

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP *CAREER WELL-BEING* DENGAN *CAREER
ADAPTABILITY* SEBAGAI MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)

SKRIPSI



Oleh

NUR AULIA KUSUMA UTMATI

NIM: 210501110203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN
TERHADAP *CAREER WELL-BEING* DENGAN *CAREER
ADAPTABILITY* SEBAGAI MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh
NUR AULIA KUSUMA UTMATI
NIM: 210501110203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-being dengan Career Adaptability sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

Nur Aulia Kusuma Utmiati

NIM : [210501110203](#)

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-being dengan Career Adaptability sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

NUR AULIA KUSUMA UTMATI

NIM : [210501110203](#)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Aulia Kusuma Utmiati
NIM : 210501110203
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul **PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP CAREER WELL-BEING DENGAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI MEDIASI** (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Malang) adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikin surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun

Malang 4 Februari 2026


Nur Aulia Kusuma Utmiati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa syukur yang tiada henti saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas segala berkah dan nikmat-Nya yang tak terhingga, hingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dalam perjalanan meraih gelar sarjana SM. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi siapa pun yang membacanya. Dengan penuh rasa syukur, saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kepercayaan dalam setiap proses yang saya jalani. Terima kasih atas kesabaran dan pengorbanan yang tidak selalu terlihat, tetapi sangat berarti sampai saya berada di tahap ini.
2. Untuk diri saya sendiri, terima kasih sudah tetap bertahan, berproses, dan menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Skripsi ini menjadi salah satu bukti bahwa usaha kecil yang dilakukan terus-menerus bisa sampai di garis akhir.
3. Teman-teman seperjuangan, yang telah menemani masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi dengan saling menyemangati, berbagi informasi, dan menguatkan satu sama lain. Semoga setiap langkah kita setelah ini dimudahkan dan membawa hasil terbaik.

HALAMAN MOTTO

“Proses tidak selalu cepat, tapi setiap langkah tetap membawa ke tujuan”

“Nur Aulia Kusuma Utmiati”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang dengan rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap *Career Well-Being* Dengan *Career Adaptability* Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Gen Z di Kota Malang). Dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta doa dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di lingkungan akademik yang luar biasa ini.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, atas arahannya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
3. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M/Si., M.M Dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, masukan, serta dorongan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Keluarga tercinta, yang tidak pernah lelah mendoakan dan memberikan dukungan.
5. Teman-teman seperjuangan, yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, yang selalu memberikan semangat, kebersamaan, serta menjadi tempat berbagi cerita dalam perjalanan panjang ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi langkah awal untuk terus belajar dan berkembang.

Malang, 04 Februari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	16
2.2.1 Pengetahuan	16
2.2.2 Keterampilan	20
2.2.3 <i>Career Well-Being</i>	22
2.2.4 <i>Career Adaptability</i>	26
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	29
2.3.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap <i>Career Well-Being</i>	29
2.3.2 Pengaruh keterampilan terhadap <i>Career Well-Being</i>	30
2.3.3 Pengaruh Pengetahuan terhadap <i>Career Well-Being</i> Dimediasi <i>Career Adaptability</i>	30
2.3.4 Pengaruh Keterampilan terhadap <i>Career Well-Being</i> Dimediasi <i>Career Adaptability</i>	31
2.4 Kerangka Konseptual	32

BAB III.....	33
METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Populasi & Sampel Penelitian	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel.....	34
3.4 Data dan Jenis Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.7 Analisis Data	39
3.7.1 Uji Deskriptif	39
3.7.2 <i>Partial Least Square</i>	39
BAB IV	44
HASIL & PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.1.4 Hasil Analisis Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS)	56
4.1.5 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	56
4.1.6 Analisis Outer Model	57
4.1.7 Analisis Inner Model.....	60
4.1.8 Pengujian Hipotesis.....	63
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Pengetahuan berpengaruh terhadap <i>Career Well-Being</i> karyawan Gen Z di Kota Malang	65
4.2.2 Keterampilan berpengaruh terhadap <i>Career Well-Being</i> karyawan Gen Z di Kota Malang	69
4.2.3 Pengetahuan berpengaruh terhadap <i>Career Well-Being</i> dengan <i>Career Adaptability</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang	72
4.2.4 Keterampilan berpengaruh terhadap <i>Career Well-Being</i> dengan <i>Career Adaptability</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang	74
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77

5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Dimensi dan Indikator Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis/Bidang Pekerjaan.....	47
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .	49
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Pengetahuan (X1)	51
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Keterampilan (X2).....	52
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Career Adaptability (Z)	53
Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Career Well-Being (Y)	55
Tabel 4. 11 Uji Convergent Validity Pertama.....	58
Tabel 4. 12 Uji Convergent Validity Kedua	59
Tabel 4. 13 Uji Composite Reliability.....	59
Tabel 4. 14 Klasifikasi Nilai R ²	60
Tabel 4. 15 Uji Coefficient Determination (R ²)	61
Tabel 4. 16 Klasifikasi Nilai f ²	61
Tabel 4. 17 Uji Effect Size (f ²)	61
Tabel 4. 18 Rata-rata Nilai AVE dan R Square	62
Tabel 4. 19 Uji Hipotesis Parsial.....	63
Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Mediasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4. 1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4. 2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4. 3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	47
Gambar 4. 4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis/bidang Pekerjaan	48
Gambar 4. 5 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Gambar 4. 6 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	50
Gambar 4. 7 Skema Model Partial Least Square (PLS) pada program SmartPLS	57

ABSTRAK

Nur Aulia Kusuma Utmiati, 2025, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap *Career Well-being* dengan *Career Adaptability* sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)”
Pembimbing: Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, *Career Adaptability*, *Career Well-Being*, *Generasi Z*

Perubahan dunia kerja yang semakin cepat akibat digitalisasi dan globalisasi menuntut tenaga kerja masa kini, khususnya Generasi Z, untuk memiliki kompetensi yang relevan sekaligus kemampuan beradaptasi yang kuat. Tekanan mental, ketidakpastian karier, dan tuntutan keterampilan baru menjadi tantangan nyata bagi Gen Z, termasuk pekerja di Kota Malang. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan *career adaptability* dalam membentuk kesejahteraan karier (*career well-being*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan Gen Z. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) SEM untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif serta signifikan terhadap *career well-being*. Selain itu, *career adaptability* terbukti memediasi hubungan antara pengetahuan dan *career well-being*, serta antara keterampilan dan *career well-being*. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi individu akan lebih efektif meningkatkan kesejahteraan karier jika didukung kemampuan adaptasi dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

ABSTRACT

Nur Aulia Kusuma Utmiati, 2025, SKRIPSI. Title “The Influence of Knowledge and Skills on Career Well-Being with Career Adaptability as a Mediator (A Study of Gen Z Employees in Malang City)”

Advisor: Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

Keywords: Knowledge, Skills, Career Adaptability, Career Well-Being, Generation Z

The increasingly rapid changes in the world of work due to digitalization and globalization require today's workforce, especially Generation Z, to possess relevant competencies and strong adaptability. Mental stress, career uncertainty, and the demand for new skills pose real challenges for Gen Z, including workers in Malang City. These conditions emphasize the importance of knowledge, skills, and career adaptability in shaping career well-being. This study aims to analyze the influence of knowledge and skills on career well-being, with career adaptability as a mediating variable in Gen Z employees.

The study used a quantitative approach with a survey method of Gen Z employees. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) SEM to test the direct and indirect effects between variables.

The results showed that knowledge and skills had a positive and significant effect on career well-being. Furthermore, career adaptability was shown to mediate the relationship between knowledge and career well-being, as well as between skills and career well-being. These findings confirm that individual competencies will be more effective in improving career well-being if supported by the ability to adapt to the dynamics of the modern workplace.

مستخلص

المهنية الرفاهية على والمهارات المعرفة تأثير” عنوانها. أطروحة، 2025، وأتمياتي كوسوما أوليا نور
” (مالانغ مدينة في زد الجيل موظفي على دراسة) كوسيط المهني التكيف مراعاة مع
الأداب في ماجستير، علوم ماجستير، إيكويتي ماهراني فيفين د. المشرف
زد الجيل، المهنية الرفاهية، المهني التكيف، المهارات، المعرفة: المفتاحية الكلمات

العاملة القوى من، والعولمة للرقمنة نتيجة، العمل عالم في والمتزايدة السريعة التغيرات تتطلب
اليقين وعدم، النفسي الضغط يُشكل. التكيف على عالية وقدرة مناسبة كفاءات امتلاك، زد الجيل وخاصةً، اليوم
هذه تُؤكد. مالانغ مدينة في العاملون فيهم بمن، زد لجيل حقيقية تحديات جديدة مهارات على والطلب، المهني
هذه تهدف. المهنية الرفاهية تشكيل في المهني التكيف على والقدرة والمهارات المعرفة أهمية على الظروف
المهني التكيف على القدرة اعتبار مع، المهنية الرفاهية على والمهارات المعرفة تأثير تحليل إلى الدراسة
زد الجيل موظفي لدى وسيطاً متغيراً

باستخدام البيانات الباحثون وحل. Z الجيل موظفي بين، المسح أسلوب مع، كمياً منهجاً الدراسة استخدمت
بين المباشرة وغير المباشرة التأثيرات لاختبار (PLS) الصغرى للمربعات الجزئي المعياري الارتباط معامل
المتغيرات.

القدرة أن تبين كما. المهنية الرفاهية على وهام إيجابي تأثير لهما كان والمهارات المعرفة أن النتائج أظهرت
والرفاهية المهارات بين وكذلك، المهنية والرفاهية المعرفة بين العلاقة في تُسهم المهني التكيف على
دُعمت ما إذا المهنية الرفاهية تحسين في فعالية أكثر ستكون الفردية الكفاءات أن النتائج هذه وتؤكد. المهنية
الحديثة العمل بيئة ديناميكيات مع التكيف على بالقدرة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan lanskap dunia kerja pada abad ke-21 berlangsung dengan kecepatan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Kemajuan teknologi, transformasi digital, globalisasi, dan perubahan struktur ekonomi mengubah cara perusahaan beroperasi serta keterampilan yang dibutuhkan tenaga kerja. Organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan model bisnis baru, sementara individu menghadapi tekanan untuk terus meningkatkan kompetensi agar tetap relevan di pasar kerja. Laporan World Economic Forum (2024) memprediksi bahwa 44% keterampilan yang dimiliki tenaga kerja saat ini akan berubah dalam lima tahun ke depan, menandakan bahwa kemampuan beradaptasi menjadi faktor kunci keberhasilan karier. Di tengah perubahan masif ini, kesejahteraan karir (*career well-being*) menjadi isu penting, karena menentukan tidak hanya kinerja, tetapi juga kesehatan mental dan kepuasan hidup individu.

Secara global, tantangan dunia kerja semakin kompleks dengan meningkatnya ketidakpastian ekonomi, perkembangan teknologi otomatisasi, dan persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini mendorong tenaga kerja untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan yang relevan sekaligus memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Tidak hanya keterampilan teknis (*hard skills*), keterampilan non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kolaborasi, dan pengelolaan stres juga menjadi semakin penting. Hal ini dapat diartikan bahwa *adaptability* menjadi kompetensi utama yang banyak dicari oleh organisasi di masa depan.

Kemampuan *career adaptability* ini menjadi sangat relevan bagi Generasi Z, yang cenderung mendambakan fleksibilitas, kesempatan berkembang, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Generasi ini lebih memilih bekerja dalam jangka panjang di perusahaan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, bukan sekadar berpindah pekerjaan demi mendapatkan gaji lebih tinggi. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi dalam karier menjadi faktor penting bagi Generasi Z untuk mencapai *career well-being*. Selain itu, ekspektasi kerja Gen Z Indonesia mencakup asuransi kesehatan, manajer yang membimbing (*coaching*

manager), dan keamanan kerja sebagai tiga hal utama dalam memilih pekerjaan (Rani et al., 2022).

Generasi Z menjadi fokus penting dalam penelitian ini karena mereka merupakan salah satu kelompok usia paling dominan di Indonesia. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 dari Badan Pusat Statistik, Generasi Z (lahir tahun 1997–2012) berjumlah sekitar 75,49 juta jiwa atau setara 27,94 % dari total penduduk Indonesia (Permani, 2021). Namun pada kenyataannya, Gen Z yang memasuki dunia kerja menghadapi tantangan mental dan karier yang serius. Sebuah survei global menyatakan bahwa hanya 15% Gen Z (usia 18–26) yang memiliki kesejahteraan mental “sangat baik”, sementara lebih dari setengahnya membutuhkan bantuan kesehatan mental dalam setahun terakhir (Dudija & Apriliansyah, 2024). Menurut survei Deloitte (2025) menegaskan pentingnya arti dari rasa memiliki makna dalam pekerjaan bagi Gen Z dan milenial sekitar 89% Gen Z dan 92% milenial menyatakan bahwa *sense of purpose* merupakan faktor penting dalam kepuasan dan kesejahteraan kerja. Namun pada kenyataannya, tekanan mental dan ketidakamanan mendominasi pengalaman mereka, yang menciptakan gap antara idealitas dan realitas kesejahteraan karir. Fakta-fakta ini mendukung bahwa Gen Z bukan hanya generasi baru di dunia kerja, tetapi juga generasi yang menghadapi tantangan psikologis dan profesional lebih kompleks dibanding generasi sebelumnya

Di sisi lain, hampir setengah Gen Z merasakan ketidakamanan finansial, di mana 48% menyatakan tidak merasa aman secara ekonomi karena faktor seperti ketidakpastian penghasilan, biaya hidup yang meningkat, serta sulitnya memperoleh pekerjaan yang sesuai. Kondisi ini erat kaitannya dengan *career well-being*, karena aspek kesejahteraan karier tidak hanya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga rasa aman terhadap stabilitas finansial. Fenomena serupa juga terlihat di Kota Malang. Berdasarkan data Malang Times (2025), kesenjangan antara jumlah pelamar kerja dari kalangan Gen Z dan lapangan kerja yang tersedia telah menciptakan tekanan struktural dalam pasar tenaga kerja. Akibatnya, banyak Gen Z pekerja atau *fresh graduate* menghadapi tekanan mental, ketidakpastian karier, dan kecemasan finansial. Situasi ini menunjukkan bahwa untuk menjaga

career well-being, Gen Z perlu memiliki pengetahuan, keterampilan, serta *career adaptability* agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis.

Generasi Z di Malang juga menjadi perhatian karena mereka tumbuh di era digital, terbiasa dengan akses informasi cepat, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas serta keseimbangan kehidupan kerja. Namun, tantangan unik seperti tingkat stres yang tinggi, ketidakpastian karier, dan kecemasan terkait masa depan tetap dirasakan. Berdasarkan hasil wawancara, sekitar 40–50% responden Gen Z di Malang mengaku sering merasa stres atau cemas terkait pekerjaan mereka, mirip dengan tren nasional (Dwidienawati, Pradipto, et al, 2025). Oleh karena itu, *career well-being* menjadi indikator penting yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan, dan rasa bermakna dalam karier.

Menurut survei 46% Gen Z sering merasa stres atau cemas, melebihi milenial (41%) (Dwidienawati, Pradipto, et al., 2025). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa 62% pekerja Gen Z mengalami stres kerja, 54% merasa kelelahan emosional, dan 43% mempertimbangkan berhenti kerja demi kesehatan mental. Selain itu di tahun 2023 semakin memburuk, yakni 56% Gen Z melaporkan kesehatan mental mereka memburuk, dan 61% siap keluar dari pekerjaan jika perusahaan tidak mendukung kesejahteraan mereka (Dudija & Apriliansyah, 2024). Maka dari itu *career well-being* menjadi indikator penting yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan, dan rasa bermakna dalam karier. Idealnya, pekerja dengan *career well-being* tinggi akan memiliki motivasi, produktivitas, dan loyalitas yang lebih besar. Namun, bagi Gen Z, tantangan global dan nasional yang dihadapi membuat pencapaian kondisi ideal ini menjadi sulit.

Salah satu faktor kunci yang dapat membantu mereka adalah *career adaptability*, yaitu kemampuan psikologis untuk beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, dan mengelola transisi dalam karier. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwidienawati, Ratnasari, et al. (2025) menguji hubungan antara *well-being*, *career growth*, dan *empowering leadership* terhadap *work engagement* pada Gen Z. Hasilnya memperlihatkan hubungan positif antara *well-being*, pengembangan karier, dan kepemimpinan yang memberdayakan dengan keterlibatan kerja. Hal ini menandakan bahwa ketika karyawan Gen Z merasa sejahtera secara psikologis dan mendapatkan peluang berkembang serta dukungan

pimpinan, tingkat keterlibatan mereka di tempat kerja meningkat namun belum tentu merambah aspek *career well-being* secara menyeluruh. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *career adaptability* berhubungan positif dengan kepuasan kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan psikologis (Rudolph, Lavigne, Katz, et al., 2017)

Fenomena di atas menunjukkan bahwa idealnya, Gen Z memiliki kesejahteraan karier tinggi yang ditandai oleh rasa bermakna, keterlibatan, dan stabilitas finansial. Namun nyatanya, banyak yang mengalami tekanan mental, ketidakamanan ekonomi, dan keterbatasan dalam dukungan organisasi. Di sinilah pentingnya konsep *career adaptability*, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan karier yang dinamis dan kompleks. Beberapa studi internasional juga menunjukkan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja melalui peningkatan *work* (Chen et al., 2020; Yang et al., 2019)

Penelitian-penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti pengetahuan dan keterampilan tidak dapat dilepaskan dari pembahasan *career well-being*, khususnya ketika kemampuan adaptasi menjadi kunci keberhasilan karier. Untuk memperkuat pemahaman tersebut, penting untuk melihat bagaimana penelitian-penelitian sebelumnya menguji keterkaitan variabel-variabel ini, sekaligus mengidentifikasi celah yang masih belum terjawab.

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan modal utama individu dalam membangun karier yang berkelanjutan. Menurut (Zumali & Suharyadi, 2018) dalam konsep *knowledge creation*, pengetahuan adalah sumber daya strategis yang tidak hanya memperkuat kinerja, tetapi juga menjadi basis inovasi. Dalam generasi muda, pengetahuan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan tren industri terbukti meningkatkan *employability* serta memengaruhi kepuasan kerja (Waworuntu et al., 2022)

Penelitian oleh Rudolph et al. (2017) menunjukkan bahwa pengetahuan yang kuat memungkinkan individu untuk lebih memahami tuntutan pekerjaan dan mengatasi tantangan dengan efektif, sehingga mendukung peningkatan *career well-being* secara tidak langsung melalui penguatan *career adaptability* atau keterlibatan kerja. Pengetahuan dalam hal ini dimaknai sebagai kumpulan informasi atau

pemahaman yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, atau pembelajaran, dan menjadi landasan berpikir serta pengambilan keputusan profesional. Pengetahuan adalah hasil “kerja tahu” yang mencakup kesadaran, pengertian, dan kepandaian, yang secara kolektif menentukan bagaimana individu berpikir, merasa, dan bertindak. Pemahaman ini memperjelas bahwa pengetahuan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga menjadi modal praktis untuk menghadapi dinamika tuntutan pekerjaan di era digital (Putri, 2020).

Selain pengetahuan, keterampilan (*skills*) juga memiliki peran sentral dalam membentuk keberhasilan karier. Keterampilan diartikan sebagai kecakapan atau kecermatan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Menurut Nasihudin & Hariyadin (2021) keterampilan dapat disebut juga kecekatan, kecakapan, dan kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik dan benar. Sehingga, keterampilan dapat dipahami sebagai kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, ide, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Hal ini menegaskan bahwa keterampilan bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi juga mencakup dimensi kreatif dan reflektif yang krusial dalam pengembangan karier. Keterampilan ini mencakup aspek teknis (*hard skills*) maupun nonteknis (*soft skills*) yang dibutuhkan agar individu dapat beradaptasi, berkolaborasi, dan berinovasi di lingkungan kerja yang kompetitif. Dengan demikian, penguasaan keterampilan yang relevan menjadi faktor kunci dalam menunjang *career well-being*, terutama ketika dikombinasikan dengan pengetahuan yang memadai.

World Economic Forum (2023) menegaskan bahwa perubahan cepat pada pasar tenaga kerja menuntut individu untuk mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah, di samping *hard skills* teknis. Sementara itu, penelitian oleh (ang et al. (2019) menunjukkan bahwa *career adaptability* meningkatkan *work engagement*, yang kemudian mendukung *employee well-being*. Selain itu, *career adaptability* juga terbukti memperkuat *career satisfaction* lewat peningkatan *person job fit*, dan memiliki efek menurunkan stres dalam jangka panjang (Yen et al., 2023). Hal-hal tersebut memperkuat

argumen bahwa penguasaan pengetahuan dan keterampilan tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga efektif melalui jalur mediasi *career adaptability*.

