oleh Azwar (2012) merupakan penilaian untuk mengukur relevansi atau keselarasan item dengan tujuan ukur skala yang dilakukan oleh expert judgement. 20 ▶ Sebelum melakukan pilot test dan uji keterbacaan, peneliti melakukan uji validitas isi terlebih dahulu. Dosen pembimbing Veronica Anastasia Melany Kaihatu, S. Psi., M. Si berperan sebagai expert judgement dalam uji validitas penelitian ini. Peran dari expert judgement adalah membantu peneliti dengan memberikan feedback serta revisi terhadap translasi instrumen CAAS-SF, di mana aitem instrumen tersebut pada awalnya dalam bahasa Inggris menjadi bahasa Indonesia dengan menyesuaikan pada context penelitian. Seluruh aitem CAAS-SF telah dilakukan revisi berdasarkan penilaian dan arahan dari expert judgement. Peneliti juga melakukan uji keterbacaan, di mana pengujian ini dilakukan setelah uji validitas dan diberikan terhadap tiga orang yang sesuai dengan konteks penelitian. Tujuan dari dilakukannya uji keterbacaan adalah untuk mengecek pemahaman partisipan atau pembaca, apakah sudah memahami kalimat dalam instrumen penelitian sebagaimana yang dipahami oleh peneliti selaku penulisnya (Azwar, 2012). Berdasarkan hasil dari uji keterbacaan yang telah dilakukan, ketiga partisipan menunjukkan bahwa mereka memahami dengan baik aitem pada instrumen CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et



al. (2015). Lampiran 1 menunjukkan tabel uji validitas isi instrumen CAAS- SF. 3.5.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur Career Adaptability Metode internal consistency yakni coefficient alpha atau cronbach's alpha digunakan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas alat ukur CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015). Coolican (2019) menjelaskan bahwa cronbach's alpha merupakan pengukuran reliabilitas skala dengan mengkorelasikan antara item-item . Koefisien reliabilitas pada instrumen CAAS-SF sebesar 0,883, di mana hal ini menunjukkan koefisien internal consistency dengan error sebesar 0,117. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitasnya mencapai  $\geq 0,7$  (Shultz et al. , 2014). Dengan demikian, instrumen CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) dapat dikatakan reliabel. Lampiran 4 menunjukkan tabel uji reliabilitas instrumen CAAS-SF. 3.5.3. Analisis Aitem Alat Ukur Career Adaptability Proses analisis aitem dilakukan juga dalam penelitian ini guna meningkatkan koefisien reliabilitas pada suatu instrumen. Meskipun demikian, peningkatan validitas skala tidak selalu diikuti setelah melakukan analisis aitem (Azwar, 2012). Peneliti melakukan analisis aitem dengan menggunakan metode item discrimination yakni melakukan eliminasi terhadap aitem-aitem yang tidak bervariasi responnya, karena aitem tersebut tidak akan berguna bagi penelitian. Aitem dengan skor koefisien korelasi  $\geq 0,3$  menurut Azwar (2012) dinilai memuaskan. Peneliti tidak melakukan eliminasi aitem dikarenakan instrumen CAAS-SF telah memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memuaskan, yakni sebesar 0,883 dengan rentang item-rest correlation 0,516 hingga 0,663. Koefisien reliabilitas yang dikategorikan sangat baik menurut Fleiss adalah yang memiliki skor  $> 0,75$  (Shultz et al., 2014). Lampiran 5 menunjukkan tabel hasil analisis aitem instrumen CAAS-SF. 3.6. **8 21** Teknik Analisis Data Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik Deskriptif. Gravetter & Forzano (2018) mendefinisikan statistik deskriptif sebagai metode yang membantu peneliti dalam membuat rangkuman, menyederhanakan, serta mengatur hasil penelitian. Membuat rangkuman dan mengatur rangkaian skor merupakan tujuan

umum dari statistik deskriptif, yakni dengan melakukan penyusunan rangkaian skor pada grafik atau tabel di mana nantinya akan mempermudah pihak lain maupun peneliti dalam melihat rangkaian skor secara menyeluruh (Gravetter & Forzano, 2018). Selain itu, guna mengetahui rangkaian skor secara menyeluruh maka peneliti dapat membuat nilai rata-rata (satu ataupun dua nilai rangkuman) (Gravetter & Forzano, 2018). 3.7. Prosedur Penelitian Langkah-langkah peneliti ketika mempersiapkan hingga mengolah data dijelaskan dalam prosedur penelitian. Berikut ini adalah prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti: a. Peneliti melakukan pengambilan data untuk olah data dengan menyebarkan online questionnaire . b. Partisipan penelitian yang terkumpul dari proses pengambilan data kemudian diseleksi oleh peneliti. Seleksi tersebut mencakup pemilihan partisipan yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian, sehingga tidak digunakan peneliti dalam analisis data. c. Analisis secara deskriptif dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi JASP versi 0.16.4.0 setelah data berhasil dikumpulkan dan diseleksi. Analisis deskriptif yang 20 dilakukan guna mencari tahu pengelompokan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya. d. Analisis tambahan dilakukan oleh peneliti dengan melihat perbedaan Career Adaptability berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial-ekonomi. 12

Peneliti melakukan analisis tambahan tersebut guna melengkapi hasil penelitian.

