**HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PROACTIVE PERSONALITY PADA CAREER ADAPTABILITY KARYAWAN MILENIAL**

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROACTIVE PERSONALITY IN CAREER ADAPTABILITY OF MILENIAL EMPLOYEES***

**Diana Swy Hasnika**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

18081013@student.mercubuana-yogya.ac.id

(dianahasnika@gmail.com)

089666022404 (089666022404)

**Abstrak**

Transisi dan perubahan dunia kerja yang bisa saja tiba–tiba terjadi karena seiring berkembangnya teknologi maupun dunia kerja dimana pergantian atau keahlian karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan tersebut dan beradaptasi lebih cepat, berhubungan juga dengan seiringnya seseorang menyiapkan diri untuk bisa mencapai karir yang baik dan stabil ini, di tuntut pula dengan beberapa alasan bahwa setiap orang dalam dunia kerja harus mempunyai *career adaptability* yang cukup baik. Kemudian, penelitian ini menjelaskan adanya hubungan antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan career adaptability karyawan milenia. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 karyawan milenial dengan metode penelitian kuantitaif. Penelitian menggunakan tiga skala, yaitu *perceived organizational support, proactive personality* dan *career adaptability* dan menggunakan metode skala *Likert*. Uji analisis regresi ganda yang dilakukan menunjukan F = 8.176 dengan p < 0.001 (p <0.050) artinya terdapat korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability*, hasil koesifien korelasi menunjukan korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* adalah R = 472 dan skor analisis koefisien determinasi R² = 223 artinya ada korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* yang secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 22,3% dan 77,7% lainya di pengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

***Keyword*** : *career adaptability, perceived organizational support, proactive personality, karyawan milenial*.

**Abstract**

*Transitions and changes in the world of work that can be sudden due to the development of technology and the world of work where changes or employee skills must be able to meet these needs and adapt more quickly, also related to how someone prepares himself to be able to achieve this good and stable career, It is also demanded for several reasons that everyone in the world of work must have a fairly good career adaptability. Then, this study explains that there is a relationship between perceived organizational support and proactive personality with career adaptability of millennial employees. The subjects in this study were 60 millennial employees using a quantitative research method. This study uses three scales, namely perceived organizational support, proactive personality and career adaptability and uses the Likert scale method. The multiple regression analysis test performed showed F = 8.176 with p <0.001 (p <0.050) meaning that there is a correlation between perceived organizational support and proactive personality with career adaptability, the results of the correlation coefficient show a correlation between perceived organizational support and proactive personality with career adaptability is R = 472 and the analysis score of the coefficient of determination R² = 223 means that there is a correlation between perceived organizational support and proactive personality with career adaptability which together make an effective contribution of 22.3% and 77.7% are influenced by other factors not explained in the study this.*

***Keyword*** *: career adaptability, perceived organizational support, proactive personality, millennial employees*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan dalam dunia kerja di indonesia mengalami kemajuan yang pesat, ini menandakan bahwa perubahan dalam dunia kerja dapat terjadi kapan saja dan pada orientasi apa saja dalam bidang kerja apapun. Dalam hal ini transisi dan perubahan dunia kerja yang bisa saja tiba–tiba karena seiring berkembangnya teknologi maupun dunia kerja dimana pergantian atau keahlian karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan tersebut dan beradaptasi lebih cepat. Generasi Y atau milenial telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberalisasi, ekonomi, berkembangnya media sosial, dan juga kesadaran terhadap lingkungan, hal ini membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018).

Menurut survei dari Dale Carnegie Indonesia (2017) hanya 25% dari karyawan milenial terikat pada organisasi, dan sisanya tidak. Sebanyak 76% dari karyawan generasi milenial hanya bertahan 1-2 tahun di tempat mereka kerja dan lebih suka menjadi *“jumping bugs”.*

Kecenderungan berpindah kerja ini menunjukan bahwa para lulusan baru tersebut belum beradaptasi pada lingkungan barunya (Virdhani, 2016). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan generasi milenial sebagian belum mampu beradaptai dengan pilihan karirnya. Yang dimana fenomena di atas menunjukan masih rendahnya career adaptability karyawan generasi milenial, khususnya yang masih di bawah usia 30 tahun.

Karyawan generasi milenial harus memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik karena mereka harus mempersiapkan pertumbuhan profesional dan pribadi yang berintegrasi untuk masuk ke dalam dunia global melalui model pembelajaran seperti adaptabilitas (Othman et al, 2018). Selain itu, generasi milenial mendominasi tenaga kerja.