Konsep *career well-being* sendiri merupakan dimensi penting dalam *subjective well-being* yang berfokus pada kepuasan, makna, dan keberhasilan dalam karier. Dalam kerangka ini, *career adaptability* sebagai modal vital dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis, penuh tantangan, dan berubah cepat, memungkinkan individu mengelola transisi karier dan transformasi lingkungan pekerjaan dengan efektif (Collins et al., 2021). Penelitian oleh Rudolph et al. (2017) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *career adaptability* dan sejumlah *outcome* adaptif seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kesejahteraan psikologis. Selain itu *career adaptability* yang tinggi melaporkan lebih rendah tingkat stres, serta peningkatan kepuasan kerja dan *life satisfaction* selama dua tahun pengamatan. Lebih jauh lagi, *career adaptability* terbukti meningkatkan work engagement, yang kemudian secara tidak langsung ikut meningkatkan *employee well-being*. Penelitian oleh Yang et al. (2019) menunjukkan bahwa tingkat *engagement* kerja memediasi efek positif *career adaptability* terhadap kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Ini mempertegas bahwa adaptabilitas karir bukan hanya soal kesiapan individu menghadapi perubahan, tetapi juga tentang menjaga keterlibatan dan makna dalam pekerjaannya, yang berdampak pada kesejahteraan secara menyeluruh. Selain itu, penelitian oleh Collins et al. (2021) menegaskan bahwa *career adaptability* berkontribusi positif terhadap *well-being* profesional dan umum terutama ketika individu menghadapi ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dan tekanan pekerjaan (*job strain*). *Career adaptability* juga terbukti memediasi hubungan antara ketegangan lingkungan kerja dengan kesejahteraan profesional dan umum. Dengan demikian, menjadi jelas bahwa *career adaptability* bukan sekadar variabel tambahan, melainkan mediator kritical yang memperkuat jalur pengaruh antara *career competencies* (seperti pengetahuan dan keterampilan) dengan *career well-being*.

Meskipun demikian, terdapat *research gap* yang menjadi celah bagi penelitian ini. Penelitian ini masih sangat terbatas, khususnya penelitian pada karyawan Generasi Z di Indonesia, di Kota Malang. Selain itu, penelitian terdahulu

lebih banyak mengukur pengaruh pengetahuan atau keterampilan secara terpisah terhadap *career well-being*, tanpa menguji keduanya secara simultan dalam satu model yang melibatkan *career adaptability* sebagai mediasi. Celah ini penting untuk diisi, mengingat Generasi Z memiliki karakteristik unik dalam hal preferensi kerja, keterlibatan digital, dan ekspektasi kesejahteraan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Kota Malang, sebagai salah satu pusat pendidikan dan ekonomi di Jawa Timur, memiliki populasi Gen Z yang signifikan, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. Kehadiran berbagai perusahaan rintisan (*start-up*), industri kreatif, dan sektor jasa membuka peluang sekaligus menimbulkan tantangan bagi mereka. Banyak Gen Z di Malang menghadapi ketidakpastian pekerjaan, tekanan terhadap performa, dan kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Meski demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara pengetahuan, keterampilan, *career well-being*, dan *career adaptability* pada karyawan Gen Z di Kota Malang masih terbatas. Hal ini menegaskan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling berpengaruh dalam kerangka model mediasi.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-being dengan Career Adaptability sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi praktisi sumber daya manusia, akademisi, pemerintah daerah, dan organisasi bisnis di Kota Malang dalam memahami peran pengetahuan, keterampilan, dan *career adaptability* terhadap *career well-being* generasi Z. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan, kebijakan ketenagakerjaan, serta strategi pengelolaan talenta yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan karier dan daya saing tenaga kerja muda di era digital. Selain itu, hingga saat ini belum terdapat penelitian yang secara simultan menguji pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi dalam konteks generasi Z di Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut agar dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan

literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada topik kesejahteraan karier generasi muda di era digitalisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, beberapa rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang?
4. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap *career well-being* melalui *career adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya

manusia, khususnya terkait pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik mengenai peran *career adaptability* dalam menjembatani hubungan antara kompetensi individu dan kesejahteraan karier, khususnya pada generasi Z.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, terutama pada konteks generasi muda di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi karyawan untuk mendukung kesejahteraan karier.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta mengasah kemampuan dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik penelitian di lapangan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut topik *career well-being*, *career adaptability*, serta faktor-faktor kompetensi individu, sehingga dapat mengembangkan penelitian dengan lingkup yang lebih luas atau konteks yang berbeda.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian dibawah ini merupakan penelitian dari studi terdahulu yang sejenis dan akan disertakan pada penelitian ini untuk bahan referensi. Penelitian sebelumnya yang tercantum di bawah ini telah disatukan pada Tabel 2.1 di bawah ini

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dwidienawati, Ratnasari, et al. (2025) The Influence of Well-being, Empowering Leadership, and Career Development on Work Engagement in Generation Z in Indonesia	X: <i>Well-being, Empowering Leadership, Career Development</i> Y: <i>Work Engagement</i>	Penelitian kuantitatif dengan survei	<i>Well-being, empowering leadership, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement Gen Z. Hubungan positif juga ditemukan antara well-being dan kepemimpinan yang memberdayakan</i>
2.	Reddy et al. (2024) Empowering Generation Z Employees: The Importance of Career Aspirations in Driving Workplace Performance	X: <i>Career Aspirations</i> Y: <i>Workplace Performance</i>	Penelitian deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan analisis konseptual	<i>Career aspirations yang selaras dengan tujuan organisasi meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas Gen Z. Faktor penentu termasuk nilai pribadi, adaptabilitas teknologi, dan work-life balance. Strategi pengembangan karir yang terarah dapat mengoptimalkan kinerja dan inovasi.</i>

3.	Laily et al. (2024) Antecedents of knowledge management: The case of professional employees in Indonesia	X: <i>Knowledge, Trust, Unity, Self-Efficacy</i> Y: <i>Knowledge Management</i> M: <i>Conformity</i>	Penelitian kuantitatif kausalitas dengan PLS-SEM	<i>Self-efficacy</i> tidak langsung mempengaruhi <i>knowledge management</i> . Kepercayaan dan kesatuan memediasi pengaruh terhadap <i>knowledge management</i> . Karyawan perlu tingkat pengetahuan tinggi dan kepercayaan agar berbagi pengetahuan berjalan baik
4.	Balbinot et al. (2024) The influence of Soft Skills on improving productivity and promoting quality of life in generations 'Z' and 'Millennials'	X: <i>Soft Skills</i> Y: <i>Productivity, Quality of Life</i>	<i>Systematic Review</i> dengan analisis artikel dari berbagai database	<i>Soft skills</i> sangat penting bagi generasi Z dan Millennial untuk beradaptasi dengan ekonomi 4.0 yang kompleks, meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, dan kesehatan mental. Pendidikan <i>soft skills</i> perlu diintegrasikan dalam kurikulum universitas dan program akademik.
5.	Rafli & Al Usrah (2024) Exploring The Psychological State of Career Well-Being in Vocational Students' Choice of Major Interest	X: <i>Interest in Major</i> Y: <i>Career Well-being</i> (siswa SMK)	Kuantitatif deskriptif	Tingkat <i>career well-being</i> siswa SMK tinggi, ditandai oleh perencanaan karir yang positif, makna karir, dan dukungan sosial.

6.	Faqih & Ekowati (2024) Work Engagement as Mediation the Effect of Empowerment and Transformational Leadership to Employee Performance	X: Empowerment, Transformational Leadership Y: Employee Performance (Kinerja Karyawan) M: Work Engagement (Keterlibatan Kerja)	Kuantitatif dan menggunakan PLS dengan SmartPLS v3	<i>Empowerment dan Transformational Leadership</i> tidak berpengaruh langsung signifikan pada kinerja dan <i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>empowerment & transformational Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>empowerment & transformational leadership</i> dengan kinerja secara tidak langsung dan signifikan dengan kinerja secara tidak langsung dan signifikan
7.	Yen et al. (2023) How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person job fit	X: <i>Career Adaptability</i> Y: <i>Career Satisfaction</i> M : <i>Person Job Fit</i>	Kuantitatif, survei dua gelombang pada 234 pekerja penuh waktu	<i>Career adaptability</i> berpengaruh positif terhadap <i>career satisfaction</i> melalui mediasi penuh <i>person job fit</i> . <i>Job uncertainty</i> melemahkan hubungan mediasi tersebut

8.	Coetzee et al. (2023) To what extent do career agility and psychological capital activate employees' career adaptability and foster their career resilience and career satisfaction?	X: <i>Career Agility & Psychological Capital</i> Y: <i>Career Resilience & Career Satisfaction</i> M: <i>Career Adaptability</i>	Penelitian kuantitatif korelasional dengan 412 pegawai sektor publik	<i>Career agility</i> dan <i>psychological capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>career resilience</i> dan <i>career satisfaction</i> , baik secara langsung maupun tidak langsung melalui <i>career adaptability</i> . Mediasi menunjukkan <i>technological adaptivity</i> , <i>agile learning</i> , <i>optimism</i> , dan <i>hope</i> sebagai penguat utama.
9.	Fauziah et al. (2023) Pengaruh Self-Esteem, Adaptabilitas Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Karyawan Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuran)	X: <i>Self-Esteem, Career Adaptability</i> Y: <i>Employee Performance</i> M: <i>Perceived Organizational Support</i>	Penelitian kuantitatif dengan <i>path analysis</i> menggunakan SPSS	<i>Self-esteem</i> dan <i>career adaptability</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>perceived organizational support</i> dan kinerja. <i>Perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, <i>self-esteem</i> dan <i>career adaptability</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui <i>perceived organizational support</i> .
10.	Herdiyana et al. (2023) The Effect of Competence and Knowledge Management on Employee Performance (Case Study at The Indonesian University of Education, Tasikmalaya Campus)	X: <i>Competence, Knowledge Management</i> Y: <i>Employee Performance</i>	Penelitian kuantitatif deskriptif	Kompetensi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi dan manajemen pengetahuan akan meningkatkan kinerja karyawan.

11	Dhania & Susanti (2023) Career Wellbeing for Workers with Physical Disabilities: A Phenomenology Study	Y: <i>Career Well-being</i> (Pekerja dengan disabilitas fisik)	Penelitian kualitatif fenomenologi dengan wawancara semi-terstruktur	<i>Career well-being</i> pekerja disabilitas tercermin dari: (1) dampak emosional positif berupa rasa syukur dan kebahagiaan; (2) makna penting dalam karir bagi diri sendiri, keluarga, dan perusahaan; (3) jaringan karir dan dukungan sosial sangat berperan. Faktor internal (motivasi diri) dan eksternal (dukungan keluarga & perusahaan) berpengaruh signifikan.
12	Mafrukhah et al. (2023) The Role of Job Satisfaction as Mediator The Effect of Competence and Self Efficacy on Employee Performance	X: Kompetensi, Y: <i>Self-Efficacy</i> Y: <i>Employee Performance</i> M: <i>Job Satisfaction</i>	Kuantitatif, dengan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS)	Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Self-efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan self-efficacy dengan kinerja. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompetensi dengan kinerja
13	Gori et al. (2022) Towards Meaning in Life: A Path Analysis Exploring the Mediation of Career Adaptability in the Associations of Self-Esteem with Presence of Meaning and Search for Meaning	X: <i>Self-Esteem</i> Y: <i>Presence of Meaning, Search for Meaning</i> M: <i>Career Adaptability</i>	Penelitian kuantitatif dengan path analysis	<i>Career adaptability</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>self-esteem</i> dengan <i>presence of meaning</i> dan <i>search for meaning</i> . Pekerja dengan <i>self-esteem</i> tinggi cenderung memiliki <i>career adaptability</i> lebih baik, yang meningkatkan makna hidup mereka.

14	Lakshmi & Sonata (2021) Manfaat Career Adaptability dan Job Crafting pada Kesuksesan Karir Pekerja Indonesia dalam Masa Pandemi	X: <i>Career Adaptability & Job Crafting</i> Y: <i>Career Success</i>	Penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda	<i>Career adaptability</i> dan <i>job crafting</i> merupakan prediktor signifikan kesuksesan karir selama pandemi, dengan kontribusi efektif sebesar 33,9%. <i>Career adaptability</i> membantu pekerja bertahan menghadapi tantangan, sementara <i>job crafting</i> memfasilitasi pencapaian tujuan karir.
15	Amat & Talhah (2021) The Relationship between Soft Skills, Self-Efficacy, and Career Development among Malaysian Generation Z	X: <i>Soft Skills, Self-Efficacy</i> Y: <i>Career Development</i>	Penelitian kuantitatif korelasional dan deskriptif	<i>Soft skills</i> dan <i>self-efficacy</i> memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perkembangan karir Gen Z. Keduanya memberikan pengaruh besar terhadap pengembangan karir generasi ini.

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang disajikan dalam Tabel 2.1, Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus kajian *career well-being* sebagai variabel dependen serta penggunaan *career adaptability* sebagai variabel mediasi, yang telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan berbagai indikator keberhasilan karier. Namun, perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan, yaitu pengetahuan dan keterampilan, yang belum banyak dikaji secara simultan dalam konteks *career well-being*, terutama pada populasi yang menjadi objek penelitian ini. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan data terbaru serta mempertimbangkan yang relevan dengan kondisi pasar kerja modern. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kebaruan (*novelty*) dengan menggabungkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor *career well-being* melalui *career adaptability* sebagai variabel mediasi, serta memberikan wawasan praktis bagi

pengembangan strategi peningkatan kesejahteraan karier dalam dunia pendidikan dan kerja.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengetahuan

2.2.1.1 Pengertian Pengetahuan

Menurut Hall & Moss (1998), pengetahuan merupakan salah satu bagian utama dari *career competencies* yang mencakup pemahaman individu terhadap dirinya sendiri, organisasi tempat ia bekerja, serta arah karier yang ingin dicapai. Pengetahuan karier membantu individu dalam membuat keputusan yang tepat, merencanakan pengembangan diri, dan menyesuaikan kompetensinya dengan tuntutan lingkungan kerja. Selain itu, (Savickas, 2005) dalam *Career Construction Theory* menjelaskan bahwa individu membangun kariernya melalui proses refleksi diri dan pengalaman kerja, yang kemudian membentuk *pengetahuan karier* sebagai dasar untuk membangun narasi kariernya. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan karier yang memadai, seseorang dapat mengembangkan kapasitas adaptif yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Dalam teori *Career Construction*, Savickas (2005) *career competencies* berperan sebagai bentuk *adaptive readiness*, yaitu kesiapan individu dalam mengelola transisi dan tantangan karier. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *career competencies* yang dimiliki seseorang, semakin besar pula kemampuan mereka untuk mengembangkan *career adaptability*. Penelitian ini juga selaras dengan perspektif *Job Demands–Resources Model* (Demerouti et al., 2001) yang menempatkan *career competencies* sebagai *personal resources* yang dapat memperkuat proses motivasional dan meningkatkan kesejahteraan karier (*career well-being*).

Mubarak, (2011) dalam Darsini et al., (2019) juga mendefinisikan pengetahuan sebagai semua yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia, dan akan terus berkembang seiring proses kehidupan. Pengetahuan merupakan hasil keingintahuan manusia terhadap berbagai hal melalui metode tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidikan dan pengalaman menjadi faktor penting yang memengaruhi perkembangan pengetahuan seseorang.

Pengetahuan adalah produk dari upaya manusia untuk mempelajari berbagai hal dengan bantuan alat dan teknik tertentu. Pengetahuan memiliki berbagai jenis dan karakteristik. Ada yang diperoleh secara langsung dan tidak langsung, ada yang fleksibel (berubah-ubah), subjektif, dan spesifik, dan ada juga yang tetap, obyektif, dan universal. Pendidikan dan pengetahuan sangat terkait, dengan asumsi bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan memiliki pengetahuan yang lebih luas. Namun, perlu ditekankan bahwa ini tidak berarti seseorang yang kurang pendidikan mutlak kurang pengetahuan (Darsini et al., 2019).

2.2.1.2 Indikator Pengetahuan

Menurut Judge et al., (2017) & Dessler, (2008) menyebutkan bahwa indikator pengetahuan ada 4, yaitu:

1. Pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan
Menggambarkan sejauh mana karyawan memahami ruang lingkup pekerjaan, peran, dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Pengetahuan ini penting untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai ekspektasi organisasi (Dessler, 2008).
2. Pengetahuan teknis yang relevan dengan pekerjaan
Mengacu pada kemampuan karyawan dalam menguasai keterampilan dan informasi teknis sesuai bidang kerja, seperti penggunaan peralatan, perangkat lunak, atau metode kerja tertentu (Judge et al., 2017).
3. Pengetahuan tentang prosedur dan kebijakan organisasi
Menunjukkan pemahaman terhadap aturan, alur kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan kebijakan perusahaan yang berlaku, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai standar (Dessler, 2008).
4. Pengetahuan umum yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
Merupakan wawasan tambahan di luar pengetahuan teknis yang membantu kelancaran kerja, seperti perkembangan industri, tren pasar, atau isu-isu yang mempengaruhi pekerjaan (Judge et al., 2017).

2.2.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal (berasal dari dalam diri individu) dan faktor eksternal (berasal dari luar individu) (Darsini et al., 2019)

1. Faktor Internal

a. Usia

Usia pada seseorang dapat dihitung sejak lahir hingga ulang tahun. Semakin tua usia seseorang maka semakin matang juga dalam hal kedewasaan, kemampuan berpikir dan kemampuan bekerja. Usia mempengaruhi pemahaman dan pola berpikir seseorang. Seiring bertambahnya usia, pemahaman dan cara berpikir seseorang semakin berkembang sehingga semakin mudah dalam menyerap informasi.

b. Jenis kelamin

Wanita lebih sering menggunakan otak kanannya dan juga lebih mampu menghubungkan ingatannya dengan situasi sosial. Oleh karena itu, mereka lebih mampu melihat dari sudut pandang yang berbeda, menarik kesimpulan dan lebih sering mengandalkan emosi. Laki-laki mempunyai keterampilan motorik yang jauh lebih kuat dibandingkan perempuan.

2. Faktor Eksternal

a. Pendidikan

Pendidikan mempunyai dampak positif terhadap kualitas hidup masyarakat sehingga sangat penting sebagai sarana memperoleh informasi, misalnya di bidang kesehatan. Pendidikan mempengaruhi partisipasi seseorang dalam pembangunan dan secara umum semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik pula akses terhadap informasi. Orang dengan pelatihan formal terbiasa berpikir logis dalam memecahkan masalah.

b. Pekerjaan

Pekerjaan pada hakikatnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk memperoleh upah (gaji) atau untuk memenuhi suatu

kebutuhan seperti pekerjaan rumah tangga dan lain-lain. Lingkungan kerja memungkinkan seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan secara langsung dan tidak langsung

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan sumber ilmu sebagai cara memperoleh kebenaran dengan cara mengulang ilmu yang diperoleh di masa lalu untuk memecahkan masalah. Pada umumnya semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan yang diperolehnya.

d. Sumber informasi

Individu dapat memperoleh pengetahuan dengan cara mengakses berbagai sumber informasi di berbagai media. Perkembangan teknologi saat ini telah memberikan kemudahan dalam mengakses hampir semua informasi yang dibutuhkan. Seseorang yang mempunyai lebih banyak sumber informasi mempunyai jangkauan pengetahuanyang lebih luas. Secara umum, semakin mudah informasi tersedia, semakin cepat masyarakat memperoleh pengetahuan baru.

2.2.1.4 Pengetahuan dalam Perspektif Islam

Islam menilai ilmu pengetahuan sebagai bagian dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia sebagai hamba Allah SWT. Sebagaimana yang telah diwajibkan oleh Allah SWT dalam menuntut ilmu pada Surah Al-Mujadalah ayat 11:

وَإِذَا كُنتُمْ لِلَّهِ تَافِسِحَ فَاذْهَبُوا إِلَى الْمَجَالِسِ فِي تَفْسِحِ لَكُمْ قِيلَ إِذَا أَمَّنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ أَمَّنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا أَنْشُرُوا قِيلَ
حَبِيرٌ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu 'Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis', maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, 'Berdirilah', maka berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadalah: 11).

Ayat ini menegaskan bahwa ilmu menempati kedudukan yang sangat tinggi dalam pandangan Islam. Allah SWT memberikan kemuliaan dan derajat yang lebih

tinggi kepada orang-orang beriman yang memiliki ilmu. Hal ini menjadi motivasi bagi setiap Muslim untuk terus menuntut ilmu sepanjang hayat, baik ilmu agama (syar'i) maupun ilmu umum (kauni), selama tidak bertentangan dengan syariat. Ilmu juga menjadi pembeda antara manusia dengan makhluk lainnya. Melalui ilmu, manusia dapat mengembangkan akal, mengelola sumber daya, dan menciptakan peradaban yang bermanfaat. Oleh karena itu, pengetahuan dalam Islam tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga memiliki nilai sosial, moral, dan spiritual (Rohmaniyyah & Susanti, 2024).