#### 15 BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian Responden atau partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan remote atau pekerja jarak jauh di Indonesia. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari platform Google Form dan media sosial, antara lain; Direct Message dan Story WhatsApp, Direct Message dan base X, Direct Message dan Story Instagram, Komunitas Telegram, Postingan Facebook. Pengisian kuesioner dilakukan pada periode bulan Maret hingga Mei 2024. Subjek dalam penelitian ini pada awalnya berjumlah 621 responden sebelum kemudian peneliti mengeliminasi sejumlah responden, sehingga jumlah akhir responden dalam penelitian ini adalah 494

responden. Adapun standar bekerja 7 hari dalam seminggu digunakan sebagai acuan oleh peneliti sehingga responden yang bekerja 5 sampai dengan 6 hari secara tatap muka telah masuk dalam kriteria penelitian.

Pengeliminasian terhadap responden dengan alasan responden mengisi kuesioner secara ganda dan menjawab pertanyaan kuesioner dengan skor yang sama sehingga menimbulkan respons bias. Ketidaksesuaian response terhadap alat ukur dengan kondisi yang sebenarnya dari subjek penelitian disebut dengan respons bias (Yulianto, 2020). Selain itu, eliminasi dilakukan juga

karena sejumlah responden tidak menjawab beberapa pertanyaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Tabel 4. 1 Gambaran Umum Subjek

Penelitian (N = 494) Variabel Frekuensi Persentase (%) Jenis Kelamin

Laki-laki 160 32,39 Perempuan 334 67,61 Usia (Tahun) 18-21 (

Adolescence) 61 12,35 22-39 ( Early Adulthood ) 401 81,17 40-57 (

Middle Adulthood ) 32 6,48 Status Pernikahan Belum Menikah 344 69,64

Menikah 144 29,15 Cerai 6 1,22 Pendidikan Terakhir Tidak Lulus SMA 3

0,60 Lulus SMA 177 35,83 Lulus Sarjana 314 63,56 Pendapatan (Rp) 0

- 5.000.000 282 57,08 5.000.001 - 10.000.000 145 29,35 10.000.001 -

15.000.000 41 8,30 > 15.000.000 26 5,26 Lama Bekerja Remote (Tahun) <

1 108 21,86 1-5 349 70,65 > 5 37 7,50 Hasil analisis berdasarkan

tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 334 (67,61%) responden, berusia 22 hingga 39 tahun

sebanyak 401 (81,17%) responden, berstatus belum menikah sebanyak 344

(69,64%) responden, dan berpendidikan tingkat sarjana sebanyak 314 (63,56%)

responden. Secara lebih lanjut, mayoritas responden dalam penelitian

memiliki jumlah pendapatan kurang atau sampai dengan 5.000.000 sebanyak

282 (57,08%) responden. Mayoritas responden juga memiliki pengalaman

bekerja remote 1 hingga 5 tahun sebanyak 349 (70,65%) responden. 22

4.2 Analisis Utama 4.2.1 Gambaran Variabel Career Adaptability Tabel 4.

2 Gambaran Variabel Career Adaptability Mean Teoritik Mean Empirik

Standar Deviasi Minimum Maksimum Career Adaptability 30 41,04 4,4 21 47

Concern 7,5 10,49 1,4 6 12 Control 7,5 9,66 1,54 4 12 Curiosity

7,5 10,4 1,29 6 12 Confiden ce 7,5 10,49 1,38 5 12 Hasil analisis berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa total skor Career Adaptabilty (CA) terendah yang dimiliki oleh karyawan remote di Indonesia adalah sebesar 21, sedangkan total skor CA tertinggi adalah sebesar 47. Hasil analisis Mean Empirik (ME) pada variabel CA terhadap karyawan remote di Indonesia yakni ( $M = 41,04$ ) lebih besar dibandingkan Mean Teoritik (MT) yakni ( $M = 30$ ) dengan selisih sebesar 11,04 dan nilai standar deviasi yakni ( $SD = 4,4$ ). Hal ini mengartikan bahwa karyawan remote di Indonesia pada penelitian ini menunjukkan tingkat CA yang cenderung tinggi, ditunjukkan dengan selisih Mean lebih besar dibandingkan nilai SD. Hal ini berarti bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career , terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career . Secara lebih lanjut, dimensi Concern memiliki ME sebesar ( $M = 10,49$ ;  $SD = 1,4$ ), dimensi Control memiliki ME sebesar ( $M = 9,66$ ;  $SD = 1,54$ ), dimensi Curiosity memiliki ME sebesar ( $M = 10,4$ ;  $SD = 1,29$ ), dimensi Confidence memiliki ME sebesar ( $M = 10,49$ ;  $SD = 1,38$ ), di mana skor ME dari keseluruhan dimensi CA ini lebih besar dibandingkan dengan MT sebesar ( $M = 7,5$ ). Maka, dapat digambarkan bahwa keseluruhan dimensi CA cenderung tinggi pada karyawan remote di Indonesia.

#### 4.2.2 Kategorisasi Variabel Career Adaptability

Tabel 4. 3 Gambaran Kategorisasi Variabel Career Adaptability

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	21-36	89	18,02
Sedang	37-45	313	63,36
Tinggi	46-47	92	18,62

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 89 (18,02%) responden termasuk dalam kategori rendah, 313 (63,36%) responden termasuk dalam kategori sedang, dan 92 (18,62%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Pengkategorisasian skor total Career Adaptability ini memakai tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar Deviasi menurut Azwar (2012), yakni; Rendah (Skor Total < 36,64), Sedang (Skor Total 36,36-45,44), Tinggi (Skor Total > 45,44).