Karyawan milenial adalah karyawan yang memiliki fleksibilitas karir yang cukup baik, dengan itu mereka dirasa perlu untuk bisa menghadapi beberapa perubahan dalam dunia kerja. Kadang suatu organisasi menuntut beberapa karyawan untuk bisa multitalent atau pandai dalam beberapa hal, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif atau memiliki kepribadian yang terbuka untuk pengalaman.

Selain itu, career adaptability berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Savickas & Porfeli, 2012 : 396) dan membantu transisi karir (Savickas & Porfeli, 2012 : 396).

Karyawan mengalami perputaran kerja dan juga perubahan yang cukup signifikan pada tugas dan beban kerja mereka, yang dimana jika mereka tidak bertahan dan beradaptasi dengan baik maka tidak membuahkan hasil yang baik bagi diri mereka sendiri. Dari survey penelitian yang sudah di lakukan 7 dari 10 responden, bisa di simpulkan bahwa adaptabilitas karir ini di perlukan pada era industri ini karena beberapa perubahan dalam dunia kerja sangat signifikan, tak jarang karyawan milenial merasa kewalahan ketika mereka mengerjakan tugas yang bukan keahlianya namun hal itu adalah tuntutan dari organisasinya dan sebuah keharusan memiliki keahlian tidak hanya dalam satu bidang.

Beberapa kasus juga menunjukan bahwa karyawan perlu untuk bisa beradaptasi lebih cepat, karena kebanyakan dari mereka akan bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka tuju namun harus bisa belajar dan memiliki keinginan untuk mampu beradaptasi pada karir mereka.

Savickas (1997) memandang adaptabilitas karir sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga. Aspek dari career adaptability sendiri antara lain ; concern, curious, control dan confidence.

Menurut Ferreira (2012) *career adaptability* adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian.

Tolentino (2014) sendiri mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai salah satu kunci yang memungkinkan beradaptasi dalam konteks kerja yang bergerak cepat dan berkembang. *Career adaptability* di anggap sebagai sebuah bentuk dari sumber daya yang penting serta dilihat sebagai faktor yang mendorong individu dalam mencapai tujuan pekerjaan, maka dari itu *career adaptability* memungkinkan indivdiu untuk mengambil tanggung jawab pribadi bagi kepentingan pengembangan dan lingkungan kerja mereka dengan menunjukan disiplin diri, sehingga di asumsikan apabila individu memiliki *career adaptability* dengan tingkatan yang lebih tinggi maka mereka akan memiliki lebih banyak kompetensi dan motivasi pada tugas pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang (Haibo et al, 2018).

Bisa disimpulkan *Career adaptability* merupakan perilaku adaptasi atau menyesuaikan diri terhadap karir pada dunia kerja yang dinamis serta memantapkan kemampuan diri dan mempunyi pandangan ke depan terhadap perubahan dalam dunia dan budaya kerja serta orientasi kerja untuk menuju perencanaan dan persiapan dalam jenjang karir yang luas

Kemampuan adaptabilitas karir membutuhkan dukungan organisasi sebagai kemampuan untuk bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis dengan individu yang juga memiliki kepribadian yang proaktif yang dapat membawa perubahan pada diri sendiri maupun lingkungan kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah lingkungan belajar, persepsi dukungan sosial, pengalaman kerja, rasa pengendalian juga kepribadian.

Seperti yang dikatakan, untuk dapat menghasilkan sumber daya tersebut, organisasi membutuhkan sistem yang dapat mendukung pertumbuhan setiap karyawan.

Eisenberger (1986) memperkenalkan konsep *perceived organizational support* (POS) untuk menjelaskan perkembangan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002), perceived organizational support sendiri memiliki aspek yang antara lain : keadilan, dukungan atasan, dan dukungan organisasi dan kondisi kerja.

Bakker (2007) *Perceived organizational support* merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan.

Robbins dan Judge (2015) mendefiniskan *perceived organizational support* sebagai keyakinan individu mempercayai bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menilai apa yang sudah dilakukan individu bagi organisasi. maka dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support adalah persepsi karyawan atas dukungan organisasi terhadap apa yang mereka lakukan seperti kinerja karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Adaptasi yanng berhasil dapat terjadi apabila individu memiliki keinginan (*adaptivity*) dan mampu (*adaptability*) menanggapi berbagai situasi dengan perilaku yang sesuai untuk situasi tersebut, sehingga dapat dipahami bahwa *adaptivity* merupakan sebuah komponen sifat yang mana dianggap sebuah kecenderungan dalam penguasaan diri dan di operasionalkan salah satunya sebagai *proactive* *personality* (Tolentino, 2014).