2.2.2 Keterampilan

2.2.2.1 Pengertian Keterampilan

Wahyudi (2018) mengemukakan keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Menurut (Moehariono & Revisi, 2016) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan.

Arcynthia (2013) berpendapat keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. Mongilala et al., (2022) mengemukakan keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

2.2.2.2 Indikator Keterampilan

Berdasarkan Spencer & Spencer (1993) dalam Ennis, (2008) keterampilan kerja dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skills*), yaitu kemampuan menggunakan alat, teknologi, atau metode yang relevan dengan pekerjaan.

2. Keterampilan komunikasi (*communication Skills*), yaitu kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun hubungan baik dengan rekan kerja.
3. Keterampilan Pemecahan Masalah (*Problem-Solving Skills*), yaitu kemampuan menganalisis situasi dan menemukan solusi efektif.
4. Keterampilan Manajerial/Waktu (*Managerial/Time Management Skills*), yaitu kemampuan mengatur prioritas dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
5. Keterampilan Beradaptasi (*Adaptability Skills*), kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi keterampilan

Notoatmodjo, (2010) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.
2. Umur. Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.
3. Pengalaman. Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berfikir dalam melakukan suatu hal.

2.2.2.4 Keterampilan dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, keterampilan (*skill*) merupakan bagian dari amanah yang harus dijaga dan dikembangkan. Keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga etika dan tanggung jawab dalam penerapannya. Al-Qur'an

memberikan gambaran bahwa kemampuan bekerja dan keahlian harus disertai integritas moral.

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مَنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجَرَهُ أَبَتِ يَا إِحْدَهُمَا قَالَتْ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Wahai bapakku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (QS. Al-Qashash: 26)*

Ayat ini mengandung pesan bahwa dua kriteria utama dalam memilih pekerja adalah quwwah (kekuatan/kemampuan atau keterampilan) dan amanah (dapat dipercaya). Dalam penelitian ini, keterampilan menjadi bagian penting dalam menunjang *career well-being*, karena seorang karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan amanah akan mampu menjalankan tugasnya secara profesional, sehingga memberikan dampak positif bagi perkembangan kariernya.

2.2.3 Career Well-Being

2.2.3.1 Pengertian Career Well-Being

Career Well-Being merujuk pada kesejahteraan yang berkaitan dengan karier seseorang bagaimana seseorang melihat, merasakan, dan mengevaluasi kehidupannya dalam aspek pekerjaan dan pengembangan profesionalnya. Dalam kerangka *Career Construction Theory*, *career well-being* merupakan hasil akhir (*adaptive outcome*) dari proses konstruksi karier, di mana individu yang memiliki *career adaptability* tinggi akan lebih mampu mencapai kesejahteraan karier karena mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan membangun makna dalam pekerjaan. Sementara itu, menurut Job Demands–Resources Model (Demerouti et al., 2001), *career well-being* dipengaruhi oleh kombinasi antara *job resources* (dukungan organisasi, otonomi kerja) dan *personal resources* (seperti *career competencies* dan *career adaptability*). Dengan demikian, kesejahteraan karier tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal pekerjaan, tetapi juga kemampuan internal individu untuk beradaptasi dan mengembangkan diri.

Menurut (National Career Development Association, 2016), *career well-being* adalah salah satu dari lima elemen kesejahteraan yang saling bergantung bersama dengan kesejahteraan sosial, finansial, fisik, dan komunitas.

Menurut Kidd (2008) dalam Steiner & Spurk, (2019) mendefinisikan kesejahteraan karier sebagai emosi yang berkaitan dengan beberapa aspek karier, yaitu transisi karier, hubungan interpersonal, hubungan dengan organisasi, kinerja kerja, rasa tujuan, pembelajaran dan pengembangan, serta masalah kehidupan kerja. Selain itu kesejahteraan karier (*career well-being*) juga memiliki kesamaan dengan kesuksesan karier, yang didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang diinginkan pada titik mana pun dalam pengalaman kerja seseorang sepanjang waktu.

Secara khusus, kesuksesan karier subjektif sebagai evaluasi dan pengalaman aktor karier utama dalam mencapai hasil karier yang bermakna secara pribadi yang juga dapat dianggap sebagai kesejahteraan karier. Kesuksesan karier subjektif biasanya diukur sebagai kepuasan karier dan lebih baru-baru ini sebagai evaluasi multidimensi aspek karier, seperti pertumbuhan dan pembelajaran, kehidupan pribadi, dan keaslian. Hal ini dapat dikatakan bahwa *career well-being* sebagai kesejahteraan yang mencakup berbagai domain kehidupan termasuk kepuasan karier (*career satisfaction*), kepuasan hidup non-kerja (seperti keluarga atau hobi), dan interaksi positif antara keduanya (*positive spillover*). Karier bukan berdiri sendiri, tetapi bagian dari keseluruhan kesejahteraan hidup seseorang Steiner & Spurk, (2019).

2.2.3.2 Indikator Career Well-Being

Indikator utama *career well-being* menurut Steiner & Spurk, (2019) terdiri dari:

1. *Satisfaction* / Kepuasan Karier

Kepuasan karier menggambarkan sejauh mana individu merasa puas terhadap perkembangan, pencapaian, dan arah karier yang telah dijalani. Kepuasan ini tidak hanya dilihat dari segi pencapaian materi seperti gaji atau jabatan, tetapi juga dari realisasi tujuan pribadi, peluang pengembangan diri, serta kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan minat dan nilai yang dianut.

1. *Positive Affect & Engagement*

Afek positif merujuk pada perasaan menyenangkan seperti antusiasme, rasa senang, bangga, dan penuh energi ketika bekerja. Keterlibatan kerja (*work engagement*) menggambarkan tingkat fokus,

dedikasi, dan energi yang dicurahkan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki afek positif dan keterlibatan tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik.

2. *Meaning and Purpose*/Makna dan Tujuan

Makna dan tujuan karier berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan nilai yang berarti dan relevan dengan tujuan hidup seseorang. Ketika pekerjaan dianggap selaras dengan prinsip dan aspirasi pribadi, individu cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan lebih tahan terhadap tekanan kerja.

3. *Work Nonwork Spillover*/Interaksi Positif Karier dan Kehidupan Lain

Konsep ini mengacu pada sejauh mana pengalaman positif di tempat kerja dapat memengaruhi aspek kehidupan non-kerja seperti hubungan keluarga, kesehatan mental, atau aktivitas sosial, dan sebaliknya. Spillover positif terjadi ketika energi, keterampilan, atau suasana hati yang baik dari pekerjaan terbawa ke kehidupan pribadi, sehingga menciptakan keseimbangan hidup yang sehat.

4. Keseimbangan Kerja–Non Kerja (Work–Life Balance & Positive Spillover)

Menggambarkan interaksi positif antara kehidupan kerja dan non-kerja, di mana pengalaman positif di pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Keseimbangan ini berkontribusi pada kesehatan mental, hubungan sosial, dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Career Well-Being*

Faktor yang mempengaruhi *career well-being* menurut Steiner & Spurk, (2019) terdiri dari:

1. Kesesuaian antara Karier dan Diri (*Person Job Fit*)

Career well-being akan lebih mudah tercapai jika terdapat kesesuaian yang tinggi antara minat, nilai, kemampuan, dan karakteristik pribadi seseorang dengan tuntutan pekerjaan. Teori Holland menjelaskan bahwa individu yang bekerja di lingkungan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya cenderung mengalami kepuasan karier yang lebih tinggi, memiliki motivasi yang kuat, dan mampu bertahan dalam jangka panjang.

2. Pengembangan Diri dan Pembelajaran Berkelanjutan

Kesempatan untuk terus belajar, memperoleh keterampilan baru, dan mengembangkan kompetensi sangat berpengaruh terhadap rasa kemajuan dan pencapaian dalam karier. Lingkungan kerja yang menyediakan pelatihan, program mentoring, atau kesempatan rotasi jabatan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta memberikan makna dan tujuan yang lebih jelas dalam perjalanan kariernya.

3. Keseimbangan Kerja Hidup (*Work Life Balance*)

Career well-being tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mencakup pengaturan waktu, batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, serta interaksi positif antara keduanya. Apabila pekerjaan terlalu mengganggu waktu pribadi atau keluarga, risiko stres dan burnout akan meningkat, yang pada akhirnya menurunkan kesejahteraan karier.

Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan organisasi secara keseluruhan berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan *career well-being*. Hubungan kerja yang harmonis dapat mengurangi stres, memperkuat identitas profesional, dan meningkatkan rasa percaya diri.

2.2.3.4 *Career Well-Being* dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kesejahteraan karier sejalan dengan konsep keseimbangan hidup (*moderation*, wasatīyyah) dan tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi. Islam menekankan hidup yang seimbang antara dunia dan akhirat, termasuk dalam pekerjaan dan penghidupan sehari-hari.

Allah SWT berfirman:

مُّعَلِّمَاتٍ لِّلرِّسُولِ وَيَكُونُ النَّاسُ لِيَ عَشْرَةَ شُهُودًا لِّتَكُونُوا وَسْطَ أُمَّةٍ جَعَلْنَاكُمْ وَكَذَلِكَ
مِّنَ الرِّسُولِ يُتَّبَعِ مَنْ لَّنَعْلَمَ لَّا إِلَهَ إِلَّا كَبِيرَةٌ كَانَتْ وَإِنَّ عَقَبِيهِ عَلَى يَنْقَلِبُ
رَحِيمٍ لَّرَأُوفٍ بِالنَّاسِ اللَّهُ إِنَّ إِيْمَانَكُمْ لِيُضِيْعُ

Artinya: “Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Dan Kami tidak menetapkan kiblat yang menjadi kiblatmu (sekarang) melainkan agar Kami mengetahui (supaya nyata) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang membelot. Dan sungguh (pemindahan kiblat) itu terasa amat berat, kecuali bagi orang-orang

yang telah diberi petunjuk oleh Allah; dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia” (QS. AlBaqarah: 143)

Ayat ini menegaskan bahwa seorang Muslim seharusnya hidup dalam keseimbangan tidak berlebihan dalam bekerja hingga mengabaikan kehidupan spiritual atau sosial, juga tidak bermalas-malasan hingga menggampangkan tanggung jawab duniawi. Oleh karena itu, *career well-being* dalam Islam adalah saat seseorang sukses dalam pekerjaan tanpa melupakan nilai-nilai agama, spiritualitas, dan keterhubungan sosial sejalan dengan keseimbangan kehidupannya.

2.2.4 Career Adaptability

2.2.4.1 Pengertian Career Adaptability

Career Adaptability merupakan sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas, transisi, dan tantangan di dalam peran profesionalnya. Savickas & Porfeli, (2012) dalam Rudolph et al., (2017) mendefinisikan *Career Adaptability* sebagai sumber daya psikososial yang membantu individu menavigasi peralihan serta perkembangan karier dengan efektif. Secara lebih luas, *Career Adaptability* dipahami sebagai kemampuan regulasi diri (*self-regulatory*) dan fleksibel (*malleable competency*) yang memungkinkan individu menyelesaikan masalah kompleks dan tidak terstruktur yang muncul sepanjang karier.

Kehadiran *Career Adaptability* ini penting, terutama di era modern dengan dunia kerja yang cepat berubah, karena memungkinkan karyawan tetap adaptif terhadap kondisi baru, termasuk teknologi, tuntutan industri, maupun perubahan pasar pekerjaan (Rudolph, Lavigne, Katz, et al., 2017).

2.2.4.2 Indikator Career Adaptability

Berdasarkan teori *Job Demands–Resources (JD–R) Model* (Demerouti et al., 2001) *career adaptability* juga dipandang sebagai *personal resource* yang berfungsi untuk mengurangi tekanan kerja (*job demands*) dan memperkuat kesejahteraan individu (*career well-being*). Dengan kata lain, *career adaptability* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menyalurkan pengaruh *career competencies* terhadap *career well-being*.

Model Savickas & Porfeli, (2012) mendalilkan bahwa *Career Adaptability* terdiri dari empat dimensi utama yang sering disebut sebagai four C's yang diukur lewat *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Keempat indikator ini membantu menggambarkan sejauh mana individu siap menghadapi perubahan dan tantangan dalam perjalanan kariernya.

1. *Concern*

Merupakan representasi keterlibatan dan perencanaan masa depan karier. Indikator ini mengukur sejauh mana individu memiliki perhatian, antisipasi, dan persiapan untuk menghadapi perkembangan kariernya di masa depan. Individu dengan tingkat *concern* yang tinggi biasanya memiliki visi jangka panjang, menyusun rencana karier secara bertahap, dan mampu memprediksi peluang maupun risiko yang mungkin dihadapi.

2. *Control*

Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab dan kendali individu dalam mengelola serta membuat keputusan terkait jalur kariernya. *Control* mencerminkan rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap keputusan yang diambil dan disiplin dalam menjalankannya. Seseorang dengan *control* yang kuat biasanya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal, mampu mengatur prioritas pekerjaan, serta mengambil inisiatif untuk mencapai target karier.

3. *Curiosity*

Menggambarkan dorongan eksplorasi diri dan lingkungan kerja untuk menemukan peluang karier yang relevan dengan minat dan potensinya. Individu dengan *curiosity* tinggi cenderung terbuka terhadap pengalaman baru, rajin mencari informasi tentang tren industri, dan tidak takut mencoba peran atau tanggung jawab yang berbeda. Sikap ini membantu mereka mengidentifikasi pilihan karier yang lebih luas dan sesuai dengan perkembangan zaman.

4. *Confidence*

Merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan karier. Dimensi ini mencakup keberanian mengambil risiko, kemampuan memecahkan masalah, dan

kepercayaan diri dalam mengandalkan kompetensi yang dimiliki. Individu dengan confidence tinggi akan lebih resilien menghadapi hambatan, serta lebih optimis dalam mengeksekusi rencana yang telah disusun

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Menurut Du et al., (2024) faktor utama yang mempengaruhi Career Adaptability terdiri dari tiga:

1. *Mastery Goal Orientation*

Orientasi ini mencerminkan dorongan individu untuk tumbuh dan menguasai kompetensi baru secara mendalam. Mereka yang memiliki mastery goal orientation lebih termotivasi untuk mengembangkan diri, mengejar keterampilan baru, dan secara proaktif menyesuaikan diri dengan tuntutan karier. Orientasi ini memperkuat dimensi *Curiosity* dan *Concern* dalam *career adaptability*.

2. *Social Support* (Dukungan Sosial)

Dukungan dari pihak keluarga khususnya orang tua tampil paling dominan memengaruhi keterampilan adaptasi karier. Interaksi positif, motivasi emosional, dan fasilitas informasi yang disediakan oleh keluarga menjadi modal penting bagi individu dalam menghadapi transisi atau ketidakpastian karier.

3. *Vocational Decision Self-Efficacy*

Keyakinan dalam mengambil keputusan karier (*vocation decision self-efficacy*) meningkatkan rasa kontrol individu terhadap kariernya. Kemampuan membuat keputusan secara sadar dan bijak memperkuat dimensi *Control* dan *Confidence*.

2.2.4.4 *Career Adaptability* dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, *career adaptability* dapat dimaknai sebagai kemampuan seorang individu untuk bersiap, mengendalikan, mengeksplorasi, dan percaya diri dalam menghadapi dinamika kehidupan kerja, dengan tetap berpegang pada nilai-nilai syariah. Islam mengajarkan bahwa manusia harus memiliki perencanaan, pengendalian diri, sikap ingin belajar, dan kepercayaan kepada Allah (tawakkal) dalam setiap usaha, termasuk dalam membangun dan mengembangkan karier.

Firman Allah SWT

وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. Ar-Ra’d: 11)

Ayat ini menegaskan pentingnya inisiatif dan perubahan diri untuk mencapai keberhasilan. Hal ini selaras dengan konsep *Concern* dan *Control* dalam *career adaptability*, di mana individu bertanggung jawab untuk merencanakan masa depan kariernya serta mengendalikan arah yang ingin dituju.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pengetahuan terhadap *Career Well-Being*

Pengetahuan adalah kumpulan informasi, pemahaman, dan keterampilan kognitif yang dimiliki individu sebagai hasil dari proses belajar, pengalaman, atau pendidikan formal maupun informal (Laily et al., 2024). Dalam dunia kerja, pengetahuan menjadi modal utama yang memungkinkan individu untuk memahami tugas, memecahkan masalah, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. *Career well-being* dapat tercapai apabila individu memiliki pengetahuan yang memadai untuk mendukung kinerja, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan karier (Dwidienawati, Ratnasari, et al., 2025). Menurut JD-R Model, career competencies dapat secara langsung meningkatkan career well-being melalui peningkatan motivasi dan efikasi diri. Namun, hubungan ini diperkuat melalui mediasi career adaptability, yang menjembatani kompetensi karier dengan kesejahteraan karier (Demerouti et al., 2001).

Herdiyana et al., (2023) menemukan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang merupakan salah satu dimensi penting dalam *career well-being*. Laily et al., (2024) juga menegaskan bahwa tingkat pengetahuan yang tinggi mendorong efektivitas knowledge management dan meningkatkan kolaborasi di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwidienawati, Pradipto, et al., (2025) yang menunjukkan bahwa *well-being* dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja pada generasi Z, yang selanjutnya berkontribusi terhadap

peningkatan kesejahteraan karier. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengetahuan berpengaruh terhadap *Career Well-Being*.

2.3.2 Pengaruh keterampilan terhadap Career Well-Being

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif, yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja (Balbinot et al., 2024). Dalam karier, keterampilan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas hidup dan kepuasan kerja seseorang. Individu yang memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mampu beradaptasi, menyelesaikan tantangan kerja, serta mencapai tujuan kariernya. *Career well-being* sendiri merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan makna yang diperoleh individu dari pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh kecocokan antara keterampilan dengan tuntutan pekerjaan (Dhanial & Susanti, 2023). Dalam konteks *Career Construction Theory*, keterampilan karier membantu individu membangun makna dan arah karier melalui tindakan yang proaktif dan reflektif, sehingga meningkatkan *career well-being* (Savickas, 2005).

Penelitian Amat & Talhah, (2021) menemukan bahwa *soft skills* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier, yang berimplikasi pada meningkatnya kepuasan dan kesejahteraan karier. Balbinot et al., (2024) juga menegaskan bahwa *soft skills* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, dan kesehatan mental pada generasi Z dan Millennial di era ekonomi 4.0. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Herdiyana et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai bentuk keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang merupakan salah satu indikator dari *career well-being*. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Keterampilan berpengaruh terhadap *Career Well-Being*

2.3.3 Pengaruh Pengetahuan terhadap Career Well-Being Dimediasi Career Adaptability

Pengetahuan merupakan akumulasi informasi, wawasan, dan pemahaman yang dimiliki individu, yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, dan

(Laily et al., 2024). Dalam dunia kerja, pengetahuan memegang peranan penting karena membantu individu memahami tuntutan pekerjaan, mengidentifikasi peluang, dan memecahkan masalah secara efektif. *Career adaptability*, menurut Savickas & Porfeli, (2012), adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tuntutan, dan tantangan karier, melalui empat dimensi utama yaitu, *concern, control, curiosity, dan confidence*. Individu dengan tingkat pengetahuan tinggi cenderung memiliki *career adaptability* yang lebih baik, karena mereka mampu merencanakan langkah karier, mengendalikan proses kerja, menjelajah peluang baru, dan percaya diri menghadapi tantangan.

Career well-being, yang mengacu pada kepuasan, makna, dan kesejahteraan dalam karier (Dhanial & Susanti, 2023), dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi tersebut. Dengan kata lain, pengetahuan meningkatkan *career adaptability*, yang pada gilirannya mendorong peningkatan *career well-being*. Akkermans et al., (2018) menemukan bahwa *career adaptability* dan kompetensi karier berkontribusi positif terhadap *life satisfaction* melalui peningkatan engagement. Hasil ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu akan memperkuat kemampuan adaptasi karier, yang selanjutnya meningkatkan kesejahteraan. Penelitian Rahmantari, (2021) juga membuktikan bahwa *career adaptability* menjadi prediktor signifikan dalam kesuksesan karier, khususnya pada situasi penuh tantangan seperti masa pandemi. Sementara itu, Gori et al., (2022) menemukan bahwa *career adaptability* memediasi hubungan antara self-esteem dengan makna hidup, yang relevan karena pengetahuan dapat berfungsi seperti *self-esteem* sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan kesejahteraan karier. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi

2.3.4 Pengaruh Keterampilan terhadap *Career Well-Being* Dimediasi *Career Adaptability*

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja (Balbinot et al., 2024). Dalam konteks karier, keterampilan memungkinkan individu beradaptasi terhadap tuntutan

pekerjaan, mengembangkan strategi kerja yang efektif, dan mencapai tujuan karier. *Career adaptability*, menurut Savickas (2005), adalah sumber daya psikologis yang memfasilitasi kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, merencanakan masa depan karier, serta mengatasi hambatan kerja. Individu yang memiliki keterampilan tinggi biasanya lebih percaya diri, lebih kreatif dalam mencari solusi, dan lebih siap menghadapi perubahan, sehingga mendorong peningkatan *career adaptability* dan akhirnya meningkatkan *career well-being*.