#### 4.2.3 Kategorisasi Career Adaptability berdasarkan

#### Dimensi Tabel 4. 4 Gambaran Kategorisasi Dimensi Career Adaptability

Dimensi Kategori Rentang Skor Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah 6-9

124 25,10 Sedang 10-11 211 42,71 Tinggi 12 159 32,19 Control Rendah

4-8 97 19,64 Sedang 9-11 330 66,80 Tinggi 12 67 13,56 Curiosity

Rendah 6-9 139 28,14 Sedang 10-11 228 46,15 Tinggi 12 127 25,71

Confidence Rendah 5-9 122 24,70 Sedang 10-11 216 43,72 Tinggi 12 156

31,58 Hasil analisis dari masing-masing dimensi Career Adaptability (CA)

berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dimensi Curiosity merupakan dimensi

dengan jumlah responden kategori rendah (28,14%) terbanyak. Hal ini

berarti bahwa sejumlah karyawan cenderung tidak mempelajari beragam tipe

tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. 4.3 Analisis

Tambahan Peneliti melakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk

melihat statistik deskriptif berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman

kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial-ekonomi. 4.3.1

Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Usia Tabel 4. 5

Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Usia Usia (Tahun) Rendah Sedang

Tinggi Total Total (%) 18-21 8 (13,12%) 47 (77,05%) 6 (9,84%) 61

100 22-39 78 (19,45%) 245 (61,1%) 78 (19,45%) 401 100 40-57 3

(9,38%) 21 (65,62%) 8 (25,00%) 32 100 Total 494 Hasil analisis

berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi

Career Adaptability (CA) berdasarkan usia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa

kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan kelompok dengan

jumlah responden kategori rendah (19,45%) terbanyak. Hal ini berarti

bahwa hampir 1/5 karyawan remote berusia 22 hingga 39 tahun

cenderung tidak mampu bersikap realistis dan membuat keputusan, melainkan

bersikap apatis dan menahan diri dalam pencapaian career -nya. Di sisi

lain, kelompok responden berusia 40 hingga 57 tahun merupakan kelompok

dengan jumlah responden kategori tinggi (25%) terbanyak. Hal ini berarti

bahwa 1/4 karyawan remote berusia 40 hingga 57 tahun cenderung

mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career ,

terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan upaya

yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career. 24 Tabel 4. 6 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Usia Dimensi Kategori Usia (Tahun) Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah 18-21 15 24,59 Sedang 25 40,98 Tinggi 21 34,43 Rendah 22-39 101 25,19 Sedang 175 43,64 Tinggi 125 31,17 Rendah 40-57 8 25,00 Sedang 11 34,38 Tinggi 13 40,62 Control Rendah 18-21 14 22,95 Sedang 37 60,66 Tinggi 10 16,39 Rendah 22-39 75 18,70 Sedang 273 68,08 Tinggi 53 13,22 Rendah 40-57 8 25,00 Sedang 20 62,50 Tinggi 4 12,50 Curiosity Rendah 18-21 12 19,67 Sedang 35 57,38 Tinggi 14 22,95 Rendah 22-39 122 30,42 Sedang 175 43,64 Tinggi 104 25,94 Rendah 40-57 5 15,62 Sedang 18 56,25 Tinggi 9 28,12 Confidence Rendah 18-21 12 19,67 Sedang 22 36,07 Tinggi 27 44,26 Rendah 22-39 104 25,94 Sedang 182 45,39 Tinggi 115 28,68 Rendah 40-57 6 18,75 Sedang 12 37,50 Tinggi 14 43,75 Hasil analisis berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi dimensi Career Adaptability (CA) berdasarkan usia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi Concern pada kelompok responden berusia 40 hingga 57 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (40,62%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/2 karyawan remote berusia 40 hingga 57 tahun cenderung memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan career -nya. Dimensi Control pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (18,7%) terkecil. Hal ini berarti hampir dari 1/5 karyawan remote berusia 22 hingga 39 tahun cenderung akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan. Dimensi Curiosity pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (30,42%) terbanyak. Maka, dapat diartikan bahwa hampir dari 1/3 karyawan remote berusia 22 hingga 39 tahun cenderung tidak mampu mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (28,68%) terkecil. Hal

ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan remote berusia 22 hingga 39 tahun cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai. 4.3.2 Analisis Variabel Career

Adaptability berdasarkan Jenis Kelamin Tabel 4. 7 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Rendah Sedang Tinggi Total Total (%) Laki-laki 31 (19,38%) 107 (66,88%) 22 (13,75%) 160 100

Perempuan 58 (17,36%) 206 (61,68%) 70 (20,96%) 334 100 Total 494

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan terkait data deskriptif

kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan jenis kelamin. Tabel

tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden perempuan merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (20,96%) terbanyak. Hal ini

berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan remote perempuan cenderung

mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career ,

terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha

yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career. Tabel 4. 8 Gambaran

Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Jenis Kelamin Dimensi Kategori Jenis

Kelamin Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah Laki-laki 33 20,62 Sedang