Bateman dan Crant (1993) *proactive personality* didefiniskan sebagai kecenderungan yang relatif stabil untuk memengaruhi perubahan lingkungan. Pada umumnya individu yang proaktif dapat beradaptasi dengan situasi maupun lingkungan baru dengan baik (Crant, 2000).

Kepribadian proaktif adalah kecenderungan perilaku dalam mengambil inisatif pribadi untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan, Wang et al (2017).

*Proactive personality* sendiri merupakan sebuah kecenderungan individu yang mengarah pada perilaku proaktif dan dapat memberikan pengaruh pada perubahan yang berarti di lingkunganya, sehingga dianggap sebagai sebuah faktor penting yang dapat mempengaruhi bentuk dari *career adaptability* (Cai et al, 2015,. Jiang, 2017,. Tolentino et al, 2014).

Adapun aspek dari proactive personality sendiri adalah, mengidentifikasi peluang, inisiatif, mengambil tindakan, juga gigih. *Proactive personality* merupakan kecenderungan individu untuk merubah atau mempengaruhi lingkungan kerjanya, juga ini sebuah disposisi dalam mengambil inisiatif pribadi untuk mempengaruhi lingkungan seseorang memberikan mereka kecenderungan untuk merasakan dan kemudian bertindak pada kesempatan karir serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan ketertarikanya.

Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi industri generasi ke empat yang ditandai dengan berbagai teknologi yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis yang mempengaruhi semua disiplin ilmu kehidupan perekonomian, aktivitas industri, dan kapasitas tenaga kerja (Idris, 2018).

Menurut Ristedikti (2018) revolusi industri 4.0 merupakan revolusi yang berbasis cyber-physical ditandai dengan munculnya fungsi-fungsi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *mobile* *super computing*, *intelligent robot*, *self driving cars*, *neuro technological brain enhancements*, *era big data*, *biotechnologica* dan *genetic editing*. Terkait fungsi tersebut revolusi industri 4.0 diketahui mulai menyentuh dunia virtual, berbentuk koneksivitas manusia, mesin dan data. Istilah ini di kenal merubah cara pandang, cara kerja hingga hidup manusia (Idris, 2018).

Ini menjadi pemicu utama mengapa individu kemudian harus mampu dan siap dalam menghadapi perubahan dunia kerja karna dalam beberapa bidang akan berganti, bisa diganti menjadi fungsi teknologi maupun fungsi manusia dalam kemampuanya. Hal ini mengharuskan setiap individu bisa untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru maupun dunia kerja, dan ini menjadi sebuah keharusan individu harus mempunyai adaptabilitas karir yang bagus. Pada beberapa organisasi yang mengalami perubahan dalam proses human resources, beberapa jabatan akan digantikan oleh teknologi dan persoalan perubahan bidang kerja mulai memunculkan keresahan. Dengan begitu calon maupun karyawan diharuskan untuk bisa mampu bertahan dengan perkembangan karir pula dengan beradaptasi karir.

Seperti karyawan atau individu yang mempunyai persepsi bahwa akan ada rewards maupun penghargaan juga dukungan dari organsasinya untuk apa yang telah ia lakukan dalam bekerja dengan kemampuan yang ia miliki, menurut Cullen et al (2013) karyawan yang dapat beradaptasi akan mencari dan memanfaatkan peluang yang disedaiakan oleh organisasi dan menafsirkan bantuan yang di berikan oleh organisasi dengan cara yang positif. Kemampuan beradaptasi harus berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi akan membentuk persepsi yang lebih baik terhadap dukungan organsasi daripada karyawan yang rendah dalam kemampuan beradaptasi.

Individu harus pula aktif dalam hal ini untuk bisa mengembangkan diri dan koneksinya, Tolentino dkk (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat proaktif seseorang maka akan semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir seseorang dalam bekerja.

Tolentino (2013) menambahkan semakin siap individu dalam hal menyiapkan ketidakpastian akan semakin baik career adaptability yang dimiliki. Hou (2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir secara signifikan, hasil ini juga menunjukan pentingnya seorang individu menjadi proaktif dan adaptif guna mengatasi hambatan-hambatanya dalam lingkungan karir yang tidak stabil. Ketika berhadapan dengan perubahan karir, individu dengan personality proaktif cenderung akan merespon dnegan melakukan perubahan terhadap lingkungan tersebut dan cenderung mempersiapkan diri dan menyambut perubahan lingkungan tersebut.