Penelitian Amat & Talhah, (2021) menemukan bahwa soft skills berpengaruh positif terhadap perkembangan karier generasi Z, yang berimplikasi pada meningkatnya kepuasan dan kesejahteraan karier. Balbinot et al., (2024) juga menegaskan bahwa soft skills berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas hidup, dan kesehatan mental, khususnya pada generasi Z dan Millennial. Sementara itu, penelitian Lakshmi & Sonata, (2021) menunjukkan bahwa *career adaptability* membantu pekerja bertahan menghadapi tantangan, sekaligus memfasilitasi pencapaian tujuan karier. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dapat memengaruhi *career well-being* secara tidak langsung melalui *career adaptability*. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

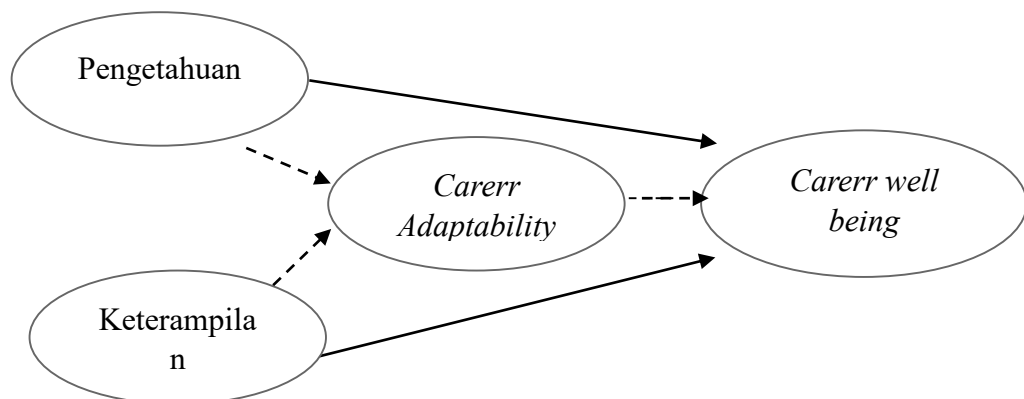
H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk model penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Pendekatan ini bersifat sistematis, objektif, dan terstruktur dalam pengumpulan serta analisis data (Rustamana et al., 2024).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kota Malang merupakan salah satu kota pendidikan dan pusat kegiatan ekonomi yang memiliki populasi Gen Z yang cukup besar, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal. Lokasi ini dinilai relevan dengan tujuan penelitian karena menyediakan populasi responden yang sesuai dengan kriteria, yaitu karyawan Gen Z yang berdomisili dan/atau bekerja di Kota Malang.

3.3 Populasi & Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan kelompok yang luas, mencakup individu, objek, atau hal tertentu yang dipilih oleh peneliti sebagai fokus studi untuk kemudian ditarik kesimpulan. Sampel, di sisi lain, adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk dianalisis lebih mendalam. (Sani Supriyanto & Maharani, 2013)

Berdasarkan data BPS Kota Malang 2024, penduduk Kota Malang usia 15–29 tahun tercatat sekitar 200,29 ribu jiwa (7,56 % + 7,65 % + 7,41 % dari kelompok umur 15–19, 20–24, dan 25–29). Total penduduk Kota Malang pada tahun yang sama adalah 885,27 ribu jiwa, dan penduduk usia produktif (15–59 tahun) sebesar 580,06 ribu jiwa atau sekitar 65,52 % dari total (Badan Pusat Statistik Kota Malang, 2024).

Meski demikian, data spesifik mengenai jumlah pekerja dari kalangan Generasi Z di Kota Malang belum tersedia secara resmi, karena kelompok ini tersebar di berbagai sektor seperti perdagangan, jasa, kuliner, pendidikan, industri kreatif, serta

administrasi. Oleh sebab itu, populasi penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak diketahui (*infinite population*) (Hair et al., 2014)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi karyawan Generasi Z di Kota Malang yang memenuhi kriteria tertentu.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Teknik ini dipilih karena peneliti hanya membutuhkan responden dengan kriteria khusus, yaitu karyawan Gen Z yang sesuai dengan fokus penelitian.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada Hair *et al* (2014) yang merekomendasikan bahwa jumlah sampel minimum dalam penelitian kuantitatif dengan analisis multivariat adalah 5–10 kali jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini terdapat 32 item pernyataan dalam kuesioner, sehingga jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah $32 \times 5 = 160$ responden.

Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Termasuk dalam kategori Generasi Z (lahir tahun 1997–2012).
2. Berdomisili dan/atau bekerja di Kota Malang.
3. Bekerja di sektor formal atau informal dengan pengalaman kerja minimal 6 bulan.

3.4 Data dan Jenis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yakni sumber data primer dan juga sumber data sekunder :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian Moleong, (2010). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form*, yang memudahkan pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikelola sebelumnya dan disajikan dalam bentuk yang lebih informatif, seperti tabel, grafik, dan laporan (Jabnabillah et al., 2023). Data sekunder yang digunakan bisa dari kajian literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel penelitian ataupun data demografi dan statistik tentang Generasi Z di Kota Malang yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan publikasi resmi lainnya.

3. Skala Pengukuran

Skala Likert dipilih karena sifatnya yang sederhana, mudah dipahami, dan mampu menangkap variansi jawaban secara efektif, terutama untuk responden yang memiliki pengetahuan terhadap objek penelitian (Brace, 2018). Penelitian ini menggunakan kerangka berikut untuk pengukuran skala Likert :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan informasi langsung dari responden. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data primer yang digunakan untuk mengukur karakteristik, pendapat, sikap, perilaku, atau pengalaman responden terhadap variabel yang diteliti (Brace, 2018). Kuesioner disebarkan secara daring melalui *Google Form* untuk mempermudah distribusi kepada responden yang tersebar di berbagai wilayah Kota Malang. Hal ini dipilih mengingat karakteristik populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang sebagian besar aktif menggunakan teknologi digital dan media daring.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran konsep variabel penelitian ke dalam bentuk yang dapat diukur, sehingga memudahkan peneliti dalam menyusun instrumen

penelitian. Seluruh item pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, di mana nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju.

Adapun definisi operasional dan indikator untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X1)

Pengetahuan adalah hasil dari proses penginderaan dan pemahaman individu yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Notoatmodjo, 2010).

2. Keterampilan (X2)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Judge et al., 2017).

3. *Career Adaptability* (Z)

Career adaptability adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tantangan, dan tuntutan dalam lingkungan kerja guna mengembangkan karier (Savickas & Porfeli, 2012).

4. *Career Well-being* (Y)

Career well-being adalah kondisi ketika individu merasa puas, berdaya, dan berkembang dalam kariernya, serta memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Robertson et al., 2011).

Tabel 3. 1

Dimensi dan Indikator variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Pengetahuan (X1) (Notoatmodjo, 2010), Judge et al., (2017) &	1. Mengetahui tugas & tanggung jawab. 2. Mengetahui aspek teknis sesuai kerja. 3. Mengetahui prosedur & kebijakan perusahaan.	1. Saya memahami tugas utama dalam pekerjaan saya. 2. Saya mengetahui tanggung jawab yang harus saya penuhi di tempat kerja. 3. Saya memahami prosedur teknis dalam pekerjaan saya.

	Dessler, (2008)	4. Mengetahui pengetahuan umum pendukung pekerjaan	<p>4. Saya memiliki pengetahuan teknis yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.</p> <p>5. Saya memahami kebijakan perusahaan yang berlaku.</p> <p>6. Saya mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti.</p> <p>7. Saya memiliki pengetahuan umum yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.</p> <p>8. Pengetahuan saya membantu saya memahami konteks pekerjaan secara luas.</p>
2	Keterampilan (X2) (Judge et al., 2017), Ennis, (2008)	<p>1. <i>Technical skills.</i></p> <p>2. <i>Communication skills.</i></p> <p>3. <i>Time-management skills.</i></p> <p>4. <i>Problem-solving skills</i></p>	<p>1. Saya mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan pekerjaan saya</p> <p>2. Saya terampil melaksanakan tugas teknis sesuai bidang kerja saya.</p> <p>3. Saya dapat menyampaikan ide dengan jelas kepada rekan kerja.</p> <p>4. Saya mampu mendengarkan dan memahami pesan dari rekan kerja.</p> <p>5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan.</p> <p>6. Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik.</p> <p>7. Saya dapat menemukan solusi atas masalah pekerjaan dengan cepat.</p> <p>8. Saya mampu mengambil keputusan yang tepat saat</p>

			menghadapi kendala pekerjaan.
3	Career Adaptability (Z) (Savickas & Porfeli, 2012), Rudolph et al., (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Concern</i> (perhatian pada masa karier) 2. <i>Control</i> (pengendalian terhadap karier) 3. <i>Curiosity</i> (eksplorasi peluang) 4. <i>Confidence</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memikirkan rencana karier jangka panjang saya. 2. Saya memiliki tujuan karier yang jelas. 3. Saya bertanggung jawab atas kemajuan karier saya. 4. Saya berusaha mempengaruhi arah perkembangan karier saya. 5. Saya tertarik mencari tahu peluang karier baru. 6. Saya mencari informasi tentang perkembangan dunia kerja. 7. Saya yakin mampu mengatasi tantangan dalam karier saya. 8. Saya percaya pada kemampuan diri untuk mencapai tujuan karier
1	<i>Career Well-being</i> (Y) (Robertson et al., 2011), Steiner & Spurk, (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap perkembangan karier. 2. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. 3. Makna dan tujuan dalam pekerjaan. 4. Hubungan positif dengan rekan dan atasan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan kemajuan karier yang saya capai saat ini. 2. Pekerjaan saya sesuai dengan tujuan karier saya. 3. Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan. 4. Pekerjaan saya tidak mengganggu keseimbangan hidup saya. 5. Pekerjaan saya memberikan rasa makna dalam hidup saya. 6. Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain atau organisasi. 7. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.

			8. Atasan saya mendukung dan menghargai kontribusi saya.
--	--	--	--

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

3.7 Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan teknik analisis statistik berbasis varian yang digunakan untuk memprediksi model dengan banyak variabel laten dan indikator. Menurut Hair et al. (2014), PLS-SEM sangat bermanfaat untuk menganalisis hubungan antar konstruk ketika model yang digunakan bersifat kompleks, data tidak sepenuhnya memenuhi asumsi distribusi normal, dan jumlah sampel relatif kecil. Keunggulan lain dari metode ini adalah kemampuannya mengakomodasi indikator dengan berbagai skala pengukuran, seperti kategori, ordinal, interval, maupun rasio, dalam satu model analisis. Dengan fleksibilitas ini, PLS-SEM menjadi pilihan yang tepat untuk penelitian ini yang melibatkan variabel mediasi dan beragam jenis indikator (Hair, 2014).

3.7.1 Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan jawaban responden. Jawaban responden diuraikan ke dalam Skala *Likert*, dengan lima alternatif jawaban. Data yang telah dikumpulkan kemudian diedit, ditabulasi dalam tabel, lalu selanjutnya dibahas secara deskriptif dengan menggunakan alat analisa statistics descriptive.

3.7.2 *Partial Least Square*

Partial Least Square (PLS), merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama. Sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi teori, bisa juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Ghazali dalam Supriyanto & Maharani, (2013).

Dalam menggunakan metode PLS, ada beberapa langkah-langkah yaitu

1. Merancang Model Struktural (*Inner model*)

Inner Model (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive relevance, dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2021). Hasil R2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah”. Persamaan inner model adalah:

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Keterangan:

η = konstruk laten endogen

B = koefisien matriks variabel endogen

Γ = matriks konstruk laten eksogen

Ξ = koefisien matriks variabel eksogen

inner model residual matriks = ζ

Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2) \dots \dots (1 - Rp^2)$$

Dimana: R1², R2²,, Rp² adalah R square variabel endogen. Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang 0 < Q² < 1, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q² ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis).

2. Merancang Model Pengukuran

Pengujian dengan PLS dimulai dengan pengujian model pengukuran untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen penelitian apa yang seharusnya diukur. Uji validitas konstruk dalam PLS dilaksanakan melalui uji convergent validity,

discriminant validity dan *average extracted (AVE)*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab instrumen. Instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha* (Hartono & Abdillah, 2014).

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1997 dalam Hartono & Abdillah, 2014). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Kontruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya. Persamaan outer model (Ulum et al., 2014) adalah:

$$x = \Pi x \xi + \acute{e}x$$

$$y = \Pi y \eta + \acute{e}y$$

x dan y = matriks variabel manifes independen dan dependen

ξ dan η = matriks konstruk laten independen dan dependen

Π = matriks koefisien (matriks loading)

\acute{e} = matriks outer model residu

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan ukuran *composite reliability*.

Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Lacker, 1981 dalam Ghozali, 2014:40). Rumus perhitungan AVE adalah:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Keterangan:

λ_i = faktor loading

$(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury et al., 2002 dalam Hartono & Abdillah, 2014). Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et al., 2006 Hartono dan Abdillah, 2014:62). Rumus perhitungan *composite reliability* (Ulum et al., 2014) adalah:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. Evaluasi Goodness Of Fit

a. Outer Model Refleksif

Untuk model penelitian yang menggunakan outer model refleksif dievaluasi berdasarkan *convergent*, *discriminant validity*, *composite reliability*. Nilai *convergent* dilihat dari nilai loading, nilai tersebut dianggap cukup antara 0.5 sampai 0.6 untuk jumlah variabel laten antara 3 sampai 7. Nilai *discriminant validity* dilihat berdasarkan nilai AVE, nilai AVE tersebut > 0.5. nilai *composite reliability* yang masih dapat diterima adalah ≥ 0.7 .

b. Outer Model Formatif

Sedangkan untuk model penelitian yang menggunakan outer model formatif dievaluasi berdasarkan pada substantive content-nya yaitu dengan melihat signifikansi dan *weight*.

c. Goodness of fit inner model

Diukur menggunakan Q-square predictive relevance. Rumus Q-square:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)\dots\dots\dots(1 - Rp^2)$$

Dimana: $R1^2, R2^2, \dots, Rp^2$ adalah R square variabel endogen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip dengan R^2 pada regresi).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis hubungan antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter serta t-statistic. Proses pengujian dilakukan melalui metode bootstrapping guna memperoleh distribusi t-statistic yang lebih akurat. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96, yang merupakan nilai batas pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah hubungan antar variabel laten dalam model struktural memiliki pengaruh yang signifikan (Hair, 2014).

b. Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengidentifikasi peran variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Evaluasi mediasi dilakukan dengan menganalisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang diperoleh dari hasil bootstrapping. Mediasi dianggap signifikan apabila nilai t-statistic $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, jenis mediasi (parsial atau penuh) ditentukan dengan membandingkan signifikansi jalur langsung (*direct effect*) dan jalur tidak langsung (*indirect effect*) (Hair, 2014).

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai generasi yang tumbuh di era digital, sehingga memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, informasi, dan perubahan cepat dalam dunia kerja. Karyawan Gen Z di Kota Malang tersebar di berbagai sektor, baik formal maupun informal, seperti pendidikan, perdagangan, jasa, kuliner, industri kreatif, dan administrasi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang tahun 2024, jumlah penduduk berusia 15–29 tahun mencapai sekitar 200,29 ribu jiwa, yang mencakup sebagian besar anggota Generasi Z. Dari total populasi Kota Malang yang mencapai 885,27 ribu jiwa, penduduk usia produktif (15–59 tahun) berjumlah 580,06 ribu jiwa atau sekitar 65,52% dari total penduduk. Meskipun data resmi mengenai jumlah karyawan Gen Z secara spesifik tidak tersedia, kelompok ini memiliki peran yang signifikan dalam dinamika dunia kerja di Kota Malang.

Karakteristik karyawan Gen Z yang menjadi fokus penelitian ini meliputi usia, pengalaman kerja, dan sektor pekerjaan. Karyawan Gen Z umumnya memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan, memungkinkan mereka untuk memahami dinamika pekerjaan dan mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan karier. Selain itu, mereka terbiasa menggunakan teknologi digital, termasuk dalam melakukan komunikasi, manajemen pekerjaan, dan pembelajaran sepanjang karier, sehingga relevan dengan fokus penelitian terkait pengetahuan, keterampilan, career adaptability, dan career well-being.

Objek penelitian ini dipilih karena karyawan Gen Z memiliki potensi yang besar untuk berkembang dalam karier mereka dan menghadapi tantangan serta perubahan di dunia kerja. Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan Gen Z berpengaruh terhadap career well-being, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi career adaptability. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan

memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di Kota Malang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuisioner pada pengisian data diri oleh responden, diperoleh beberapa latar belakang responden, hasil yang didapatkan yaitu:

4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

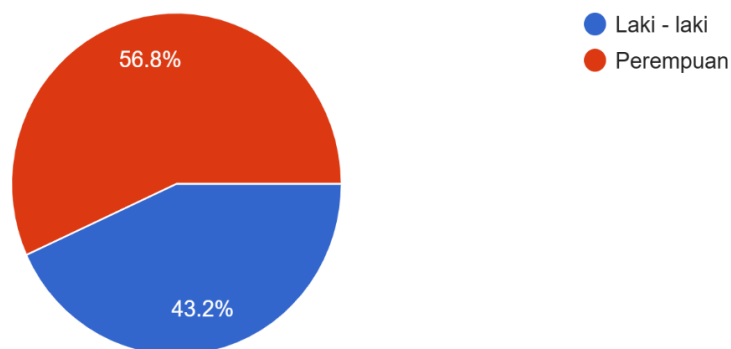
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karkarakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	76	43,2%
2	Perempuan	99	56,8%
Total		175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 1 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dan gambar 4.1, karakteristik yang diperoleh dari 175 responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 76 atau 43,2% responden dengan jenis kelamin laki-laki, dan 99 responden atau 56,8% responden dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

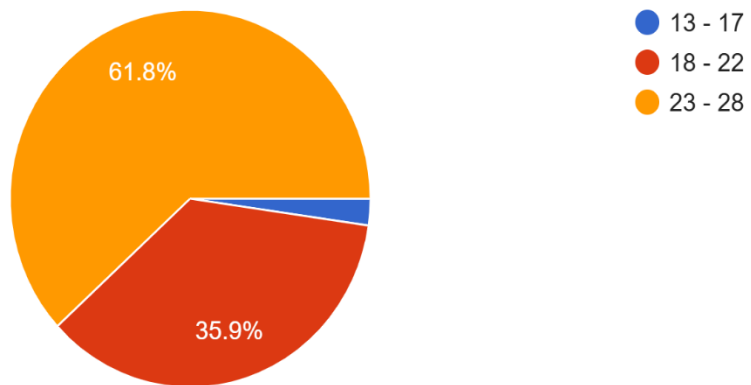
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan rentang usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	13-17 Tahun	4	2,3%
2	18-22 Tahun	63	35,9%
3	23-28 Tahun	108	61,8%
Total		175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.2 diatas, karakteristik yang diperoleh dari 175 responden berdasarkan rentang usia yaitu 4 atau 2,3% responden memiliki rentang usia 13 hingga 17 tahun, 63 atau 35,9% responden memiliki rentang usia 18 hingga 22 tahun, dan 108 atau 61,8% responden memiliki rentang usia 23 hingga 28 tahun.