75 46,88 Tinggi 52 32,50 Rendah Perempuan 91 27,25 Sedang 136 40,72

Tinggi 107 32,04 Control Rendah Laki-laki 32 20,00 Sedang 107 66,88

Tinggi 21 13,12 Rendah Perempuan 65 19,46 Sedang 223 66,77 Tinggi 46

13,77 Curiosity Rendah Laki-laki 47 29,38 Sedang 77 48,12 Tinggi 36

22,50 Rendah Perempuan 92 27,54 Sedang 151 45,21 Tinggi 91 27,25

Confidence Rendah Laki-laki 43 26,88 Sedang 70 43,75 Tinggi 47 29,38

Rendah Perempuan 79 23,65 Sedang 146 43,71 Tinggi 109 32,64 Hasil

analisis berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan terkait data deskriptif Career

Adaptability (CA) berdasarkan jenis kelamin. Tabel tersebut menunjukkan

bahwa dimensi Concern pada kelompok responden laki-laki merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (20,62%) terkecil. Hal ini

berarti bahwa kurang dari 1/4 karyawan remote laki- 26 laki kurang

peduli terhadap karier dan cenderung pesimis terhadap masa depan mereka.

Dimensi Control pada kelompok responden laki-laki merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (20%) terbanyak. Hal ini berarti 1/5 karyawan remote laki-laki cenderung akan menunda atau menghindari kegiatan pengambilan keputusan. Dimensi Curiosity pada kelompok responden perempuan merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (27,25%) terbanyak. Maka, dapat diartikan bahwa hampir dari 1/3 karyawan remote perempuan cenderung mampu mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada kelompok responden perempuan merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (32,64%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan remote perempuan cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai.

#### 4.3.3 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Pengalaman Kerja Remote

Tabel 4. 9 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Pengalaman Kerja Remote Lama Bekerja Remote (Tahun) Rendah Sedang Tinggi Total Total (%) < 1 18 (16,67%) 74 (68,52%) 16 (14,82%) 108 100 1-5 65

(18,63%) 213 (61,03%) 71 (20,34%) 349 100 > 5 6 (16,22%) 26

(70,27%) 5 (13,51%) 37 100 Total 494 Hasil analisis berdasarkan tabel

4.9 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan pengalaman kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa

karyawan dengan lama bekerja remote 1 hingga 5 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (20,34%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan dengan lama bekerja remote 1 hingga 5 tahun cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari

secara cepat beragam pilihan career , terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi

pilihan career. Tabel 4. 10 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Pengalaman Kerja Remote Dimensi Kategori Lama Bekerja Remote (Tahun)

Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah < 1 32 29,63 Sedang 46 24,59

Tinggi 30 27,78 Rendah 1-5 86 24,64 Sedang 144 41,26 Tinggi 119

34,10 Rendah > 5 6 16,22 Sedang 21 56,76 Tinggi 10 27,03 Control  
Rendah < 1 26 24,07 Sedang 70 64,82 Tinggi 12 11,11 Rendah 1-5  
64 18,34 Sedang 233 66,76 Tinggi 52 14,90 Rendah > 5 7 18,92  
Sedang 27 72,97 Tinggi 3 8,11 Curiosity Rendah < 1 31 28,70 Sedang  
56 51,85 Tinggi 21 19,44 Rendah 1-5 98 28,08 Sedang 151 43,27  
Tinggi 100 28,65 Rendah > 5 10 27,03 Sedang 21 56,76 Tinggi 6  
16,22 Confidence Rendah < 1 26 24,07 Sedang 49 45,37 Tinggi 33  
30,56 Rendah 1-5 87 24,93 Sedang 150 42,98 Tinggi 112 32,09 Rendah  
> 5 9 24,32 Sedang 17 45,95 Tinggi 11 29,73 Hasil analisis  
berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan terkait data deskriptif Career  
Adaptability (CA) berdasarkan pengalaman kerja. Tabel tersebut menunjukkan  
bahwa dimensi Concern pada karyawan dengan lama bekerja remote lebih  
dari 5 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah  
(16,22%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 1/5 karyawan  
dengan lama bekerja remote lebih dari 5 tahun cenderung tidak memiliki  
orientasi terhadap masa depan tentang persiapan career -nya. Dimensi  
Control pada karyawan dengan lama bekerja remote kurang dari 1 tahun  
merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (24,07%)  
terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan dengan lama  
bekerja remote kurang dari 1 tahun cenderung akan menunda atau  
menghindar dari kegiatan pengambilan keputusan. Dimensi Curiosity pada  
karyawan dengan lama bekerja remote 1 hingga 5 tahun merupakan dimensi  
dengan jumlah responden kategori tinggi (28,65%) terbanyak. Hal ini  
berarti 28 bahwa hampir dari 1/3 karyawan dengan lama bekerja remote  
1 hingga 5 tahun cenderung akan mempelajari beragam tipe tugas ataupun  
jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada  
karyawan dengan lama bekerja remote lebih dari 5 tahun merupakan  
dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (29,73%) terkecil. Hal  
ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan dengan lama bekerja  
remote lebih dari 5 tahun cenderung memiliki kepercayaan terhadap  
kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan

menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai. 4.3.4 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Keluarga Tabel 4. 11 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Keluarga Status Pernikahan Rendah Sedang Tinggi Total Total (%) Belum Menikah 64 (18,60%) 214 (62,21%) 66 (19,19%) 344 100 Menikah 24 (16,67%) 95 (65,97%) 25 (17,36%) 144 100 Cerai 1 (16,67%) 4 (66,67%) 1 (16,67%) 6 100 Total 494 Hasil analisis berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan keluarga. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang belum menikah merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (19,19%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/5 karyawan yang belum menikah cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career , terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career. Data lengkap terkait deskripsi responden dapat dilihat di lampiran 1.7. Responden bercerai tidak diproses lebih lanjut karena jumlahnya terlalu sedikit. Tabel 4. 12 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Keluarga Dimensi Kategori Status Pernikahan Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah Belum Menikah 97 28,20 Sedang 137 39,83 Tinggi 110 31,98 Rendah Menikah 24 16,67 Sedang 72 50,00 Tinggi 48 33,33 Control Rendah Belum Menikah 67 19,48 Sedang 221 64,24 Tinggi 56 16,28 Rendah Menikah 30 20,83 Sedang 103 71,53 Tinggi 11 7,64 Curiosity Rendah Belum Menikah 94 27,33 Sedang 159 46,22 Tinggi 91 26,45 Rendah Menikah 43 29,86 Sedang 66 45,83 Tinggi 35 24,31 Confidence Rendah Belum Menikah 85 24,71 Sedang 148 43,02 Tinggi 111 32,27 Rendah Menikah 35 24,31 Sedang 65 45,14 Tinggi 44 30,56 Hasil analisis berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan terkait data deskriptif Career Adaptability (CA) berdasarkan keluarga. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi Concern pada karyawan yang belum menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (28,2%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang belum menikah cenderung tidak memiliki orientasi terhadap

masa depan tentang persiapan career -nya. Lalu, dimensi Control pada karyawan yang menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (7,64%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 10% karyawan yang menikah cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan career . Dimensi Curiosity pada karyawan yang belum menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (26,45%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang belum menikah cenderung mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada karyawan yang menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (30,56%) terkecil. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang menikah cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai.

#### 4.3.5 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Institusi Pendidikan

Tabel 4. 13 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Institusi Pendidikan

Institusi Pendidikan	Total (%)	Lulus SMA	Total
Rendah	16,95%	116 (65,54%)	31 (17,51%)
Sedang	17,10%	177 (102,35%)	100 (58,77%)
Tinggi	66,67%	0 (0,00%)	3 (1,67%)
Total	100%	294 (166,96%)	494 (275,40%)

4.13 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan institusi pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden yang lulus sarjana merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (19,43%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/5 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career , terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career. Data lengkap terkait deskripsi responden dapat dilihat di lampiran 1.7. Responden tidak lulus SMA tidak diproses lebih lanjut karena jumlahnya terlalu sedikit. 30

Tabel 4. 14 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Institusi

Pendidikan Dimensi Kategori Pendidikan Terakhir Frekuensi Persentase (%)

Concern Rendah Lulus SMA 40 22,60 Sedang 82 46,33 Tinggi 55 31,07

Rendah Lulus Sarjana 81 25,80 Sedang 129 41,08 Tinggi 104 33,12

Control Rendah Lulus SMA 37 20,90 Sedang 117 66,10 Tinggi 23 12,99

Rendah Lulus Sarjana 60 19,11 Sedang 210 66,88 Tinggi 44 14,01

Curiosity Rendah Lulus SMA 44 24,86 Sedang 91 51,41 Tinggi 42 23,73

Rendah Lulus Sarjana 93 29,62 Sedang 136 43,31 Tinggi 85 27,07

Confidence Rendah Lulus SMA 43 24,30 Sedang 80 45,20 Tinggi 54 30,51

Rendah Lulus Sarjana 78 24,84 Sedang 134 42,68 Tinggi 102 32,48

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan terkait data deskriptif Career Adaptability (CA) berdasarkan institusi pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi Concern pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (25,8%)

terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung kurang peduli terhadap karier dan cenderung pesimis terhadap masa depan mereka. Dimensi Control pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (14,01%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir 15% kelompok responden yang lulus sarjana cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan career .

Dimensi Curiosity pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (27,07%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung akan mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (32,48%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa

hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang

sesuai. 4.3.6 Analisis Variabel Career Adaptability berdasarkan Status

Sosial-Ekonomi Tabel 4. 15 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Status Sosial-Ekonomi Pendapatan (Rp) Rendah Sedang Tinggi Total Total (%) 0 - 5.000.000 48 (17,02%) 184 (65,25%) 50 (17,73%) 282 100 5.000.001 - 10.000.000 39 (26,90%) 76 (52,41%) 30 (20,69%) 145 100 10.000.001 - 15.000.000 0 (0,00%) 34 (82,93%) 7 (17,07%) 41 100 > 15.000.000 2 (7,69%) 19 (73,08%) 5 (19,23%) 26 100 Total 494 Hasil analisis berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi Career Adaptability (CA) berdasarkan status sosial-ekonomi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori rendah (0%) terkecil. Hal ini berarti bahwa tidak ada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 yang bersikap apatis dan menahan diri dalam pencapaian career -nya. 32