Dalam keterkaitanya persepsi dukungan organisasi maupun kepribadian proaktif menjadi dua hal yang bisa membuat individu lebih mudah memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik, tidak hanya dari segi kualitas yang disuguhkan kepada organisasi dan juga rekan kerja namun pada diri individu sendiri. Pada hal ini sisi positif yang harus dibangun dalam diri individu adalah selalu mau untuk melakukan improvement pada diri sendiri dan selelalu bisa untuk membaca atau memperhatikan lingkungar sekitar.

Dengan individu bisa membangun persepsi organisasi tempatnya bekerja memberikan dukungan, maka akan ada hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, seperti halnya karyawan yang mau membangun karakter dan mengekspresikan dirinya pada lingkungan kerja akan lebih siap menghadapi segala tantangan dimana individu tersebut memiliki kepribadian yang proaktif, begitu juga dengan organisasi yang kemudian memberikan reward atau menghargai setiap proses dan pencapaian yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan ini menjadi pemicu keberhasilan karyawan yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir.

Seperti yang dikatan Rottinghaus, Borgen, dan Day (2005) adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mengatasi serta memanfaatkan perubahan-perubahan di masa depan, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi.

Seperti yang telah dipaparkan di atas, dengan urgensi yang ada peneliti ingin mengetahui hubungan antara perceived organizational support dan proactive personality pada career adaptability karyawan milenial. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa *perceived organizational support* dan *proactive personality* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada individu

**METODE**

Metode penelitian yang di gunakan merupakan skala, skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap aspek psikologis, berupa pertanyaan yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, respon atau jawaban subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Metode skala digunakan karena data yang diungkap berupa konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian dan pernyataan pada skala adalah stimulus yang tertuju pada indikator, perilaku serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan dirinya.

Skala sebagai alat ukur psikologis memiliki karakteristik, yaitu stimulus atau aitem skala berupa pernyataan tidak langsung mengungkap atribut yang bersangkutan, jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang hendak diukur, sedangkan kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan respon terhadap semua aitem, respon subjek tidak diklarifikasi sebagai jawaban benar atau salah, semua jawaban dapat diterima agar subjek menjawab secara jujur dan sungguh-sungguh (Azwar, 2016).

Metode penyusunan skala *Career Aptability*, *Perceived Organizational Support* dan *Proactive Personaliy* menggunakan metode *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator perilaku. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai acuan dalam menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki 4 altenatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Ke 4 kategori jawaban ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh kategori jawaban netral yang memiliki arti ganda. Tersedianya jawaban tengah akan menimbulkan kecenderungan pada subjek untuk memilih jawaban tengah (*Central tendency effect*), terutama bagi yang ragu-ragu atas kecenderungan arah jawabanya.

Skala ini terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui uji daya beda aitem dan reliabilitas alat ukur. Dimana uji daya beda aitem ini dilakukan untuk memperlihatkan kemampuan aitem dan membedakan antara subjek yang memiliki atribut yang di ukur dan yang tidak. Pengujian daya beda aitem memperlihatkan nilai koefisien korelasi yang tinggi atau rendah. Nilai koefisien yang tinggi menunjukan kesesuaian antara fungsi aitem dan fungsi alat ukur secara keseluruhan (Azwar, 2012). Variabel dikatakan baik apabila nilai *Cronbach’s Alpha* > 0.06 (Priyatno, 2013 : 30). Dimana career adaptability sendiri memiliki nilai reliabel α = 0.940, kemudian perceived organizational dengan α = 0.873, dan proactive personality α = 0.834, ketiga skala tersebut dikatakan valid dan reliabel.

Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengungkapkan hubungan perceived organizational support (X1) dan peroactive personality (X2) dengan career adaptability (Y). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 22.0 dengan analisis regresi berganda juga analisi product moment.

**Hasil dan Pembahasan**

 **Hasil**

Data yang di peroleh dari Skala *Career adaptability*, Skala *Perceived organizational support* dan Skala *Proactive personality* untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang menunjukan skor minimum hipotetik, skor maksimum hipotetik, rerata hipotetik, standar deviasi hipotetik, skor minimum empirik, skor maksimum empirik, rata-rata pembuatan kategori subjek. Deskripsi data *career adaptability*, *perceived organizational support* dan *proactive personality*.

 Hasil perhitungan menunjukan variabel *career adaptability* memiliki jumlah butir pernyataan sebanyak 24 aitem, dengan skor total minimal = 24 dan skor maksimal = 96. Skor rata-rata hipotetik yang di peroleh (96 + 24) : 2 = 60 dengan standar deviasi sebesar (96 - 24) : 6 = 12. Data empirik yang yang di peroleh dari skor variabel *career adaptability* dengan skor minimum = 72, skor maksimal = 93. Skor rata-rata empirik 82.40 dan standar deviasi 5.422.