4.1.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

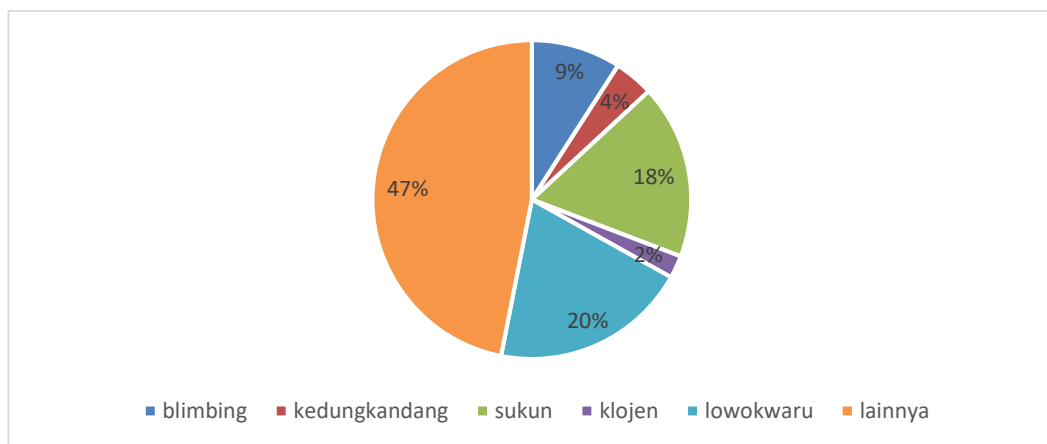
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan domisili adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

No	Domisili	Jumlah	Persentase
1	Kecamatan Blimbing	16	9,1%
2	Kecamatan Kedungkandang	7	4,0%
3	Kecamatan Sukun	31	17,7%
4	Kecamatan Klojen	4	2,3%
5	Kecamatan Lowokwaru	35	20,0%
6	Lainnya	82	46,9%
Total		175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili



Berdasarkan Tabel 4.3 dan gambar 4.2, karakteristik yang diperoleh dari 168 responden berdasarkan domisili yaitu 16 atau 9,1% responden berdomisili di Kecamatan Blimbing, 7 atau 4,0% responden berdomisili di Kecamatan Kedungkandang, 31 atau 17,7% responden berdomisili di Kecamatan Sukun, 4 atau 2,3% responden berdomisili di Kecamatan Klojen, 35 atau 20,0% responden berdomisili di Kecamatan Lowokwaru, dan 82 atau 46,9% responden berdomisili di luar Kecamatan yang ada di Kota Malang.

4.1.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis/Bidang Pekerjaan

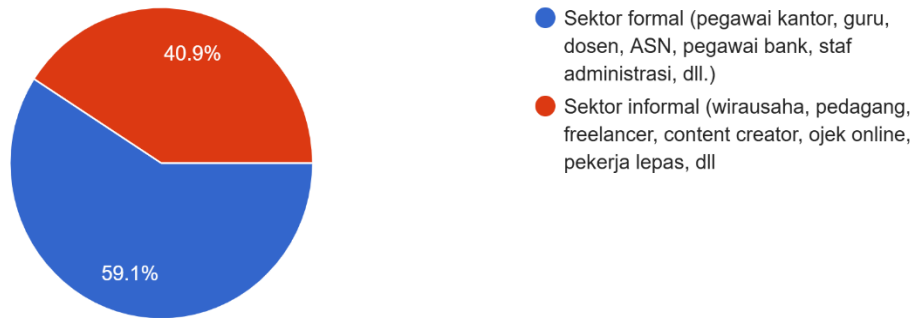
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis/bidang pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis/Bidang Pekerjaan

No	Domisili	Jumlah	Persentase
1	Sektor Formal	103	59,1%
2	Sektor Informal	72	40,9%
Total		175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 4 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis/bidang Pekerjaan



Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.4, karakteristik yang diperoleh dari 168 responden berdasarkan jenis/bidang pekerjaan yaitu 103 atau 59,1% responden bekerja pada sektor formal seperti pegawai kantor, guru, dosen, ASN, pegawai bank, staff administrasi dan lainnya. Dan 72 atau 40,9% responden bekerja pada sektor informal seperti wirausaha, pedagang, freelance, content creator, ojek online, dan lainnya.

4.1.2.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

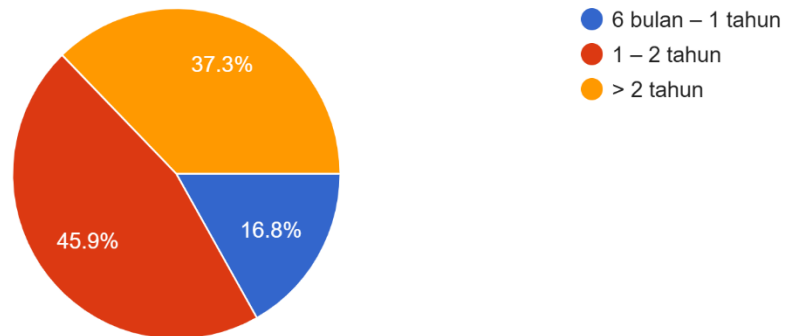
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	6 bulan – 1 tahun	29	16,8%
2	1-2 tahun	80	45,9%
3	>2 tahun	65	37,3%
	Total	175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 5 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel dan gambar 4.5 diatas, karakteristik yang diperoleh dari 168 responden berdasarkan lama bekerja yaitu 29 atau 16,8% responden sudah bekerja sekitar 6 bulan hingga 1 tahun, 80 atau 45,9% responden sudah bekerja sekitar 1 hingga 2 tahun, dan 65 atau 37,3% responden sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

4.1.2.6 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

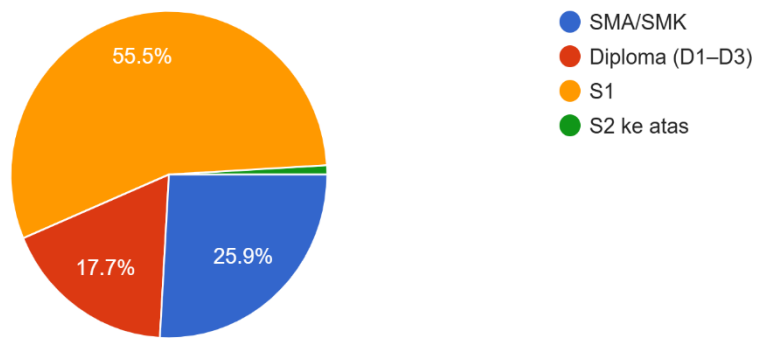
Dari hasil pengisian data diri oleh responden, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	45	25,9%
2	Diploma (D1-D3)	31	17,7%
3	S1	97	55,5%
4	S2 ke atas	2	0,9%
Total		175	100%

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Gambar 4. 6 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 dan gambar 4.6, karakteristik yang diperoleh dari 168 responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu 45 atau 25,9% responden adalah SMA/SMK, 31 atau 17,7% responden adalah lulus Diploma, 97 atau 55,5% responden adalah lulusan S1, dan 2 atau 0,9% responden adalah lulusan S2 ke atas.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert. Skala Likert menggunakan sejumlah pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan meminta responden memberikan tanggapan berdasarkan lima pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Budiaji, 2019).

4.1.3.1 Variabel Pengetahuan (X1)

Pengukuran variabel pengetahuan pada penelitian ini melibatkan 3 indikator yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan. Adapun item yang dihasilkan dari 3 indikator tersebut adalah 8 item. Berikut tabel frekuensi jawaban responden pada variabel pengetahuan:

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Pengetahuan (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Pengetahuan (X1)	X1.1	0	0	12	85	78	4,38
	X1.2	0	0	10	70	95	4,49
	X1.3	0	2	28	50	95	4,36
	X1.4	0	2	21	78	74	4,28
	X1.5	1	2	24	71	77	4,26
	X1.6	1	2	14	82	76	4,31
	X1.7	0	2	10	74	89	4,43
	X1.8	0	2	15	85	73	4,31

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, frekuensi jawaban responden pada variabel pengetahuan adalah sebagai berikut:

- a. Item X1.1 dengan pernyataan “*Saya memahami tugas utama dalam pekerjaan saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 85 jawaban.
- b. Item X1.2 dengan pernyataan “*Saya mengetahui tanggung jawab yang harus saya penuhi di tempat kerja*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 95 jawaban.
- c. Item X1.3 dengan pernyataan “*Saya memahami prosedur teknis dalam pekerjaan saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 95 jawaban.
- d. Item X1.4 dengan pernyataan “*Saya memiliki pengetahuan teknis yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 78 jawaban.
- e. Item X1.5 dengan pernyataan “*Saya memahami kebijakan perusahaan yang berlaku*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 77 jawaban.
- f. Item X1.6 dengan pernyataan “*Saya mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 82 jawaban.
- g. Item X1.7 dengan pernyataan “*Saya memiliki pengetahuan umum yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 89 jawaban.

- h. Item X1.8 dengan pernyataan “*Pengetahuan saya membantu saya memahami konteks pekerjaan secara luas*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 85 jawaban.

4.1.3.2 Variabel Keterampilan (X2)

Pengukuran variabel keterampilan pada penelitian ini melibatkan 3 indikator yaitu pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi. Adapun item yang dihasilkan dari 3 indikator tersebut adalah 8 item. Berikut tabel frekuensi jawaban responden pada variabel keterampilan:

Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Keterampilan (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Keterampilan (X2)	X2.1	0	1	13	83	78	4,36
	X2.2	1	1	11	76	86	4,40
	X2.3	1	3	23	54	94	4,35
	X2.4	1	1	12	82	79	4,35
	X2.5	0	0	21	80	74	4,30
	X2.6	0	1	15	82	77	4,34
	X2.7	0	2	18	71	84	4,35
	X2.8	0	2	11	83	79	4,37

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, frekuensi jawaban responden pada variabel keterampilan adalah sebagai berikut:

- Item X2.1 dengan pernyataan “*Saya mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan pekerjaan saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 83 jawaban.
- Item X2.2 dengan pernyataan “*Saya terampil melaksanakan tugas teknis sesuai bidang kerja saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 86 jawaban.
- Item X2.3 dengan pernyataan “*Saya dapat menyampaikan ide dengan jelas kepada rekan kerja*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 94 jawaban.
- Item X2.4 dengan pernyataan “*Saya mampu mendengarkan dan memahami pesan dari rekan kerja*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 82 jawaban.

- e. Item X2.5 dengan pernyataan “*Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 80 jawaban.
- f. Item X2.6 dengan pernyataan “*Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 82 jawaban.
- g. Item X2.7 dengan pernyataan “*Saya dapat menemukan solusi atas masalah pekerjaan dengan cepat*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 84 jawaban.
- h. Item X2.8 dengan pernyataan “*Saya mampu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kendala pekerjaan*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 83 jawaban.

4.1.3.3 Variabel *Career Adaptability* (Z)

Pengukuran variabel *career adaptability* pada penelitian ini melibatkan 3 indikator yaitu perubahan, tantangan, tuntutan. Adapun item yang dihasilkan dari 3 indikator tersebut adalah 8 item. Berikut tabel frekuensi jawaban responden pada variabel *career adaptability*:

Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel *Career Adaptability* (Z)

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
<i>Career Adaptability</i> (Z)	Z.1	0	4	16	78	77	4,30
	Z.2	0	0	21	68	86	4,37
	Z.3	0	2	14	72	87	4,39
	Z.4	1	1	10	78	85	4,40
	Z.5	1	5	19	74	76	4,25
	Z.6	2	5	14	71	83	4,30
	Z.7	0	1	20	68	86	4,37
	Z.8	0	2	13	83	77	4,34

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, frekuensi jawaban responden pada variabel *career adaptability* adalah sebagai berikut:

- a. Item Z.1 dengan pernyataan “*Saya memikirkan rencana karier jangka panjang saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 78 jawaban.
- b. Item Z.2 dengan pernyataan “*Saya memiliki tujuan karier yang jelas*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 86 jawaban.
- c. Item Z.3 dengan pernyataan “*Saya bertanggung jawab atas kemajuan karier saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 87 jawaban.
- d. Item Z.4 dengan pernyataan “*Saya berusaha mempengaruhi arah perkembangan karier saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 85 jawaban.
- e. Item Z.5 dengan pernyataan “*Saya tertarik mencari tahu peluang karier baru*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 76 jawaban.
- f. Item Z.6 dengan pernyataan “*Saya mencari informasi tentang perkembangan dunia kerja*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 83 jawaban.
- g. Item Z.7 dengan pernyataan “*Saya yakin mampu mengatasi tantangan dalam karier saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 86 jawaban.
- h. Item Z.8 dengan pernyataan “*Saya percaya pada kemampuan diri untuk mencapai tujuan karier*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 83 jawaban.

4.1.3.4 Variabel *Career Well-Being* (Y)

Pengukuran variabel *career well-being* pada penelitian ini melibatkan 3 indikator yaitu puas, berdaya, dan berkembang. Adapun item yang dihasilkan dari 3 indikator tersebut adalah 8 item. Berikut tabel frekuensi jawaban responden pada variabel *career well-being*:

Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Career Well-Being (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Skor					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Career Well-Being (Y)	Y.1	1	2	12	84	76	4,33
	Y.2	1	0	18	76	80	4,34
	Y.3	0	3	18	83	71	4,27
	Y.4	2	4	14	86	69	4,23
	Y.5	2	0	13	74	86	4,38
	Y.6	0	0	15	74	86	4,41
	Y.7	0	3	13	88	71	4,30
	Y.8	0	0	15	82	78	4,36

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, frekuensi jawaban responden pada variabel *career well-being* adalah sebagai berikut:

- a. Item Y.1 dengan pernyataan “*Saya puas dengan kemajuan karier yang saya capai saat ini*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 84 jawaban.
- b. Item Y.2 dengan pernyataan “*Pekerjaan saya sesuai dengan tujuan karier saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 80 jawaban.
- c. Item Y.3 dengan pernyataan “*Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 83 jawaban.
- d. Item Y.4 dengan pernyataan “*Pekerjaan saya tidak mengganggu keseimbangan hidup saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 86 jawaban.
- e. Item Y.5 dengan pernyataan “*Pekerjaan saya memberikan rasa makna dalam hidup saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 86 jawaban.
- f. Item Y.6 dengan pernyataan “*Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain atau organisasi*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 86 jawaban.

- g. Item Y.7 dengan pernyataan “*Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 88 jawaban.
- h. Item Y.8 dengan pernyataan “*Atasan saya mendukung dan menghargai kontribusi saya*” didapatkan jawaban terbanyak adalah Setuju (S) dengan jumlah 82 jawaban.

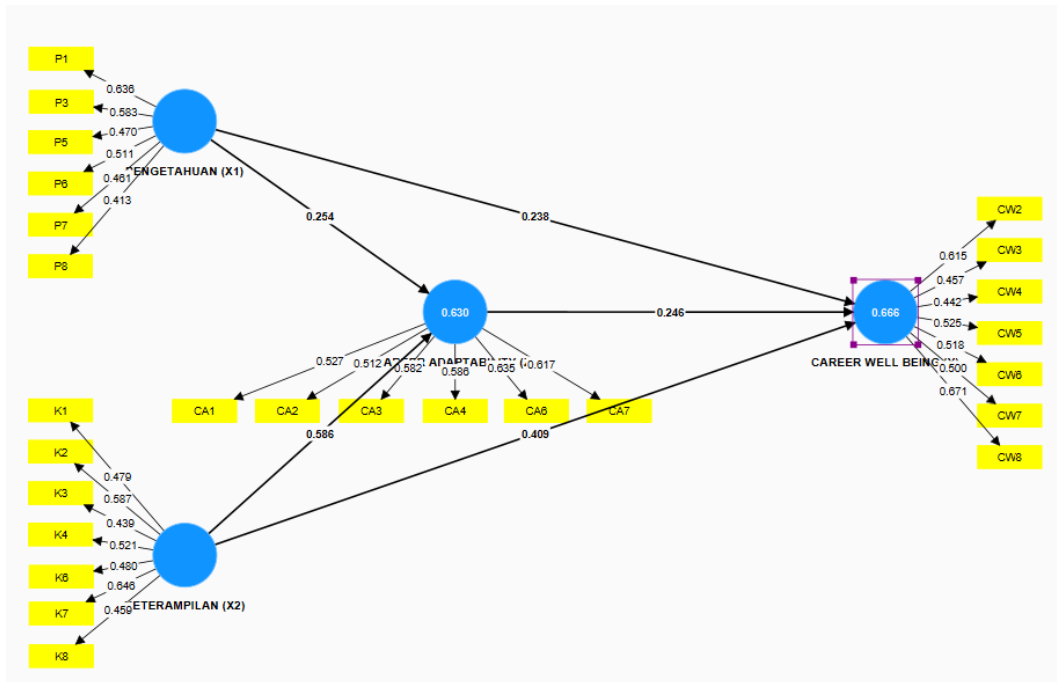
4.1.4 Hasil Analisis Metode *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data melalui metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.9. Metode *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara sejumlah variabel independen dan dependen secara simultan. PLS termasuk dalam kategori SEM berbasis varian yang dikembangkan untuk mengatasi berbagai kondisi analisis, seperti ukuran sampel yang relatif kecil, data yang tidak lengkap (*missing values*), serta adanya masalah multikolinearitas (Savitri et al., 2021). Proses evaluasi model dalam metode PLS dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu analisis model pengukuran (Outer Model) dan analisis model struktural (Inner Model).

4.1.5 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS 4.0. Berikut skema model PLS yang diajukan dalam program tersebut:

Gambar 4. 7 Skema Model Partial Least Square (PLS) pada program SmartPLS



Sumber: data diolah peneliti, 2025

4.1.6 Analisis Outer Model

Outer model bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas data dalam sebuah penelitian. Validitas pada *outer model* diukur melalui dua metode, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

4.1.6.1 Uji Validitas

Dalam pengujian validitas, terdapat dua jenis utama yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pada penelitian ini digunakan *convergent validity*, karena indikator yang terdapat dalam setiap konstruk variabel memiliki sifat reflektif, sehingga pengujian difokuskan pada sejauh mana indikator-indikator tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Evaluasi validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Nilai *loading factor* menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan variabel latennya, dimana nilai ≥ 0.70 dianggap ideal. Namun dalam praktiknya, nilai ≥ 0.50 masih dapat diterima, dan beberapa ahli memperbolehkan nilai hingga 0.40 dengan catatan indikator dengan nilai ≤ 0.40 harus dieliminasi dari model. Khusus untuk penelitian ilmu sosial atau instrumen pengukuran baru. Hair et al.,

(2019) merekomendasikan fleksibilitas dengan mempertahankan indikator yang memiliki loading factor 0.40-0.70 jika didukung oleh justifikasi teoritis yang kuat. Adapun hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Uji Convergent Validity Pertama

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,597	Valid
	X1.2	0,302	Tidak Valid
	X1.3	0,550	Valid
	X1.4	0,297	Tidak Valid
	X1.5	0,515	Valid
	X1.6	0,567	Valid
	X1.7	0,456	Tidak Valid
	X1.8	0,365	Tidak Valid
Keterampilan (X2)	X2.1	0,540	Valid
	X2.2	0,622	Valid
	X2.3	0,520	Valid
	X2.4	0,509	Valid
	X2.5	0,390	Tidak Valid
	X2.6	0,476	Tidak Valid
	X2.7	0,608	Valid
	X2.8	0,390	Tidak Valid
<i>Career Adaptability (Z)</i>	Z.1	0,527	Valid
	Z.2	0,515	Valid
	Z.3	0,588	Valid
	Z.4	0,529	Valid
	Z.5	0,386	Tidak Valid
	Z.6	0,656	Valid
	Z.7	0,584	Valid
	Z.8	0,238	Tidak Valid
<i>Career Well-Being (Y)</i>	Y.1	0.308	Tidak Valid
	Y.2	0,614	Valid
	Y.3	0,493	Tidak Valid
	Y.4	0,506	Valid
	Y.5	0,514	Valid
	Y.6	0,451	Tidak Valid
	Y.7	0,516	Valid
	Y.8	0,627	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai outer loadings dari keseluruhan variabel. Adapun beberapa item memiliki nilai dibawah 0,50 sehingga tidak memenuhi kriteria uji convergent validity, diantaranya item X1.2, X1.4, X1.7, X1.8, X2.5, X2.6, X2.8, Z.5, Z.8, Y.1, Y.3, Y.6, Y.5 Maka dari itu item-item tersebut

dapat dieleminasi. Berikut tabel uji validitas kedua yang semua indikatornya dinyatakan valid

Tabel 4. 12 Uji Convergent Validity Kedua

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,655	Valid
	X1.3	0,647	Valid
	X1.5	0,537	Valid
	X1.6	0,629	Valid
Keterampilan (X2)	X2.1	0,518	Valid
	X2.2	0,657	Valid
	X2.3	0,544	Valid
	X2.4	0,516	Valid
	X2.6	0,526	Valid
	X2.7	0,636	Valid
<i>Career Adaptability</i> (Z)	Z.1	0,540	Valid
	Z.2	0,504	Valid
	Z.3	0,563	Valid
	Z.4	0,583	Valid
	Z.6	0,693	Valid
	Z.7	0,627	Valid
<i>Career Well-Being</i> (Y)	Y.2	0,683	Valid
	Y.4	0,515	Valid
	Y.5	0,618	Valid
	Y.7	0,509	Valid
	Y.8	0,687	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2025

4.1.6.2 Uji Realibilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk, salah satu metode yang digunakan adalah dengan melihat nilai *composite reliability*. Pengujian ini didasarkan pada kriteria bahwa suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 (Savitri *et al.*, 2021). Adapun hasil pengujian *cronbach's alpha* disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 13 Uji Composite Realibilty

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,712	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,740	Reliabel
<i>Career Adaptability</i> (Z)	0,759	Reliabel
<i>Career Well-Being</i> (Y)	0,742	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa dari empat variabel yang diuji, terdapat tiga variabel yang memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu Pengetahuan (X1) memperoleh nilai 0,712, yang berada di bawah batas minimal 0,7, sehingga dinyatakan reliabel. Keterampilan (X2) dengan nilai 0,740, *Career Adaptability* (Z) dengan nilai 0,759, dan *Career Well-Being* (Y) dengan nilai 0,742, yang seluruhnya memiliki nilai di atas ambang batas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga indikator-indikator penyusunnya dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

4.1.7 Analisis Inner Model

Analisis inner model dalam metode Partial Least Squares (PLS) merupakan proses evaluasi yang digunakan untuk menelaah keterkaitan antar variabel laten di dalam model struktural. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengidentifikasi tingkat kekuatan hubungan antara variabel laten, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, sekaligus menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya (Hamid & Anwar, 2019). Evaluasi terhadap inner model dilakukan melalui beberapa ukuran utama, antara lain koefisien determinasi *coefficient determination* (R^2), *effect size*, serta uji *goodness of fit*. Hasil dari analisis ini memberikan gambaran seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terdapat dalam model, sehingga dapat menjadi landasan dalam penarikan kesimpulan mengenai hubungan antar variabel yang diuji.