Tabel 4. 16 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Status Sosial-Ekonomi Dimensi Kategori Pendapatan (Rp) Frekuensi Persentase (%) Concern Rendah 0 - 5.000.000 72 25,53 Sedang 117 41,49 Tinggi 93 32,98 Rendah 5.000.001 - 10.000.000 40 27,59 Sedang 63 43,45 Tinggi 42 28,97 Rendah 10.000.001 - 15.000.000 6 14,63 Sedang 22 53,66 Tinggi 13 31,70 Rendah > 15.000.000 6 23,07 Sedang 9 34,61 Tinggi 11 42,31 Control Rendah 0 - 5.000.000 59 20,92 Sedang 187 66,31 Tinggi 36 12,77 Rendah 5.000.001 - 10.000.000 27 18,62 Sedang 98 67,59 Tinggi 20 13,79 Rendah 10.000.001 - 15.000.000 7 17,07 Sedang 25 60,98 Tinggi 9 21,95 Rendah > 15.000.000 4 15,38 Sedang 20 76,92 Tinggi 2 7,69 Curiosity Rendah 0 - 5.000.000 82 29,08 Sedang 128 45,40 Tinggi 72 25,53 Rendah 5.000.001 - 10.000.000 50 34,48 Sedang 62 42,76 Tinggi 33 22,76 Rendah 10.000.001 - 15.000.000 3 7,32 Sedang 25 60,98 Tinggi 13 31,71 Rendah > 15.000.000 4 15,38 Sedang 13 50,00 Tinggi 9 34,61 Confidence Rendah 0 - 5.000.000 67 23,76 Sedang 128 45,39 Tinggi 87 30,85 Rendah 5.000.001 - 10.000.000 47 32,41 Sedang 58 40,00 Tinggi 40 27,59 Rendah 10.000.001 - 15.000.000 5 12,19 Sedang 20 48,78 Tinggi 16 39,02 Rendah > 15.000.000 3 11,54 Sedang 10 38,46 Tinggi 13 50,00

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan terkait data deskriptif Career Adaptability (CA) berdasarkan status sosial-ekonomi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi Concern pada kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (42,31%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/2 kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 cenderung memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan career -nya. Dimensi Control pada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (21,95%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan career . Dimensi Curiosity pada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (7,32%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 10% kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 cenderung tidak mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi Confidence pada kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (50%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa 1/2 kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai.

34 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran Career Adaptability (CA) pada pekerja jarak jauh. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja jarak jauh cenderung memiliki tingkat CA yang tinggi jika dilihat berdasarkan mean empirik. 18 Dengan ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dimensi Concern dan Confidence merupakan dimensi dengan skor tertinggi pada penelitian ini jika dilihat berdasarkan mean empirik. Meskipun demikian, terdapat

perbedaan hasil antara CA dan dimensi CA berdasarkan mean empirik dengan kategorisasi, di mana berdasarkan kategorisasi mayoritas pekerja jarak jauh memiliki tingkat CA dan dimensi CA yang berada pada kategori sedang. Secara lebih lanjut, CA pada masing-masing kelompok berdasarkan usia 22 hingga 39 tahun, jenis kelamin perempuan, lama bekerja remote 1 hingga 5 tahun, status belum menikah, status lulus sarjana, dan kelompok responden dengan pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000 berada pada kategori sedang.

### 5.2 Diskusi Hasil utama penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan jarak jauh ( remote ) di Indonesia memiliki tingkat Career Adaptability (CA) yang cenderung tinggi. Peneliti menduga bahwa karyawan remote dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, mereka mampu menyesuaikan diri dengan baik dan mengambil inisiatif untuk mengembangkan keterampilan serta memperluas jaringan profesional mereka. Hal ini berarti bahwa seseorang dengan CA yang tinggi mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan career , terbuka pada perubahan career , juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan career . Hasil analisis gambaran dimensi berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keseluruhan dimensi Career Adaptability (CA) yang berada pada kategori sedang. Concern berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan career - nya, tetapi mereka masih kurang memiliki kesadaran maupun perencanaan career yang proaktif (Glavin & Carolyn, 2022). Control berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah yakin bahwa mereka memiliki tanggung jawab atas upaya membangun career -nya, tetapi mereka masih merasa tidak berdaya dalam menentukan pilihan career yakni cenderung menunda atau menghindari kegiatan pengambilan keputusan (Glavin & Carolyn, 2022). Curiosity berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah mempunyai rasa keingintahuan dan keinginan untuk

melakukan eksplorasi terkait kesesuaian antara diri sendiri atau minat yang dimiliki dengan dunia kerja, tetapi mereka mungkin masih sulit untuk menentukan aspirasi mereka (Glavin & Carolyn, 2022). Confidence berada pada kategori sedang dikarenakan mayoritas pekerja jarak jauh dalam penelitian ini telah memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta career yang sesuai, tetapi mereka mungkin masih kurang tertarik dalam mencoba aktivitas baru dan mengejar peluang untuk pengembangan diri serta career (Glavin & Carolyn, 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023), di mana keseluruhan dimensi CA berada pada kategori sedang. Hasil analisis tambahan pada penelitian ini dilihat berdasarkan kelompok usia, jenis kelamin, lama bekerja remote, status pernikahan, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi. Dalam hasil penelitian ini, ditunjukkan bahwa Career Adaptability (CA) berdasarkan usia 22 hingga 39 tahun memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Usia 22 hingga 39 tahun pun terkategori dalam usia early adulthood atau masa dewasa awal. Early adulthood atau masa dewasa awal merupakan masa perkembangan di mana masa ini dimulai dari usia 20 hingga 30 tahunan yang mana pada masing-masing individu ketika memasuki masa ini cenderung membangun kemandirian ekonomi maupun personal hingga pengembangan karier (Santrock, 2011). Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023) terhadap karyawan yang menunjukkan bahwa CA pada karyawan berusia 20 hingga 26 tahun berada pada kategori sedang. Tahap perkembangan pada seseorang dikaitkan dengan usia. Proses pemikiran seseorang akan semakin berkembang apabila usia orang tersebut semakin bertambah (Gunawan, 2014). Career Adaptability (CA) berdasarkan jenis kelamin, perempuan memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Anggraini et al. (2023) yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai CA yang tergolong tinggi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah

perempuan. Sehubungan dengan hal ini, menurut Coetzee dan Harry (Sebagaimana dikutip dalam; D. Anggraini et al., 2023), perempuan mempunyai CA yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki dikarenakan perempuan lebih mempunyai respon positif terhadap Organizational Management Support. Secara lebih lanjut, penggalan informasi terkait career yang diminati akan lebih mudah dilakukan oleh perempuan dikarenakan mereka cenderung melakukan interaksi dengan orang banyak (Gunawan, 2014). Career Adaptability (CA) berdasarkan pengalaman kerja remote 1 hingga 5 tahun memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hasil ini diperkuat kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri et al. (2023), di mana karyawan dengan pengalaman kerja 1 hingga 2 tahun memiliki total CA tertinggi. 17 Kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri akan semakin kecil jika karyawan tersebut berada di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Anggraini et al., 2023). Mempunyai pengetahuan yang banyak dapat dijadikan sebagai dasar ketika menjalani work routine dan hal ini menjadi salah satu hal yang menjadi tolak ukur seseorang mampu beradaptasi serta bertahan dengan pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa rasa nyaman mulai muncul dan orang tersebut pun mulai terbiasa akan pekerjaannya, sehingga segala kendala maupun masalah kerja tidak lagi menjadi pemicu stress ataupun tantangan yang berlebih karena berbagai strategi telah dimiliki oleh orang tersebut hasil dari pengalaman bekerjanya (Anggraini et al., 2023). Secara lebih lanjut, eksplorasi karier dapat dilakukan secara lebih mendalam apabila seseorang memperoleh pengalaman kerja yang banyak (Gunawan, 2014). Career Adaptability (CA) berdasarkan status pernikahan belum menikah memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah karyawan yang berstatus belum menikah. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan status sudah menikah mempunyai CA yang tinggi. Hal ini dikarenakan kelompok tersebut mempunyai beban tanggung jawab serta moral

untuk menghidupi semua orang yang berada di bawah naungan keluarga mereka, antara lain a) Suami/Istri, b) Anak. Seseorang yang sudah menikah cenderung mampu beradaptasi dengan segala kondisi pekerjaannya dan bertahan guna memperoleh pendapatan yang stabil agar ekonomi keluarga tercukupi (Anggraini et al., 2023). 5 6 7 Secara lebih lanjut, keluarga merupakan sarana yang paling mudah diakses oleh seseorang guna memperoleh arahan serta informasi terkait bakat maupun minat seseorang pada career tertentu (Gunawan, 2014). Career Adaptability (CA) berdasarkan status pendidikan lulus sarjana memiliki CA kategori sedang dengan jumlah responden terbanyak. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2022) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan lulusan strata 1 mempunyai CA kategori tinggi. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang berperan penting dalam 36 CA. Dalam dunia perkuliahan, mungkin saja seseorang mengikuti berbagai kegiatan yang berhubungan dengan career yang diminati mahasiswanya (Gunawan, 2014). Kemudian, CA berdasarkan kelompok responden dengan pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000 merupakan kelompok dengan CA kategori sedang yang respondennya terbanyak. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam penelitian ini mayoritas respondennya adalah karyawan yang memiliki pendapatan kurang atau sampai dengan Rp5.000.000. Hal ini membuat tidak sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh (Gunawan, 2014), di mana jika terdapat status sosial-ekonomi yang tinggi, maka kesempatan untuk perencanaan dan eksplorasi karier lebih besar akan dimiliki oleh seseorang. Status sosial ekonomi sendiri merupakan posisi seseorang dalam masyarakat dilihat dari karakteristik pendidikan, pekerjaan, serta ekonomi (Santrock, 2011). 27 5.3 Saran

5.3 1 Saran Metodologis 1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka didapatkan tingkat Career Adaptability (CA) yang cenderung tinggi pada karyawan remote. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dan analisis deskriptif sehingga peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variable lain yang berkaitan dengan CA sehingga pemaparan gambaran, korelasi, maupun pengaruh yang terbentuk dapat

dijelaskan secara lebih lengkap. 2. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diperoleh tidak merata. Hal ini kemudian menjadi saran bagi penelitian selanjutnya, penyebaran data diharapkan dapat secara lebih merata agar kelompok responden penelitian yang diperoleh seimbang (sama) dan hasil dari penelitian mampu dibandingkan antara kelompok subjek penelitian untuk dilihat perbedaannya agar wawasan yang lebih dalam tentang variabel yang memengaruhi hasil dapat diperoleh. Hal ini nantinya dapat digunakan untuk pemahaman lebih baik tentang fenomena yang sedang diteliti. 3. Saran terhadap peneliti selanjutnya adalah perlu bagi mereka untuk menggali secara lebih dalam gambaran Career Adaptability (CA) pada karyawan remote berdasarkan demografis pendapatan (status sosial-ekonomi) dikarenakan tidak terdapat penelitian terdahulu yang menganalisis CA dilihat dari pendapatan. 5.3.2 Saran Praktis 1. Berdasarkan temuan penelitian ini, dalam kategorisasi variabel Career Adaptability (CA) menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki CA pada tingkat sedang yaitu sebanyak 313 orang dengan persentase sebesar 63,36%. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk pekerja remote merencanakan dengan cermat tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang serta mengidentifikasi area untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan. Hal ini penting dilakukan karena dapat membantu mereka mengarahkan pengembangan karier mereka dengan lebih efektif. Selain itu, dengan mengidentifikasi dan meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan, mereka dapat terus beradaptasi dengan perubahan pasar kerja dan teknologi, meningkatkan daya saing, dan mengelola perkembangan karier mereka dengan lebih baik di lingkungan kerja yang fleksibel seperti remote. 2. Bagi perusahaan, disarankan dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung dengan berfokus pada pembelajaran terus-menerus dan pengembangan diri, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian serta perkembangan karier pekerja. Perusahaan juga dapat mengadakan program kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental dan fisik untuk mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. 38