 Selanjutnya, hasil perhitungan variabel *perceived organizational support* memiliki jumlah butir pertanyaan 12 aitem, memiliki skor minimum = 12 dan skor total maksimal = 48. Skor rata-rata hipotetik yang di peroleh (48 + 12) : 2 = 30 dengan standar deviasi (48 - 24) : 6 = 6. Data empirik yang di peroleh dari skor variabel *perceived organizational support* dengan skor minimum = 30, skor maksimal = 46. Skor rata-rata empirik 38.18 dan standar deviasi 3.766.

 Lalu kemudian, hasil perhitungan variabel *proactive personality* memiliki jumlah butir pertanyaan 16 aitem, dengan skor minimum = 16 dan skor total maksimal 64. Skor rata-rata hipotetik yang di peroleh (64 + 16) : 2 = 40 dengan standar deviasi (64 - 16) : 6 = 8. Data empirik yang di peroleh dari skor variabel *proactive personality* dengan skor minimal = 41, skor maksimal 64. Skor rata-rata empirik 51.73 dan standar deviasi 5.646.

 Deskripsi data skala *Perceieved Organizational Support*, *Proactive Personality* dan *Career Adaptability* dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 1**

Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Data Hipotetik  |   | Data Empirik |   |
| Variabel  |   | Skor |   |  |   | Skor |   |  |
| Mean | Min | Max | SD | Mean | Min | Max | SD |
| *Perceived Organizational Support*  | 30 | 12 | 48 | 6 | 38.18 | 30 | 46 | 3.766 |
|
| *Proactive Personality* | 40 | 16 | 64 | 8 | 51.73 | 41 | 64 | 5.646 |
|
| *Career Adaptability*  | 60 | 24 | 96 | 12 | 82.40 | 72 | 93 | 5.422 |
|

Keterangan : Mean = Rerata, SD = Standar Deviasi

 Berdasarkan deskripsi data tersebut, peneliti akan melakukan kategorisasi variabel *perceived organizational support* dengan cara mengelompokan data ke dalam 3 kategori (Azwar, 2012) yaitu tinggi, sedang dan rendah. Deskripsi data kategorisasi perceived organizational support, Proactive personality dan careeer adaptability dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 2**

Kategorisasi skor *perceived organizational support* dan jumlah subjek

(N = 60)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorisasi | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Positif | X ≥ µ + 1 σ | X ≥ 36 | 37 | 61,7 % |
| Netral | X ≥ µ + 1 σX < µ - 1 σ | 24 ≥ 36 | 23 | 38,3 % |
| Negatif | X < µ - 1 σ | < 24 | 0 |  |
|  | Jumlah |  | 60 | 100% |

Keterangan:

X=Skor Subjek
µ = Rerata Hipotetik
1 σ = Standar Deviasi

**Tabel 3**

Kategorisasi skor *Proactive personality* dan skor subjek (N = 60)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorisasi | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X ≥ µ + 1 σ | X ≥ 48 | 41 | 68,3 % |
| Sedang | X ≥ µ + 1 σX < µ - 1 σ | 32 ≥ 48 | 19 | 31,7 % |
| Rendah | X < µ - 1 σ | < 32 | 0 | 0 |
|  | Jumlah |  | 60 | 100% |

Keterangan :

X = Skor Subjek
µ = Rerata Hipotetik
1 σ = Standar Deviasi

**Tabel 4**

Kategorisasi skor *Career adaptability* dan skor subjek (N = 60)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorisasi | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X ≥ µ + 1 σ | X ≥ 72 | 58 | 96,7 % |
| Sedang | X ≥ µ + 1 σX < µ - 1 σ | 48 ≥ 72 | 2 | 3,3 % |
| Rendah | X < µ - 1 σ | < 48 | 0 | 0 |
|  | Jumlah |  | 60 | 100% |

Keterangan :
X = Skor Subjek
µ = Rerata Hipotetik

1 σ = Standar Deviasi

 Berdasarkan kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* menempati kategorisasi positif dengan total 37 subjek (61,7%), dan 23 (38,3%) subjek berada pada kategori netral. Kemudian skor kategori untuk *proactive personality* menempati kategorisasi tinggi dengan total 41 subjek (68,7%), dan 19 (31,7%) subjek berada pada kategori sedang. Sementara *career aadaptability* menempati skor kategorisasi dengan 58 subjek (96,7%) berada pada kategori tinggi, dan 2 subjek (3,3%) pada kategori sedang.