4.1.7.1 Coefficient Determination (R^2)

Coefficient determination (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model (Chin, 1998). Adapun klasifikasi nilai R^2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Klasifikasi Nilai R²

Rentang nilai R^2	Kategori
$R^2 \geq 0,67$	Kuat
$0,33 \leq R^2 < 0,67$	Sedang
$0,19 \leq R^2 < 0,33$	Lemah

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Adapun hasil pengujian *coefficient determination* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Uji Coefficient Determination (R²)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Career Adaptability</i> (Z)	0,570	0,565
<i>Career Well-Being</i> (Y)	0,555	0,548

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai *R-square adjusted* dari variabel *career adaptability* adalah sebesar 0,565. Hal tersebut menandakan bahwa variabel pengetahuan dan keterampilan mampu menjelaskan variabel *career adaptability* sebesar 57,8%. Sementara 42,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Adapun klasifikasi nilai R² pada variabel *career adaptability* dapat dikategorikan sebagai sedang.

Adapun nilai *R-square adjusted* variabel *career well-being* sebesar 0,548. Hal tersebut menandakan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan *career adaptability* mampu menjelaskan variabel *career well-being* sebesar 64,1%. Sementara 35,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Adapun klasifikasi nilai R² pada variabel *career well-being* dapat dikategorikan sebagai sedang.

4.1.7.2 Effect Size (f²)

Analisis *f-square* (f²) dalam penelitian ini mengukur besarnya pengaruh variabel endogen (pengetahuan dan keterampilan) terhadap variabel eksogen (*career well-being*). Nilai f² diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Klasifikasi Nilai f²

Rentang nilai R ²	Kategori
$0.02 \leq f^2 \leq 0.15$	Kecil
$0.15 < f^2 \leq 0.35$	Medium
$f^2 > 0.35$	Besar

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Adapun hasil dari uji *effect size* (f²) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Uji Effect Size (f²)

Variabel	Pengetahuan (X1)	Keterampilan (X2)	<i>Career Adaptability</i> (Z)	<i>Career Well-Being</i> (Y)
Pengetahuan (X1)			0,055	0,034

Keterampilan (X2)			0,424	0,067
Career Adaptability (Z)				0,133
Career Well-Being (Y)				

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai *f-square* variabel Pengetahuan (X1) terhadap *Career Adaptability (Z)* sebesar 0,055 yang termasuk dalam kategori efek kecil, dan terhadap *Career Well-Being (Y)* sebesar 0,034 yang juga menunjukkan efek kecil. Nilai *f-square* variabel Keterampilan (X2) terhadap *Career Adaptability (Z)* sebesar 0,424 yang termasuk dalam kategori efek besar, dan terhadap *Career Well-Being (Y)* sebesar 0,067 yang menunjukkan efek kecil. Terakhir, nilai *f-square* Career Adaptability (Z) terhadap *Career Well-Being (Y)* sebesar 0,133 yang termasuk dalam kategori efek sedang. Dengan demikian, pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel endogen bervariasi dari efek kecil hingga besar sesuai dengan nilai *f-square* yang diperoleh.

4.1.7.3 Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* merupakan parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang diestimasi sesuai dengan data yang diamati. Pada konteks *Structural Equation Modeling (SEM)*, GoF mengukur kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data empiris (Setiawan, 2023). Pengukuran kesesuaian model dapat dilihat dari nilai Adapun untuk mendapatkan nilai Gof dapat menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R Square}}$$

Adapun nilai AVE dan R Square diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Rata-rata Nilai AVE dan R Square

Variabel	Nilai AVE	Nilai R Square Adjusted
Pengetahuan (X1)	0,383	
Keterampilan (X2)	0,324	
Career Adaptability (Z)	0,346	0,565
Career Well-Being (Y)	0,369	0,548
Rata-rata	0,356	0,557

Sumber: data diolah peneliti, 2025

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{0,356 \times 0,557}$$

$$\text{Nilai GoF} = 0,445$$

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai GoF yang diperoleh yaitu sebesar 0,445 atau 44,5%. Nilai tersebut menyatakan bahwa model penelitian dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam data penelitian, yakni sebesar 44,5%. Sedangkan 55,5% sisanya dijelaskan oleh variasi lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang tinggi atau *goodness of fit* yang baik.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Pembuktian pada uji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan p value. Hipotesis diterima ketika t-statistik melebihi nilai kritis pada tingkat kepercayaan tertentu dan p-value kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika t statistik kurang dari nilai kritis atau p-value melebihi dari tingkat signifikansi.

4.1.8.1 Uji Parsial

Adapun pengujian parsial atau pengaruh variabel secara langsung disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 19 Uji Hipotesis Parsial

Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistik > 1,96	P Values < 0,05	Uji Signifikansi
X1 => Y	0,174	0,171	0,072	2,407	0,016	Signifikan
X2 => Y	0,285	0,294	0,086	3,316	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.19 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang menggambarkan adanya hubungan signifikan antara variabel pengetahuan, keterampilan, dan *career well-being*. Untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap hasil tersebut, berikut penjelasan rinci dari masing-masing hipotesis:

H1: Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Career Well-Being

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.19, hubungan antara variabel Pengetahuan (X1) dan *Career Well-Being* (Y) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,407, yang lebih besar dari nilai batas *t-table* yaitu 1,96, serta nilai *p-values* sebesar 0,016, yang

lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menandakan bahwa Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

H2: Keterampilan berpengaruh positif terhadap *Career Well-Being*

Selanjutnya, hasil pengujian pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh positif terhadap *Career Well-Being* (Y), dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,316 ($> 1,96$) dan nilai *p-values* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Keterampilan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) juga diterima

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu, maka semakin baik pula tingkat *career well-being* yang mereka rasakan. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan karier yang optimal.

4.1.8.2 Uji Mediasi

Adapun pengujian mediasi atau pengaruh variabel secara tidak langsung disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Mediasi

Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistik > 1,96	P Values < 0,05	Uji Signifikansi
X1 => Z => Y	0,079	0,080	0,036	2,189	0,029	Signifikan
X2 => Z => Y	0,220	0,220	0,054	4,805	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Tabel 4.20 menampilkan hasil pengujian hipotesis mengenai peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan *career well-being*. Berikut penjelasan rinci dari masing-masing hipotesis:

H3: Pengetahuan berpengaruh terhadap *Career Well-Being* melalui *Career Adaptability*

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.20, hubungan antara Pengetahuan (X1) terhadap *Career Well-Being* (Y) melalui *Career Adaptability* (Z) menunjukkan nilai

t-statistic sebesar 2,189 ($> 1,96$), serta nilai *p-values* sebesar 0,029 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa *Career Adaptability* mampu memediasi secara signifikan pengaruh Pengetahuan terhadap *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima

H4: Keterampilan berpengaruh terhadap *Career Well-Being* melalui *Career Adaptability*

Selanjutnya, hasil pengujian pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh terhadap *Career Well-Being* (Y) melalui *Career Adaptability* (Z), dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,805 ($> 1,96$) dan nilai *p-values* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Keterampilan dan *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengetahuan berpengaruh terhadap *Career Well-Being* karyawan Gen Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.19, hubungan antara variabel Pengetahuan (X1) dan *Career Well-Being* (Y) menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,407, yang lebih besar dari nilai batas *t-table* yaitu 1,96, serta nilai *p-values* sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menandakan bahwa Pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan Gen Z di Kota Malang (baik pengetahuan teknis, pengetahuan karier, maupun informasi mengenai perkembangan dunia kerja), maka semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap kesejahteraan karier (*career well-being*).

Hasil ini sejalan dengan teori Career Construction Theory Savickas (2005) yang menjelaskan bahwa pengetahuan individu berperan penting dalam membentuk kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan karier dan mencapai kesejahteraan dalam pekerjaan. Pengetahuan menjadi dasar bagi individu dalam memahami arah karier, mengambil keputusan profesional, serta meningkatkan kemampuan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja .

Penelitian ini juga sejalan dengan kerangka konsep *career competencies* yang dikemukakan oleh Hall & Moss (1998) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan bagian utama dari kompetensi karier yakni pemahaman individu terhadap dirinya sendiri, organisasinya, serta arah karier yang ingin dicapai. Pengetahuan karier membantu individu membuat keputusan tepat, merencanakan pengembangan diri, dan menyesuaikan kompetensinya dengan tuntutan lingkungan kerja. Selanjutnya, dalam kerangka teori konstruksi karier, menurut Savickas (2005) pengetahuan karier digolongkan sebagai aspek dari *career competencies* yang membentuk *adaptive readiness* atau kesiapan adaptif yakni kesiapan individu dalam mengelola transisi dan tantangan karier. Dengan demikian, penetrasi pengetahuan karier memungkinkan individu lebih adaptif terhadap perubahan, yang akhirnya meningkatkan *career well-being*. Selain itu, menurut *model Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Demerouti et al. (2001) sumber daya personal seperti pengetahuan karier diposisikan sebagai *personal resources* yang dapat memperkuat proses motivasional dan mengurangi efek stres kerja, sehingga turut berkontribusi pada kesejahteraan kerja. Dalam karier, sumber daya pengetahuan membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan yang terus berubah, meningkatkan efikasi diri, dan memperkuat persepsi kontrol seluruhnya mendukung tercapainya *career well-being*.

Dari segi empiris, meskipun penelitian yang secara spesifik mengukur pengaruh pengetahuan terhadap *career well-being* masih terbatas, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang relevan. Penelitian oleh (Laily et al., 2024) menemukan bahwa tingkat pengetahuan yang tinggi mendorong efektivitas *knowledge management* dan meningkatkan kolaborasi di tempat kerja, yang secara tidak langsung mendukung kesejahteraan karier. Penelitian oleh (Bayona et al., 2020) dalam Sustainability menunjukkan bahwa kesesuaian antara karakteristik pengetahuan dengan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan job performance melalui peningkatan work engagement. Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karier seseorang. Penelitian lainnya oleh (Gaile et al., 2022) mengenai *subjective career success of knowledge workers* menemukan bahwa tingkat pengetahuan dan kontrol

karier yang dimiliki individu berkorelasi positif dengan persepsi keberhasilan karier dan kesejahteraan subjektif. Gaile menegaskan bahwa semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki seseorang tentang arah karier dan peluang pengembangan diri, semakin besar pula perasaan puas, bermakna, dan sejahtera yang dirasakan dalam pekerjaan. Dan juga penelitian oleh (Pandey et al., 2025) dalam *Acta Psychologica* melalui *systematic literature review* menyimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan modern tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti kompensasi, tetapi juga oleh sumber daya internal berupa *knowledge resources*, *learning ability*, dan *personal growth mindset*. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan berperan penting dalam menjaga keseimbangan emosional dan psikologis individu di tempat kerja. Dari beberapa penelitian diatas, ini memperkuat hasil penelitian bahwa pengetahuan memiliki kontribusi nyata dalam membentuk kesejahteraan karier. Karyawan Gen Z yang memiliki pengetahuan luas tentang karier, organisasi, dan keterampilan yang dibutuhkan mampu mengantisipasi ketidakpastian dunia kerja, meningkatkan rasa kontrol terhadap masa depan, dan menciptakan keseimbangan antara aspirasi pribadi dan tuntutan profesional.

Secara kontekstual, hubungan ini menjadi relevan karena karyawan Gen Z saat ini berada pada fase awal pembangunan karier, di mana pengetahuan merupakan aset utama yang menentukan rasa percaya diri, motivasi, dan arah karier. Dari sisi psikologis, pengetahuan juga meningkatkan *self-efficacy* dan *career control*, yaitu keyakinan individu bahwa ia mampu mengelola kariernya sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Di Fabio et al., 2022) yang menemukan bahwa karyawan muda dengan pengetahuan karier yang baik memiliki persepsi positif terhadap kesejahteraan karier karena mereka lebih percaya diri menghadapi dinamika pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan *career anxiety* atau kecemasan karier, terutama di kalangan generasi muda yang baru memasuki dunia kerja. Namun, perlu diakui bahwa tidak semua penelitian menemukan hubungan yang konsisten antara pengetahuan dan *career well-being*. Pada penelitian (Akkermans et al., 2020) menunjukkan bahwa meskipun pengetahuan penting, dampaknya terhadap kesejahteraan karier bisa menjadi tidak signifikan ketika individu mengalami *burnout* atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Artinya, pengetahuan hanya akan efektif bila didukung oleh sistem

organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, jika karyawan memiliki pengetahuan tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikannya, maka manfaat terhadap kesejahteraan karier dapat berkurang. Hal ini juga menjadi catatan penting bahwa organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang memberi ruang bagi pembelajaran dan penerapan pengetahuan agar dampak positifnya terhadap career well-being dapat tercapai secara optimal.

Dari perspektif Islam, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan bahwa pengetahuan ('ilm) merupakan sumber kesejahteraan, baik di dunia maupun akhirat. Dalam Q.S. Al-Mujadalah (58): 11,

وَإِذَا كُنتُمْ لِلَّهِ تَالِبِينَ فَافْسَحُوا الْمَجَالِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمَ أُوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا أَنْشُرُوا قِيلَ
حَبِيرٌ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu 'Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis', maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, 'Berdirilah', maka berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadalah: 11).

Hal ini dapat dimaknai bahwa proses mencari pengetahuan bukan hanya untuk memperoleh penghasilan atau jabatan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang membawa keberkahan dan kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) yang menyatu dengan kesejahteraan karier (*career well-being*). Dengan demikian, pengetahuan yang dilandasi niat baik dan nilai-nilai Islam akan menciptakan keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam karier seseorang. Karyawan Gen Z yang menanamkan nilai 'ilm dan ikhlas dalam bekerja tidak hanya memperoleh manfaat duniawi seperti peningkatan karier, tetapi juga ketenangan batin dan makna hidup yang lebih dalam.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengetahuan berperan signifikan terhadap career well-being karyawan Gen Z di Kota Malang. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki individu, semakin baik pula kemampuan mereka dalam mengelola karier dan mencapai kesejahteraan kerja. Hal ini menunjukkan keterkaitan erat antara aspek kognitif (pengetahuan) dengan kesejahteraan psikologis dalam dunia kerja,

sebagaimana dijelaskan dalam teori Self-Determination bahwa pengetahuan membantu individu mencapai aktualisasi diri dan kepuasan intrinsik dalam karier.

4.2.2 Keterampilan berpengaruh terhadap Career Well-Being karyawan Gen Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh positif terhadap *Career Well-Being* (Y), dengan nilai t-statistic sebesar 3,316 ($> 1,96$) dan nilai p-values sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Keterampilan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) juga diterima. Penelitian empiris ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat keterampilan baik keterampilan teknis (*hard skills*) maupun keterampilan antarpersonal dan intrapersonal (*soft skills*) berkorelasi dengan peningkatan persepsi kesejahteraan dalam karier pada karyawan Gen Z di Kota Malang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti, 2007) menjelaskan bahwa keterampilan merupakan sumber daya personal yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan karier. Individu yang memiliki keterampilan tinggi cenderung mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, mengurangi stres kerja, dan merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap kariernya.

pandangan Career Construction Theory (Savickas, 2005) yang menegaskan bahwa keterampilan merupakan salah satu aspek adaptabilitas karier yang berperan penting dalam membantu individu menghadapi perubahan dan ketidakpastian dunia kerja. Keterampilan memungkinkan individu membangun narasi karier yang bermakna serta mengarahkan kehidupannya secara proaktif. Dalam hal ini, Gen Z yang memiliki beragam keterampilan tidak hanya mampu beradaptasi terhadap tantangan karier modern, tetapi juga mampu menciptakan makna dan kepuasan pribadi dari pekerjaan yang dijalani. Hal tersebut sejalan dengan pandangan (Lent & Brown, 2013) dalam Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menyatakan bahwa keterampilan memengaruhi tingkat self-efficacy seseorang. Individu yang merasa kompeten akan memiliki kepercayaan diri tinggi untuk mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan kariernya, sehingga mengalami peningkatan kesejahteraan karier baik secara psikologis maupun profesional.

Keterampilan juga dapat dipahami melalui perspektif Job Demands-Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh (Demerouti et al., 2001) Dalam model ini, keterampilan termasuk dalam kategori *personal resources* yang mampu mengurangi stres akibat tuntutan kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik. Pegawai yang memiliki keterampilan memadai cenderung mampu mengatur ritme kerja, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan merasakan pencapaian yang bermakna. Rasa kompeten yang muncul dari keberhasilan melaksanakan tugas tersebut memberikan kontribusi langsung terhadap dimensi utama *career well-being*, yaitu perasaan kompetensi, kontrol, dan makna dalam pekerjaan. Dengan kata lain, keterampilan berfungsi ganda sebagai sumber daya personal yang menekan tekanan kerja sekaligus memperkaya pengalaman positif di tempat kerja. Hal ini semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi nyata karyawan Gen Z di Kota Malang. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan digital yang menuntut kecepatan belajar dan fleksibilitas tinggi. Banyak dari mereka menekuni pekerjaan berbasis teknologi, jasa kreatif, maupun sektor layanan yang menuntut kombinasi *hard* dan *soft skills*. Keterampilan seperti komunikasi efektif, adaptasi terhadap teknologi baru, kemampuan memecahkan masalah, serta kolaborasi lintas tim menjadi penentu keberhasilan karier. Semakin tinggi kemampuan ini, semakin besar pula kemungkinan individu untuk merasakan kesejahteraan karier karena merasa memiliki kendali terhadap pekerjaan, dihargai atas kontribusinya, dan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi serta profesional.

Hasil empiris dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Puad et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *soft skills* berhubungan kuat dan signifikan dengan *career adaptability* (sebagai prediktor karier), penelitian ini mendukung bahwa keterampilan interpersonal dan intrapersonal tidak hanya membantu adaptabilitas karier, tetapi juga pada tahap selanjutnya dapat menguatkan persepsi karier yang lebih baik. Penelitian lainnya oleh (Visser & Terblanche, 2025) memberikan gambaran bahwa generasi Z menghadapi celah *soft skills* dan bahwa komunikasi, kerja sama, dan kemampuan interpersonal adalah aspek penting yang diharapkan oleh industri dalam meningkatkan kualitas hidup kerja (quality of life) mereka. Sementara itu, penelitian oleh (Du et al., 2024)) terhadap *career decision self-efficacy* memberikan bukti bahwa faktor kompetensi (yang mencakup

keterampilan) adalah salah satu *antecedent* signifikan dari *self-efficacy* dalam karier, yang kemudian memengaruhi adaptabilitas dan kesejahteraan karier.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan mekanisme mengapa keterampilan berpengaruh terhadap *career well-being*, yaitu karena pertama, keterampilan meningkatkan *self-efficacy* individu. Individu yang merasa kompeten akan lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan perubahan karier, sehingga memupuk rasa kontrol dan keamanan karier. Kedua, keterampilan memperkuat *employability* dan fleksibilitas karier dengan keterampilan yang relevan, individu lebih mudah mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, mengurangi ketidakpastian (*career uncertainty*) dan meningkatkan stabilitas karier yang berdampak pada kesejahteraan karier. Ketiga, keterampilan interpersonal memungkinkan terbentuknya jaringan sosial profesional yang lebih kuat, memungkinkan pengakuan sosial dan kolaborasi yang memberi makna tambahan pada pekerjaan dimensi yang sangat penting dalam konstruk *career well-being* yang meliputi perasaan bermakna, kompetensi, dan relasi positif.