REPORT #22044743

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>3.41%</b> lib.unnes.ac.id <a href="http://lib.unnes.ac.id/40650/1/UPLOAD%20MUHAMMAD%20FAUZI.pdf">http://lib.unnes.ac.id/40650/1/UPLOAD%20MUHAMMAD%20FAUZI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>2.41%</b> media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/241714-perbedaan-adaptabilitas-k...">https://media.neliti.com/media/publications/241714-perbedaan-adaptabilitas-k...</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.11%</b> repository.ar-raniry.ac.id <a href="https://repository.ar-raniry.ac.id/18722/1/Rena%20Dewirna%2C%20170901068%...">https://repository.ar-raniry.ac.id/18722/1/Rena%20Dewirna%2C%20170901068%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.67%</b> repository.ar-raniry.ac.id <a href="https://repository.ar-raniry.ac.id/18449/1/Indah%20Purwanti%2C%2017090107...">https://repository.ar-raniry.ac.id/18449/1/Indah%20Purwanti%2C%2017090107...</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.56%</b> repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21623/2/208600040%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21623/2/208600040%20...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.53%</b> www.dictio.id <a href="https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-adaptabilitas-karir-atau-ca...">https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-adaptabilitas-karir-atau-ca...</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.43%</b> repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21523/2/178600070%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21523/2/178600070%20...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.36%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3071/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3071/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.34%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77995/1/RANGGA%...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77995/1/RANGGA%...</a>	●



REPORT #22044743

INTERNET SOURCE		
10. 0.3%	<b>jpsy165.org</b> <a href="https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/98/97">https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/98/97</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.28%	<b>media.neliti.com</b> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/195955-ID-gambaran-adaptabilita...">https://media.neliti.com/media/publications/195955-ID-gambaran-adaptabilita...</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.25%	<b>eprints.upj.ac.id</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.23%	<b>pdfs.semanticscholar.org</b> <a href="https://pdfs.semanticscholar.org/359b/65833ef18cbf901489c0b00d38c42a79012...">https://pdfs.semanticscholar.org/359b/65833ef18cbf901489c0b00d38c42a79012...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.21%	<b>pamomong.iainsalatiga.ac.id</b> <a href="https://pamomong.iainsalatiga.ac.id/index.php/pamomong/article/download/6...">https://pamomong.iainsalatiga.ac.id/index.php/pamomong/article/download/6...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.2%	<b>dspace.uii.ac.id</b> <a href="https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/17472/05.4%20bab%204.p..">https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/17472/05.4%20bab%204.p..</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.19%	<b>eprints.upj.ac.id</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3091/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3091/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.18%	<b>ejournal.umm.ac.id</b> <a href="https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2005/2106">https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2005/2106</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.14%	<b>ejurnal.unikarta.ac.id</b> <a href="https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/1443/1222/4523">https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/1443/1222/4523</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.13%	<b>etheses.iainkediri.ac.id</b> <a href="https://etheses.iainkediri.ac.id/8409/3/933422718_Bab2.pdf">https://etheses.iainkediri.ac.id/8409/3/933422718_Bab2.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.12%	<b>ejournal.unp.ac.id</b> <a href="https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/5917/4619">https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/download/5917/4619</a>	●



REPORT #22044743

INTERNET SOURCE		
21. 0.11%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3017/8/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3017/8/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.1%	www.jonedu.org <a href="https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/1487/1183">https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/download/1487/1183</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.08%	www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/83059803/Pengaruh_Regulasi_Diri_Terhadap_Kesia...">https://www.academia.edu/83059803/Pengaruh_Regulasi_Diri_Terhadap_Kesia...</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.07%	jurnal.wicida.ac.id <a href="https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/download/1922/802/8372">https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/download/1922/802/8372</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.06%	www.frontiersin.org <a href="https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.12...">https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.12...</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.05%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21512/1/198600374%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21512/1/198600374%20...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
27. 0.04%	lib.ui.ac.id <a href="https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old28/20301048-T30507-Rodianah.pdf">https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old28/20301048-T30507-Rodianah.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.03%	lib.unnes.ac.id <a href="https://lib.unnes.ac.id/28287/1/1511411078.pdf">https://lib.unnes.ac.id/28287/1/1511411078.pdf</a>	●

● QUOTES

INTERNET SOURCE		
1. 0.24%	www.frontiersin.org <a href="https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.12...">https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.12...</a>	
INTERNET SOURCE		
2. 0.08%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/195955-ID-gambaran-adaptabilita...">https://media.neliti.com/media/publications/195955-ID-gambaran-adaptabilita...</a>	

REPORT #22044743

INTERNET SOURCE

3. **0.02%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3091/10/10.%20BAB%20III.pdf>