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur memiliki sebaran berdistribusi normal atau tidak. Dengan teknik analisis model *Kolmogrov-Smirnov* (KS-Z) dan pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data berdistribusi normal dan apabila p ≤ 0.050 maka data tidak terdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas pada variabel *perceived organizational support* di peroleh *KS-Z* = 0.119 dengan p = 0.033, lalu pada variabel *proactive personality* di peroleh *KS-Z* = 0.108 dengan p = 0.078, dan kemudian pada variabel *career adaptability* diperoleh *KS-Z* = 0.099 dengan p = 0.200. maka data tersebut menujukan skor variabel *perceived organizational support* tidak terdistribusi norman, namun pada variabel *peroactive personality* dan *career adaptability* nampak skor variabel tersebut terdistribusi normal.

 Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan terdistribusi normal. Dengan demikian, variabel *perceived organizational support*, *proactive personality* dan *career adaptability* dapat digunakan kelangkah selanjutnya, yaitu uji linearitas dan korelasi karena jumlah penelitian ini adalah N = 60 (≥ 30), dimana melebihi angka 30.

1. **Uji Linearitas**

 Uji linearitas dilakukan guna mengetahui dan menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan tergantung linear atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linear dan apabila p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linear. Dari hasil uji linearitas di peroleh pada variabel *perceived organizational support* dengan variabel *career adaptability* menujukan F = 7.075 dan p = 0.011 maka hubungan antara *perceived organizational support* dengan *career adaptability* memiliki hubungan yang linear, kemudian pada variabel *proactive personality* dengan variabel *career adaptability* menunjukan F = 114.071 dan p = 0.001, maka hubungan antara *proactive personality* dengan *career adaptability* memiliki hubungan yang linear.

**Uji Asumsi Klasik**

 Uji asumsi klasik dilakukan pada model regresi untuk mengetahui apakah model merupakan regresi yang baik atau sebaliknya dimana mendeteksi tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedasitas.

**Tabel 5**

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 55,024 | 7,168 |  | 7,677 | ,000 |  |  |  |  |  |
| POS | ,197 | ,196 | ,137 | 1,005 | ,319 | ,337 | ,132 | ,117 | ,733 | 1,363 |
| PP | ,384 | ,135 | ,387 | 2,835 | ,006 | ,457 | ,352 | ,331 | ,733 | 1,363 |
| a. Dependent Variable: CA |

1. **Uji Multikolinieritas**

 Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas atau tidak yaitu dengan nilai yang digunakan sebagai pedoman berikut, tolerance dari kedua variabel bebas ≥ 0.10 dan VIF ≥ 10 menandakan tidak adanya multikolinieritas. Pada tabel *coefficients* menunjukan nilai *tolerance* dan variabel bebas *perceived organizational support* 0.733 dan VIF 1.363 begitu juga dengan *proactive personality* adalah 0.733 dan VIF 1.363, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

1. **Uji Heteroskedasitas**

 Uji ini dilakukan dengan pedoman yang digunakan yaitu scatterplots titik-titik data dimana tidak membentuk pola bergelombang ataupun pola tertentu, uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak memiliki ketidaksamaan varian dari residu pengamatan satu dan yang lainya. Pada grafis scatterplots ini tidak memiliki pola bergelombang maupun pola tertentu, pada grafis ini titik-titik terlihat menyebar artinya tidak terjadi heteroskedasitas.

**Tabel 6**



**Uji Hipotesis**

 Uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan program SPSS 22.0 dan kaidah signifikansi korelasi bersama dependen dan independent, jika dalam tabel anova p < 0,05 maka terdapat korelasi tapi apabila p > 0,05 tidak ada hubungan antar variabel. Rumus hipotesis dan persamaan regresi linear berganda :

Y = a+Bx1+cX2 🡪 Y

 Variabel Y disini adalah *career adaptability*, kemudian variabel X1 adalah *perceived organizational support* dan X2 adalah *proactive personality*. Setelah uji yang dilakukan hasil menunjukan F = 8.176 dengan p = .001 (p < 0.050) artinya teradapat korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality dengan career adaptability.*

**Tabel 7**

|  |
| --- |
| Pedoman Interval Koefisien |
| Interval Koefisien |  | Tingkat Korelasi |
| 0,00 - 0,199 |  | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 |  | Rendah |
| 0,40 - 0, 599 |  | Sedang |
| 0,60 - 0, 0799 |  | Kuat |
| 0,80 - 1,00 |  | Sangat Kuat |