Dari perspektif Islam, keterampilan (*quwwah*) merupakan amanah yang harus dikembangkan dan digunakan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam QS Al-Qashash ayat 26.

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ مَنْ خَيْرٍ إِنَّ اسْتَأْجَرَهُ أَبَتِ يَا إِحْدَهُمَا قَالَتْ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Wahai bapakku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (QS. Al-Qashash: 26)

Ayat ini menggabungkan dua unsur penting dalam konteks keterampilan kerja, yaitu kekuatan/keterampilan dan kepercayaan/amanah. Dengan demikian, individu yang memiliki keterampilan (kekuatan) dan bekerja dengan amanah (kepercayaan) akan memperoleh kemuliaan dan keberkahan dalam aktivitas kerjanya. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Gen Z di Kota Malang yang dijalankan dengan etika amanah dan profesionalitas akan meningkatkan rasa makna kerja, rasa puas, dan kesejahteraan karier yang lebih menyeluruh tidak hanya dari sisi material, tetapi juga spiritual dan sosial.

Dapat disimpulkan bahwa, hasil penelitian ini memperkuat bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being*

karyawan Gen Z di Kota Malang. Maka dapat dikatakan bahwa keterampilan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memberikan rasa puas, bermakna, dan sejahtera dalam menjalani kariernya. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin besar pula potensi individu untuk mencapai *Career Well-Being* yang optimal baik secara duniawi maupun spiritual.

4.2.3 Pengetahuan berpengaruh terhadap *Career Well-Being* dengan *Career Adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.20, hubungan antara Pengetahuan (X1) terhadap *Career Well-Being* (Y) melalui *Career Adaptability* (Z) menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,189 ($> 1,96$), serta nilai p-values sebesar 0,029 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa *Career Adaptability* mampu memediasi secara signifikan pengaruh Pengetahuan terhadap Career Well-Being. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan meningkatkan *career well-being* tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kemampuan adaptif karier.

Hal ini sejalan dengan teori Career Construction Theory (Savickas, 2005) yang menjelaskan bahwa *career adaptability* berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani antara pengetahuan individu dan kesejahteraan karier. Semakin tinggi pengetahuan seseorang, semakin baik pula kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan kariernya. Dengan demikian, pengetahuan menjadi modal penting untuk membangun *career adaptability*, yang kemudian meningkatkan kesejahteraan karier (*career well-being*) melalui peningkatan rasa makna, kontrol, dan kompetensi karier.

Selain itu, dalam kerangka Social Cognitive Career Theory (SCCT) (Lent & Brown, 2013) dijelaskan bahwa kompetensi (pengetahuan) berdampak pada *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya. *Self-efficacy* kemudian mempengaruhi pilihan karier, usaha adaptasi, dan persepsi keberhasilan karier. Dalam hal ini, pengetahuan menjadi *antecedent* yang memperkuat *career adaptability* (kemampuan adaptasi karier), yang pada gilirannya mengarah pada *career well-being*.

Model Job Demands-Resources Model (JD-R) (Demerouti et al., 2001) juga memberikan kerangka yang relevan. Pengetahuan merupakan salah satu *personal resource* yang memungkinkan individu menghadapi tuntutan pekerjaan (job demands) dengan lebih efektif, mengembangkan *career adaptability* sebagai kapasitas coping, serta meningkatkan pengalaman positif terhadap karier. Dengan penguasaan pengetahuan yang baik, individu lebih siap untuk mengembangkan adaptabilitas karier, sehingga pengalaman bekerja mereka menjadi lebih bermakna dan membawa kesejahteraan karier.

Dalam perspektif Islam, kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan terus belajar merupakan bagian dari perintah untuk *ijtihad* dan *mujahadah* dalam menghadapi ujian kehidupan. Seorang muslim yang berilmu dan mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja sedang mengamalkan nilai tawakal dan sabar, dua prinsip utama yang menjaga kesejahteraan jiwa (*well-being*) dalam bekerja.

Dalam konteks karyawan Gen Z di Kota Malang, generasi yang cenderung cepat belajar, terbiasa dengan teknologi, dan menginginkan makna dalam pekerjaan mereka, jalur mediasi ini sangat relevan. Pengetahuan yang mereka miliki baik berupa pemahaman terhadap pekerjaan, tren industri, maupun pengembangan diri membantu mereka mengembangkan *career adaptability*, contohnya saja dalam merencanakan karier, mengambil kendali atas keputusan, menjelajahi peluang baru, dan percaya diri menghadapi dinamika karier. Ketika *career adaptability* meningkat, maka akan mengalami peningkatan *career well-being*, sehingga akan merasa lebih kompeten, lebih bermakna dalam pekerjaan, dan mampu mengendalikan masa depan kariernya.

Hasil empiris penelitian ini sejalan dengan literatur yang ada. Penelitian oleh (Akkermans et al., 2018) menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *career competencies* (yang mencakup pengetahuan) berhubungan positif dengan *life satisfaction* dan keterlibatan akademik. Penelitian lain oleh (Kumar et al., 2024) menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki beberapa *outcome* positif seperti *employability skills* dan *life satisfaction*. Selain itu studi (Chen et al., 2020) menguatkan bahwa *career adaptability* berkorelasi dengan makna hidup dan kesejahteraan. Selain itu, penelitian oleh (Coetzee & Engelbrecht, 2020)

menunjukkan bahwa atribut *employability* yang terkait erat dengan pengetahuan menjadi mekanisme mediasi antara *career adaptability* dan hasil karier.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan mekanisme mengapa dapat memediasi, yaitu karena individu dengan tingkat pengetahuan yang tinggi cenderung memiliki gambaran karier yang lebih jelas (*concern*), percaya diri mengambil kendali (*control*), punya rasa ingin tahu dan menjelajah arah karier baru (*curiosity*), serta merasa siap menghadapi tantangan (*confidence*). Dengan demikian, pengetahuan bukan hanya mempengaruhi secara langsung kesejahteraan karier, tetapi melalui pembentukan adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Dan dengan meningkatnya *career adaptability*, individu akan merasa lebih kompeten dan siap menghadapi perubahan karier. Hal ini membangun rasa kontrol, penguasaan atas karier, dan makna dalam pekerjaan semua aspek yang menjadi bagian dari konstruk *career well-being*.

4.2.4 Keterampilan berpengaruh terhadap *Career Well-Being* dengan *Career Adaptability* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di Kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X2) berpengaruh terhadap *Career Well-Being* (Y) melalui *Career Adaptability* (Z), dengan nilai t-statistic sebesar 4,805 ($> 1,96$) dan nilai p-values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Keterampilan dan *Career Well-Being*. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

Secara teoritis, dalam kerangka Career Construction (Savickas, 2005) yang menyebutkan bahwa keterampilan yang dimiliki individu akan meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*), yang pada akhirnya memperkuat kemampuan beradaptasi terhadap situasi karier yang berubah-ubah. *Career adaptability* menjadi saluran yang menghubungkan keterampilan dengan kesejahteraan karier karena individu yang terampil lebih siap menghadapi ketidakpastian dan peluang baru dalam pekerjaan.

Karyawan Gen Z di Kota Malang yang memiliki keterampilan tinggi akan lebih cepat mengembangkan *career adaptability* mereka, yang kemudian meningkatkan persepsi kesejahteraan karier (*career well-being*). Selain itu, berdasarkan teori dari Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001)

menjelaskan bahwa keterampilan merupakan salah satu *personal resource* yang dapat mengurangi efek negatif dari tuntutan kerja (*job demands*), serta meningkatkan motivasi dan pengalaman positif kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, merasa lebih kompeten, dan menghadapi perubahan pekerjaan dengan lebih tangguh. Keterampilan yang memfasilitasi pengembangan *career adaptability* menjadikan individu lebih sehat secara psikologis dan profesional, sehingga mengalami peningkatan *career well-being*

Dalam perspektif Islam, keterampilan dan kemampuan beradaptasi dapat dikaitkan dengan nilai amanah dan ikhtiar. Seseorang yang terus mengasah keterampilan dan mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaan menunjukkan sikap profesional sekaligus spiritual, karena ia menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesungguhan sebagaimana diperintahkan dalam QS. Al-Qashash ayat 26: “....Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.....”

Pada karyawan Gen Z di Kota Malang, generasi ini tumbuh dalam lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah. Mereka banyak ditemui dalam sektor teknologi, kreatif, layanan digital dan industri yang menuntut kombinasi *hard skills* (kemampuan teknis) dan *soft skills* (kemampuan interpersonal, kolaborasi, problem solving, adaptasi). Karyawan Gen Z dengan keterampilan yang relevan akan merasa lebih mampu mengatasi tuntutan karier, lebih optimis terhadap perkembangan karier mereka, dan lebih sering merasakan makna serta kepuasan dalam pekerjaan yang dijalani. Melalui jalur ini keterampilan berkontribusi secara langsung dan tidak langsung terhadap *career well-being*.

Hasil empiris penelitian ini sejalan dengan literatur yang ada. Penelitian oleh (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017) menemukan bahwa *career adaptability* berkorelasi positif dengan outcome seperti career satisfaction, makna karier, dan kesejahteraan (Othman et al., 2022) menunjukkan bahwa keterampilan employability secara langsung mempengaruhi *career adaptability*. Berdasarkan dua penelitian tersebut, maka terjaidnay mediasinya ini dapat dikatakan karena keterampilan tinggi memungkinkan individu mengembangkan *self-efficacy* dan *employability skills* sehingga mereka lebih percaya diri dalam mengambil tindakan

karier. Dan juga melalui peningkatan *self-efficacy* dan kemampuan adaptasi karier, individu lebih mampu merencanakan, mengontrol, mengeksplorasi, dan memanfaatkan peluang karier dimensi-dimensi dari *career adaptability*. Serta, peningkatan *career adaptability* membuat individu merasa lebih bermakna dalam karier, lebih kompeten, memiliki kontrol terhadap karier, dan memiliki hubungan kerja yang positif sehingga meningkatkan *career well-being*. Dalam penelitian ini untuk karyawan Gen Z di Kota Malang, hasil empiris menunjukkan bahwa jalur ini berjalan dengan baik sebab keterampilan yang dimiliki secara langsung meningkatkan *career well-being* sekaligus melalui mediasi *career adaptability*. Penelitian ini memperkuat bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kesejahteraan karier generasi muda perlu menitikberatkan pada pengembangan keterampilan yang relevan, sekaligus menumbuhkan dimensi adaptabilitas karier melalui program pelatihan, mentoring, coaching karier, dan budaya organisasi yang fleksibel serta mendukung pembelajaran berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai “*Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-Being dengan Career Adaptability sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)*”, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh individu, maka semakin baik pula tingkat kesejahteraan karier (*career well-being*) yang dirasakan. Pengetahuan yang kuat membantu karyawan memahami tanggung jawab, prosedur kerja, serta konteks organisasi secara lebih luas, sehingga menciptakan rasa percaya diri dan kepuasan dalam menjalani kariernya.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being* karyawan Gen Z di Kota Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karier. Karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi, baik dalam aspek teknis, komunikasi, maupun pemecahan masalah, dan cenderung lebih produktif dan mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan kerja dan kepuasan pribadi.
3. *Career adaptability* dapat memediasi pengaruh pengetahuan terhadap *career well-being*. Artinya, semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki individu, semakin besar pula kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan karier dan lingkungan kerja. Pengetahuan yang baik membantu individu memahami tuntutan profesi, mengelola rencana karier, serta mengambil keputusan yang tepat, sehingga mendorong peningkatan *career adaptability*. Melalui kemampuan adaptasi karier yang lebih baik, individu kemudian merasakan kepuasan, makna, dan kesejahteraan yang lebih tinggi dalam perjalanan kariernya.

4. *career adaptability* dapat memediasi secara signifikan pengaruh keterampilan terhadap *career well-being*. Individu dengan keterampilan yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan karier, tantangan, serta dinamika dunia kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesejahteraan karier mereka.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Saran Teoretis

- a. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara pengetahuan, keterampilan, *career adaptability*, dan *career well-being* khususnya pada konteks Generasi Z di Indonesia. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti *self-efficacy*, *work engagement*, atau *psychological capital* sebagai variabel mediasi atau moderasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
- b. Peneliti juga disarankan untuk memperluas cakupan wilayah atau sektor pekerjaan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

2. Saran Praktis

- a. Bagi Karyawan Gen Z: disarankan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan, sertifikasi, atau kegiatan pengembangan diri agar mampu beradaptasi dengan perubahan dunia kerja dan menjaga kesejahteraan karier secara berkelanjutan.
- b. Bagi Perusahaan atau Organisasi: hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan adaptasi karier. Perusahaan dapat menyediakan program *career development*, *mentoring*, dan *upskilling* agar karyawan memiliki ketahanan dan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

- c. Bagi Institusi Pendidikan dan Pelatihan: disarankan untuk memperkuat kurikulum berbasis keterampilan adaptif serta menanamkan pemahaman tentang pentingnya *career adaptability* sejak dini agar lulusan siap menghadapi dunia kerja modern yang cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Chipulu, M., Ojiako, U., & Williams, T. (2020). Bridging the fields of careers and project management. In *Project Management Journal* (Vol. 51, Issue 2, pp. 123–134). SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology, 9*, 1678.
- Amat, M. A. C., & Talhah, H. (2021). The Relationship between Soft Skills, Self-Efficacy, and Career Development among Malaysian Generation Z. *International Journal of Human Resource Studies, 11*(4S), 123133.
- Arcynthia, M. L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin. *Universitas Hasanuddin*.
- Badan Pusat Statistik Kota Malang. (2024). *Kota Malang dalam Angka Tahun 2024. xx*.
- Balbinot, E. N., Fernandes, K. A., Silveira, E. R., Cavali, B. Y., Cunhago, R. T., Pezzin, A. P. T., Da Silva, F. N., & Pinto, L. H. (2024). The influence of soft-skills on improving productivity and promoting quality of life in generations 'Z' and 'Millennials.' *Contribuciones a Las Ciencias Sociales, 17*(6), e7200.
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability, 12*(6), 2336.
- Brace, I. (2018). *Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research*. Kogan Page Publishers.
- Budiaji, W. (2019). Penerapan Reproducible Research pada RStudio dengan Bahasa R dan Paket Knitr. *Khazanah Informatika: Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika, 5*. <https://doi.org/10.23917/khif.v5i1.7202>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(16), 5986.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation

- modeling. *Modern Methods for Business Research/Lawrence Erlbaum Associates*.
- Coetzee, M., & Engelbrecht, L. (2020). How employability attributes mediate the link between knowledge workers' career adaptation concerns and their self-perceived employability. *Psychological Reports, 123*(4), 1005–1026.
- Coetzee, M., Mbiko, H. N., & Nel, E. (2023). To what extent do career agility and psychological capital activate employees' career adaptability and foster their career resilience and career satisfaction? *South African Journal of Psychology, 53*(3), 438–451.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being*. 167–186.
- Darsini, D., Fahrurrozi, F., & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan; artikel review. *Jurnal Keperawatan, 12*(1), 13.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499.
- Dessler, G. (2008). Human resource management. (*No Title*).
- Dhania, D. R., & Susanti, R. N. (2023). Career Wellbeing for Workers with Physical Disabilities: A Phenomenology Study. *Journal of Educational, Health & Community Psychology (JEHCP), 12*(3).
- Di Fabio, A., Svicher, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2022). Revitalising Career Counseling for Sustainable Decent Work and Decent Lives: From Personality Traits to Life Project Reflexivity for Well-Being. *Cypriot Journal of Educational Sciences, 17*(5), 1468–1476.
- Du, B., Wang, J., Qian, Y., & Cheng, J. (2024). Factors influencing career adaptation: The positive effects of mastery goal orientation, social support, and vocational decision selfefficacy. *Journal of Infrastructure, Policy and Development, 8*(8), 8399.
- Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological Well-Being among Generation Z employees: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 12*(08), 79–87.

<https://doi.org/10.18535/ijssrm/v12i08.gp01>

- Dwidienawati, D., Pradipto, Y., Indrawati, L., & Gandasari, D. (2025). Internal and external factors influencing Gen Z wellbeing. *BMC Public Health*, 25(1), 1584.
- Dwidienawati, D., Ratnasari, E., Nugraha, I., Maharani, A., & Arsan, M. (2025). The influence of well-being, empowering leadership, and career development on work engagement in generation Z in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22(4), 32–47.
- Ennis, M. R. (2008). *Competency models: a review of the literature and the role of the employment and training administration (ETA)*. Office of Policy Development and Research, Employment and Training
- Faqih, A. B., & Ekowati, V. M. (2024). Work Engagement As Mediation The Effect Of Empowerment And Transformational Leadership To Employee Performance. *JURNAL EKBIS*, 25(1).
- Fauziah, I., Anggraini, T., & Harahap, R. D. (2023). Pengaruh Selfesteem, Adaptabilitas Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus: Karyawan Bank Sumut Syariah KC Kota Padangsidempuan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 2(2), 254–276.
- Gaile, A., Baumanė-Vītoliņa, I., Kivipõld, K., & Stibe, A. (2022). Examining subjective career success of knowledge workers. *Review of Managerial Science*, 16(7), 2135–2160.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris*.
- Global, R. D. (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey*.
- Gori, A., Topino, E., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2022). Towards meaning in life: A path analysis exploring the mediation of career adaptability in the associations of self-esteem with presence of meaning and search for meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11901.
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition PDF eBook*. Pearson Higher Ed.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22–37.
- Hartono, J. M., & Abdillah, W. (2014). Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris, Edisi Pertama. *Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta*.
- Herdiyana, P., Budianto, A., Herman, F., & Aljamaliah, S. N. M. (2023). The Effect of Competence and Knowledge Management on Employee Performance (Case Study At The Indonesian University Of Education, Tasikmalaya Campus). *A Social Science and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 17–24.
- Jabnabillah, F., Aswin, A., & Fahlevi, M. R. (2023). Efektivitas situs web pemerintah sebagai sumber data sekunder bahan ajar perkuliahan statistika. *Jurnal Sustainable*, 6(1), 59–70.
- Judge, T., Robbins, S. P., & Campbell, T. (2017). *Organizational Behaviour eBook PDF*. Pearson Higher Ed.
- Kumar, D. A., Lau, P. L., Chua, K. H., Voon, S. P., & Lo, Y. Y. (2024). Career Adaptability Across Southeast Asia: A Systematic Review. *SAGE Open*, 14(4), 21582440241289736–21582440241289736.
- Laily, N., Irdiana, S., Rusdiyanto, R., & Silalahi, M. (2024). Antecedents of knowledge management: The case of professional employees in Indonesia. *Knowledge and Performance Management*, 8(1), 49.
- Lakshmi, P. A. V., & Sonata, S. (2021). Benefits of Career Adaptability and Job Crafting on Career Success of Indonesian Workers during Pandemic/Manfaat Career Adaptability dan Job Crafting pada Kesuksesan Karir Pekerja Indonesia dalam Masa Pandemi. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 18(1), 145–162.
- Laporan World Economic Forum. (n.d.). *The 2020s will be a decade of upskilling. Employers should take notice*. 2024.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *HISTORIS: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan*

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557.
- Mafrukha, I., Ekowati, V. M., Penulis, N., & Ekowati, V. M. (2023). The Role of Job Satisfaction as Mediator The Effect of Competence and Self Efficacy on Employee Performance. *IQTISHODUNA, 19*(2), 106–118.
- Moehariono, P. K. B. K. E., & Revisi, B. P. P. T. (2016). *RajaGrafindo Persada*. Jakarta.
- Moleong, L. J. (n.d.). A. Jenis dan Sifat Penelitian 1. Jenis Penelitian. *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1444 H/2023 M*, 21.
- Mongilala, C. M. C., Tawal, B., & Sendow, G. M. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Leilem. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10*(3), 861–871.
- Nasihudin, N., & Hariyadin, H. (2021). Pengembangan Keterampilan dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia, 2*(04), 733–743.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v2i04.150>
- National Career Development Association. (2016). *Career Well-Being: Defined and Strengthened By Lawrence K. Jones and Juliet Wehr Jones*.
http://www.careerconvergence.com/aws/NCDA/page_template/show_detail/118635?model_name=news_article
- Notoatmodjo, S. (2010). Ilmu perilaku kesehatan. *Jakarta: Rineka Cipta, 200*, 26–35.
- Othman, R., Alias, N. E., Mohd Nazir, S. S. A., Koe, W.-L., & Rahim, A. (2022). The influence of employability skills toward career adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12*(7), 2035–2046.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica, 258*, 105080.

- Permani, Anggi Widya. (2021). *BPS: Penduduk Indonesia Didominasi Generasi Z dan Milenial*. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2021/bps-penduduk-indonesia-didominasi-generasi-z-dan-milenial/>
- Puad, M. H. M., Abd Rahim, F. A., Omar, M. K., Sufian, E. K. M., & Kang, H. S. P. (2024). Probing the Relationship between Soft Skills and Career Adaptability among Vocational College Graduates. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(9), 2111–2125.
- Putri, L. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kesadaran Masyarakat Membayar Zakat Perkebunan Sawit Di Mekar Anugrah Labuhan Tangga Hilir Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Rafli, M., & Al Usrah, M. (2024). Exploring The Psychological State Of Career Well-Being In Vocational Students' Choice Of Major Interest. *KONSELING EDUKASI Journal of Guidance and Counseling*, 8(1).
- Rahmantari, N. L. L. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Ganec Swara*, 15(1), 813–823.
- Rani, I. H., Jara Hardiyanti Jalih, & Lestari Adhi Widyowati. (2022). Indonesian Generation Z Work Expectation and Intention to Apply for Job: Role of Social Media. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 193–206. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems831>
- Reddy, A. S., Rudraraju, V., & Chandramouli, S. (2024). Empowering Generation Z employees: The importance of career aspirations in driving workplace performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(2), 2163–2170.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Vol. 3). Springer.
- Rohmaniyah, U. A., & Susanti, E. (2024). Urgensi Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan dalam Merancang Masa Depan Manusia: Perspektif Islam tentang Akal, Khalifah, dan Perencanaan. *Indonesian Journal of Action Research*, 3(2), 79–85.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151–173.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34.
- Sani Supriyanto, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 1*(1), 42–70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, I., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., & Pujiyanto, A. (2021). Statistik multivariat dalam riset. *CV. Widina Media Utama*.
- Setiaman, S. (2023). Tutorial Analisis Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart PLS (Edisi 5). *Yayasan Bakti Mulia*.
- Steiner, R., & Spurk, D. (2019). Career wellbeing from a whole-life perspective: Implications from work-nonwork spillover and crossover research. In *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future* (pp. 163–182). Springer.
- Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual capital performance of Indonesian banking sector: a modified VAIC (M-VAIC) perspective. *Asian Journal of Finance & Accounting, 6*(2), 103–123.
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z

- employees: A scoping review and research agenda. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–23.
- Wahyudi, B. (2018). Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 4(2).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- World Economic Forum. (2023). *The top soft skills to develop by 2027: “Future of Jobs”*, World Economic Forum 2023 report.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10, 1029.
- Yen, H.-C., Cheng, J.-W., Hsu, C.-T., & Yen, K.-C. (2023). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person–job fit. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 912–929.
- Zumali, Z., & Suharyadi, S. (2018). Pengaruh Knowledge Creation, Knowledge Sharing dan Knowledge Application terhadap Pemberdayaan Karyawan Tetap Non Dosen (Studi pada Universitas Mercu Buana). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–20.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner

KUISIONER

1. Identitas Responden

Nama :

Email :

Jenis

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Laki-laki
Perempuan

Kelamin

Usia

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

13 - 17
18 - 22
23 - 28

Bedomisili

saat ini (Kota Malang)

.....

Bidang/jenis pekerjaan:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Sektor formal (pegawai kantor, guru, dosen, ASN, pegawai bank, staf administrasi, dll.)
Sektor informal (wirausaha, pedagang, freelancer, content creator, ojek online, teknisi, pekerja lepas, dll)
Lainnya

Lama bekerja di tempat sekarang:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

6 bulan – 1 tahun
1 – 2 tahun
> 2 tahun

Tingkat pendidikan terakhir:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

SMA/SMK
Diploma (D1–D3)
S1

S2 ke atas

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
2. Pilih pertanyaan sesuai dengan pilihan anda
3. Tidak ada jawaban benar atau salah
4. Gunakan pedoman berikut dalam menjawab:

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju (1)

TS : Tidak setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat setuju (5)

a. Pengetahuan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memahami tugas utama dalam pekerjaan saya					
2	Saya mengetahui tanggung jawab yang harus saya penuhi di tempat kerja					
3	Saya memahami prosedur teknis dalam pekerjaan saya					
4	Saya memiliki pengetahuan teknis yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan					
5	Saya memahami kebijakan perusahaan yang berlaku					
6	Saya mengetahui prosedur kerja yang harus diikuti					

7	Saya memiliki pengetahuan umum yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya					
8	Pengetahuan saya membantu saya memahami konteks pekerjaan secara luas					

b. Keterampilan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9	Saya mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan pekerjaan saya					
10	Saya terampil melaksanakan tugas teknis sesuai bidang kerja saya					
11	Saya dapat menyampaikan ide dengan jelas kepada rekan kerja					
12	Saya mampu mendengarkan dan memahami pesan dari rekan kerja					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan					
14	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan baik					
15	Saya dapat menemukan solusi atas masalah pekerjaan dengan cepat.					
16	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kendala pekerjaan					

c. *Career Adaptability (Z)*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
17	Saya memikirkan rencana karier jangka panjang saya					
18	Saya memiliki tujuan karier yang jelas					

19	Saya bertanggung jawab atas kemajuan karier saya					
20	Saya berusaha mempengaruhi arah perkembangan karier saya.					
21	Saya tertarik mencari tahu peluang karier baru					
22	Saya mencari informasi tentang perkembangan dunia kerja					
23	Saya yakin mampu mengatasi tantangan dalam karier saya					
24	Saya percaya pada kemampuan diri untuk mencapai tujuan karier					

d. *Career Well-Being (Y)*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
25	Saya puas dengan kemajuan karier yang saya capai saat ini					
26	Pekerjaan saya sesuai dengan tujuan karier saya					
27	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.					
28	Pekerjaan saya tidak mengganggu keseimbangan hidup saya					
29	Pekerjaan saya memberikan rasa makna dalam hidup saya					
30	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain atau organisasi					
31	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					

32	Atasan saya mendukung dan menghargai kontribusi saya					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Data Kuisisioner

Variabel Pengetahuan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	3	5	4	3
5	5	3	5	1	2	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	4	3	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	3	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	3	4	5	4	4	5
4	5	3	5	4	5	5	4
4	3	5	5	4	5	4	4
4	4	5	3	5	4	5	4
5	4	3	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	2	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	2	4	4	5	4
4	5	3	5	4	4	5	4
4	5	3	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	3	5	4
4	4	3	5	5	4	5	4
3	5	4	5	4	5	4	5
4	3	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	3	4
4	5	5	5	3	5	5	5
4	5	3	5	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5

5	4	3	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	3	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	3	5	4
5	4	5	3	4	5	4	5
5	4	5	3	5	4	5	4
5	4	5	3	5	4	5	4
5	4	5	4	5	3	4	5
5	4	5	3	5	4	5	4
5	4	5	4	3	5	4	5
5	4	3	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	3	4	5
4	3	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	3	4	5	4
4	4	5	4	3	4	5	5
4	5	4	4	3	4	5	4
5	4	3	4	5	4	4	5
4	4	5	4	3	4	5	5
4	5	5	3	5	4	4	5
5	4	3	4	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5	3	5
4	3	4	5	4	5	5	4
5	4	3	4	5	4	4	5
4	5	4	4	3	4	5	4
5	4	4	3	5	5	4	5
4	5	4	4	3	4	5	4
5	4	4	3	5	4	5	5
4	5	5	4	4	3	5	5
5	4	4	5	3	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	3	5
4	3	3	5	4	4	5	3
5	3	5	5	4	5	5	5
4	5	5	3	5	4	5	5
5	4	4	5	3	4	4	5
4	5	3	5	5	4	4	3
4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	3	5	5	4
4	5	3	5	5	4	4	5
5	5	5	3	3	4	4	4
3	4	4	5	4	5	5	3
4	3	5	4	4	5	4	5
5	4	5	5	3	5	4	4
5	5	3	3	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4

5	5	4	4	4	5	4	5
3	4	4	3	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	3
5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	3	5	4	5	5
5	4	4	5	4	3	5	4
5	5	3	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	3	5	4
4	5	5	4	5	4	4	3
5	4	4	5	4	5	5	3
5	5	4	5	4	5	5	3
4	5	3	5	5	4	5	4
5	4	5	5	3	5	4	5
5	4	5	4	4	5	3	5
4	4	4	3	4	2	3	4
3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	2	4	5	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	4
4	4	5	5	3	4	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	5	3
3	4	4	3	3	4	3	3
3	4	5	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	3	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	3	4	5	3
4	5	3	2	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	2
4	5	4	3	4	5	2	4
4	5	3	4	5	3	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4

4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5
4	5	3	4	2	1	3	4
4	5	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	3	4	5	2
5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	3	4	4	5

Variabel Keterampilan (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	3	3	4	5
4	4	4	4	4	3	3	4
5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4	3	2
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	3	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	3	5	4	4	5	4
3	5	4	5	4	4	5	5
3	5	5	4	5	4	4	3
5	5	3	5	4	5	5	4
4	3	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	3	5	5	4	5	5
5	4	3	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	3	5	4	4	5
4	5	3	5	4	5	3	4
5	3	5	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	3	4	4	5	3
4	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	4

4	5	3	5	4	5	4	5
5	4	5	4	3	5	4	5
4	5	3	5	4	5	3	5
5	4	5	4	5	3	5	3
5	4	3	5	4	5	4	5
4	5	4	5	3	5	4	5
5	4	3	5	4	5	3	5
4	5	4	5	3	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	2	1	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	3	4	5
4	5	5	4	4	3	4	5
5	5	4	5	4	4	3	4
4	5	5	4	3	4	5	4
4	4	5	4	3	5	5	4
4	5	5	4	3	4	5	4
4	5	5	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	3	4	5
4	5	5	4	5	4	4	3
5	5	4	5	4	3	4	5
5	5	3	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	3	4
4	4	5	4	3	5	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	4	3	5
5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	5	3
4	5	5	4	3	5	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	2	4	5	5	4	3
4	4	5	4	5	3	4	4
4	5	5	3	4	5	4	5
5	4	4	3	5	4	5	5
4	4	5	3	5	5	4	5
4	3	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	3	4	4
5	3	5	5	4	4	5	4
3	4	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4
5	5	3	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	3	4	5	4	4	5

4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4
4	5	3	5	4	5	5	4
5	5	4	5	3	5	5	4
5	4	4	5	3	5	4	5
5	5	4	5	3	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	3	5
5	5	3	5	4	5	5	4
5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	5	3	5	4
4	3	3	3	4	4	2	4
3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4
3	4	4	2	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	2	3
4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	5
3	3	3	4	3	3	4	3
4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	3	4	4	2
4	4	5	3	4	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
3	4	5	4	5	4	5	4
5	4	3	5	4	4	5	4
4	2	4	5	3	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4

4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	5
4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5
2	1	1	3	4	2	4	5
4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	2	4	4	5	4	4

Variabel *Career Adaptability* (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	3	4	5
3	3	4	4	5	5	4	2
5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	3	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	3	5
5	5	4	3	5	4	5	4
4	3	5	4	5	5	4	5
4	3	5	5	4	5	4	3
5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4
3	5	4	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	3	5
3	4	5	4	5	4	3	5
4	5	5	4	5	3	4	5
5	4	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	3	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	3	4
4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	2	4	5

3	5	4	5	3	5	4	5
4	5	3	5	4	5	4	5
4	5	4	5	3	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	3
3	4	5	4	5	3	5	4
4	5	3	5	3	5	4	5
4	5	4	5	3	5	4	5
4	3	5	4	5	4	5	3
4	5	5	4	3	4	5	4
3	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	5	4	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	3
5	4	3	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	3	5	5	4
4	5	5	4	4	5	3	5
5	4	5	5	4	5	4	4
5	3	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	5	4	3	4
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	3	4	5	4	5
5	4	4	5	2	4	5	4
3	5	4	4	5	4	3	4
4	4	3	5	4	5	5	3
5	4	5	5	3	4	5	4
4	5	3	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4
5	3	5	5	4	4	5	3
4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	3	5	5	4
2	3	5	4	4	5	4	5
3	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	4	2	2	4	5
5	4	4	3	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
3	5	4	5	5	4	5	4
5	5	3	5	4	4	5	4
3	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	3
5	4	5	4	2	3	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	3	5	4	5	4

5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	4
5	3	4	4	2	1	3	5
5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
2	3	4	5	1	2	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4
2	5	4	1	2	1	4	5

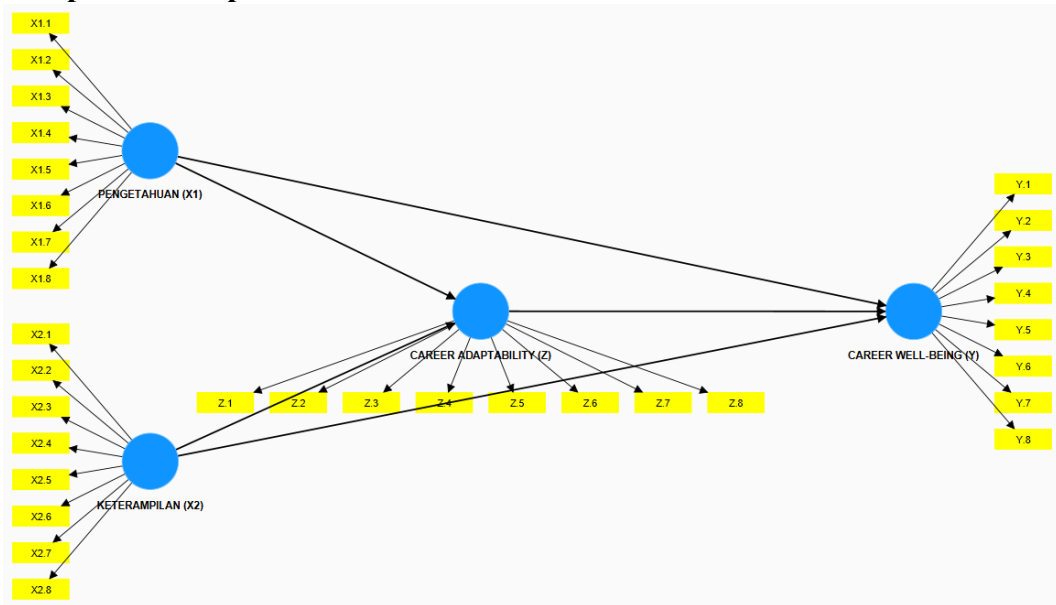
Variabel *Career Well-Being* (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	5	3	3
4	3	4	5	4	3	2	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4
5	3	3	5	4	3	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	3	5	4	4
4	4	3	5	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	2	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	3	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4
4	5	4	2	4	3	4	5
5	4	4	3	5	4	5	5
4	5	4	5	4	5	3	5
4	4	3	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5

4	5	3	5	4	5	4	5
3	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	3	5	4
5	4	5	3	4	5	4	5
5	4	5	3	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	4	3	5
5	3	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	3	4	5	4
5	5	3	4	4	5	5	4
2	1	4	5	4	5	4	4
3	5	5	4	5	4	3	4
5	4	3	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	3	4	5
5	4	5	5	3	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	3
5	4	3	4	5	4	5	5
5	4	5	4	3	5	5	4
5	4	2	1	3	4	5	4
4	5	2	2	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	5	4
1	4	3	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	3	4
5	4	4	5	4	4	5	3
4	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	3
5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	3	4	5
5	4	3	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5
3	4	4	5	4	5	5	3
4	3	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	5	4	5	5	4	4
5	5	3	5	5	4	5	4
3	5	5	4	5	5	4	4
4	3	5	5	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4	2	4
3	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	3	5	4	5

5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	5	5
3	3	2	1	3	5	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	3	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	3	4	5	4	5

Lampiran 3 Output SmartPLS



Outer loadings - Matrix

	CAREER ADAPTABILITY (Z)	CAREER WELL-BEING (Y)	KETERAMPILAN (X2)	PENGETAHUAN (X1)
X1.1				0.597
X1.2				0.302
X1.3				0.550
X1.4				0.297
X1.5				0.515
X1.6				0.567
X1.7				0.456
X1.8				0.365
X2.1			0.540	
X2.2			0.622	
X2.3			0.520	
X2.4			0.509	
X2.5			0.390	
X2.6			0.476	
X2.7			0.608	
X2.8			0.390	
Y.1		0.308		
Y.2		0.614		
Y.3		0.493		
Y.4		0.506		
Y.5		0.514		
Y.6		0.451		
Y.7		0.516		
Y.8		0.627		
Z.1	0.527			
Z.2	0.515			
Z.3	0.588			
Z.4	0.529			
Z.5	0.386			
Z.6	0.656			
Z.7	0.584			
Z.8	0.238			

Outer loadings - Matrix				
	CAREER ADAPTABILITY (Z)	CAREER WELL-BEING (Y)	KETERAMPILAN (X2)	PENGETAHUAN (X1)
X1.1				0.655
X1.3				0.647
X1.5				0.537
X1.6				0.629
X2.1			0.518	
X2.2			0.657	
X2.3			0.544	
X2.4			0.516	
X2.6			0.526	
X2.7			0.636	
Y.2		0.683		
Y.4		0.515		
Y.5		0.618		
Y.7		0.509		
Y.8		0.687		
Z.1	0.540			
Z.2	0.504			
Z.3	0.563			
Z.4	0.583			
Z.6	0.693			
Z.7	0.627			

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.620	0.620	0.759	0.346
CAREER WELL-BEING (Y)	0.563	0.572	0.742	0.369
KETERAMPILAN (X2)	0.581	0.587	0.740	0.324
PENGETAHUAN (X1)	0.459	0.457	0.712	0.383

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.570	0.565
CAREER WELL-BEING (Y)	0.555	0.548

f-square - Matrix				
	CAREER ADAPTABILITY (Z)	CAREER WELL-BEING (Y)	KETERAMPILAN (X2)	PENGETAHUAN (X1)
CAREER ADAPTABILITY (Z)		0.133		
CAREER WELL-BEING (Y)				
KETERAMPILAN (X2)	0.424	0.067		
PENGETAHUAN (X1)	0.055	0.034		

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.620	0.620	0.759	0.346
CAREER WELL-BEING (Y)	0.563	0.572	0.742	0.369
KETERAMPILAN (X2)	0.581	0.587	0.740	0.324
PENGETAHUAN (X1)	0.459	0.457	0.712	0.383

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.570	0.565
CAREER WELL-BEING (Y)	0.555	0.548

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
CAREER ADAPTABILITY (Z) -> CAREER WELL-BEING (Y)	0.371	0.369	0.083	4.485	0.000
KETERAMPILAN (X2) -> CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.592	0.600	0.074	7.970	0.000
KETERAMPILAN (X2) -> CAREER WELL-BEING (Y)	0.285	0.294	0.086	3.316	0.001
PENGETAHUAN (X1) -> CAREER ADAPTABILITY (Z)	0.213	0.214	0.075	2.844	0.004
PENGETAHUAN (X1) -> CAREER WELL-BEING (Y)	0.174	0.171	0.072	2.407	0.016

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KETERAMPILAN (X2) -> CAREER ADAPTABILITY (Z) -> CAREER WELL-BEING (Y)	0.220	0.220	0.054	4.085	0.000
PENGETAHUAN (X1) -> CAREER ADAPTABILITY (Z) -> CAREER WELL-BEING (Y)	0.079	0.080	0.036	2.189	0.029

Lampiran 4 Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon [0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [\(0341\) 558881](tel:0341558881)

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Nur Aulia Kusuma Utmiati
NIM : [210501110203](#)
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-being dengan Career Adaptability sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	21%	14%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2 Desember 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Biodata Penulis

Nama : Nur Aulia Kusuma Utmiami

Email : 210501110203M@student.uin-malang.ac.id

Telepon/Hp : 082131419689

Pendidikan Formal

2009-2015: SD Ma'arif NU Ngampir

2015-2018: Mts unggulan Amanatul Ummah sby

2018-2021: MA Unggulan Amanatul Ummah sby

2021-2026: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 6 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon [0341\) 558881](tel:0341558881) Faksimile [0341\) 558881](tel:0341558881)

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : [210501110203](#)
Nama : Nur Aulia Kusuma Utmiati
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Career Well-being dengan Career Adaptability sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Gen Z di Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	12 Januari 2025	bimbingan outline	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	18 Februari 2025	revisi bab 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	5 Maret 2025	revisi bab 1	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	20 April 2025	revisi bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	21 Mei 2025	revisi bab 2	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	3 September 2025	revisi proposal bab 1-3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	8 Oktober 2025	revisi sempro	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

8	14 Oktober 2025	konfirmasi kuisisioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	28 Oktober 2025	bimbingan bab 4-5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	10 November 2025	revisi bab 4-5 mengenai responden	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	14 November 2025	revisi skripsi bab 4-5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
12	24 November 2025	revisi akhir skripsi	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 24 November 2025

Dosen Pembimbing



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si.,
M.M**