 Hasil dari penelitian variabel *perceived organizational support* dan *proactive personality* dalam kategori ini masuk tingkat korelasi sedang pada rentang interval koefisien 0,40 - 0, 599. Yang dimana dilakukanya uji determinasi untuk mengetahui adanya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil koesifien korelasi menunjukan korelasi bersama-sama antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* adalah R = 472 dan skor analisis koefisien determinasi R² = 223 artinya ada korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* yang secara bersama sama memberikan sumbangan efektif sebesar 22,3% dan 77,7% lainya di pengaruhi faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

 Dari hasil analisis regresi berganda, maka diperoleh koefisien aY = 55,024, bX1 = 0,197, dan cX2 = 0,384, persamaan regresi nya adalah Y = 55,024 + 0,197X1 + 0,384X2 memiliki apabila *perceived organizational support* X1 dan *proactive personality* X2 sebesar p = 0.000 maka *career adaptability* bernilai positif sebesar 55,024 nilai konstanta positif menunjukan pengaruh positif variabel independent. Dimana pada *perceived organizational support* dengan nilai koefisien regresi variabel X1 terhadap Y akan mengalami kenaikan satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,197 atau 19.7%, selanjutnya pada nilai koefisien regresi *proactive personality* yang dimana variabel X2 terhadap Y akan mengalami kenaikan satuan, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 384 atau 38,4%.

**Uji Tambahan**

 Uji tambahan yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0* dengan teknik korelasi dua kali *product moment*. Menurut Hadi (2015) teknik korelasi (*pearson corelation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, jika di peroleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel dan variabel lainya. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* pertama yang dilakukan, diketahui bahwa antara nilai *perceived organizational support* dengan *career adaptability* *rxˡy* = 0,337 yang artinya koefisien korelasi termasuk pada kategori kuat dan p = 0,004 (p < 0,050). Berdasarkan perolehan nilai tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima, berarti ada korelasi positif antara *perceived organizational support* dengan *career adaptability*. Artinya, semakin positif *perceived organizational support* dengan *career adaptability* maka semakin tinggi *career adaptability* yang di rasakan karyawan.

 Kemudian pada hasil analisis korelasi *product moment* kedua yang telah dilakukan, diketahui antara nilai *proactive personality* dengan *career adaptability* *rx²y* = 0,457 yang artinya koefisien korelasi termasuk pada kategori kuat dan p = 0,000 (p < 0,050). Berdasarkan perolehan nilai tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima, berarti ada korelasi positif antara *proactive personality* dengan *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi *proactive personality* maka semakin positif *career adaptability* karyawan.

**Pembahasan**

 Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa F = 8,176 dan p = 0.001 (p < 0.050) yang dimana ini menunjukan korelasi antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* secara signifikan, hal ini di dukung dengan hasil uji analisis regresi berganda yang menunjukan hubungan ketiga variabel independent dengan dependen. Hasil ini mendukung hipotesis yang ada, dimana adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* dengan *career adaptability* pada karyawan milenial.

 Selanjutnya hasil uji data korelasi *product moment* yang telah dilakukan, menunjukan bahwa terdapat hasil positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *career adaptability* sebesar *rxˡy* = 0,337 antara kedua variabel dengan taraf signifikansi sebesar 0.004 (p < 0,050). Hal tersebut menunjukan adanya korelasi positif antara *perceived organizational support* pada *career adaptability*, semakin positif *perceived organizational support* yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karyawan milenial dilingkungan kerjanya.

 Dalam penelitian ini diketahui bahwa *perceived organizational support* dianggap sebagai salah satu faktor ikut mempengaruhi *career adaptability* pada karyawan milenial. Sejalan dengan penelitian Sylva, Bella, dan Efendi (2019) bahwa hubungan positif antara kemampuan beradaptasi dan dukungan organisasional yang dirasakan mengakibatkan karyawan memiliki kemampuan beradaptasi tinggi sehingga membentuk pandangan yang lebih baik terhadap dukungan organisasi dibandingkan karyawan yang mempunyai kemampuan adaptasi rendah.

 Rhoades dan Eisenberger (2002) menuturkan *perceived organizational support* diangggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawa mengenai penilaian mereka berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan meninjau sejauh mana perusahaan menghargai dan mengakui usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan, dengan menilai setiap inisiatif yang telah mereka lakukan dan diberikan peluang didalamnya untuk berkembang. Beberapa aspek yang berada pada perceived organizational support adalah, keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Selanjutnya, Stinglhamber (2014) menyatakan bahwa semakin karyawan merasa di dukung dan dihargai dalam organisasi, maka karyawan akan mampu melakukan pekerjaan, dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Dimana karyawan merasakan *openness* dari organisasi untuk diri karyawan agar lebih mudah mengadaptasikan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki harapan pada setiap kesempatan yang diberikan untuk rencana karir karyawan. Hal ini menunjukan bahwa dukungan atasan yang merupakan salah satu aspek *perceived organizational support* berkorelasi positif terhadap adaptabilitas karir yang dimiliki karyawan karena organisasi menunjukan dukungan pada setiap karyawan dan memiliki rasa keadilan pada setiap diri karyawan, juga di dukung oleh penghargaan dalam kondisi kerja berupa gaji dan promosi juga membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif yang di terima oleh karyawan.

Seperti yang dikatakan Ballout (2007) kepercayaan global atau dukungan organisasi yang dirasakan akan meningkatkan penghargaan. Artinya, karyawan menjadi terikat pada organisasinya karena mereka merasakan adanya hubungan pertukaran yang menguntungkan antara kontribusi mereka dan penghargaan yang mereka terima.

Sturgen et al (2010) menuturkan dukungan organisasi dipercayai sebuah dukungan dalam organisasi, dimana dukungan organisasi dapat membantu mendorong perilaku *career self-management* yang terfokus secara internal di antara karyawan dan organisasi, dimana karyawan ingin dipertahankan dan kembangkan organisasi. Ini berhubungan langsung dengan aspek adaptabilitas karir yaitu keingintahuan dan kepercayan diri yang menyangkut keingintahuan individu terhadap karir dan mencoba berbagai hal baru yang ada pada sebuah perusahaan sehingga karyawan bisa memiliki kepercayaan diri untuk bisa bertindak dan berperilaku yang tekun dan konsisten dalam mencapai karirnya, dengan usaha yang keras dan di hargai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Mohamed et al (2018). Guan et al (2015) dan Ocampo et al (2018) yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap career adaptability. pengaruh posiftif dari variabel perceived organizational support terhadap career adaptability dapat diartikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka kemampuan adaptasi karyawan juga akan semakin meningkat.

Kemudian, adaptasi karir merupakan respon dari kesiapan individu dan sumber daya yang digunakan untuk merencanakan, mengeksplorasi dan menginformasikan keputusan mengenai masa depan karir (Rossier et al., dalam Tladinyane & Van Der Merwe, 2016)

Seperti data yang ditunjukan kaitan *perceived organizational support* dimiliki sebanyak 33,7 % dimana varabel *perceived organizational support* memberikan sumbangan yang efektif bagi *career adaptability*, sedangkan 66,3% lainya di pengaruhi oleh faktor lainya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial dengan *perceived organizational support* akan berdampak signifikan pada *career adaptability*, kemungkinan yang terjadi adalah karyawan merasa untuk bisa meng*improve* potensi diri, dan mendapatkan *feedback* baik dari proses pada kemampuan adaptabilitas karir karyawan milenal pada perusahaan dan memiliki kesempatan jenjang karir yang baik di perusahaan yang sedang mereka tempati.

Hasil analisis pada *proactive persoality* dengan *career adaptability* memiliki *rx²y* = 0,457 yang artinya koefisien korelasi termasuk pada kategori kuat dan p = 0,000 (p < 0,050). Berdasarkan perolehan nilai tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima, berarti ada korelasi positif antara *proactive personality* dengan *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi *proactive personality* maka semakin positif career adaptability karyawan.

 Kepribadian proaktif menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi adaptabilitas karir karyawan milenial secara signifikan, pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizah dan Sari (2019) bahwa terdapat besarnya peranan kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karir.

 Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Green et al, 2019) terhadap ratusan mahasiwa sarjana administrasi bisnis empat tahun terakhir pada universitas swasta di pakistan menunjukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif dengan adaptabilitas karir. Dengan hasil yang sama penelitian oleh (Fawehinmi & yahya, 2018) juga menunjukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan positif dan signifikan dengan kamampuan adaptabilitas karyawan milenal.

 Crant (2000) menuturkan *proactive personality* berhubungan dengan seseorang yang mengambil inisiatif untuk memperbaiki keadaan saat ini atau menciptakan sesuatu yang baru dimana hal tersebut berarti menantang keadaan atau status *quo* dibandingkan secara pasif beradaptasi dengan kondisi saat ini.

 Rudolph, Lavigne, & Zacher (2017) mengatakan individu yang proaktif akan lebih siap dalam mengatasi permasalahan karir teruatama pada masa transisi dibandingkan individu yang tidak memiliki karakteristik kepribadian proaktif. Beberapa aspek yang mempengaruhi faktor *career adaptability* adalah kemampuan mengidentifikasi peluang, dimana Seibert, Crant, dan Kraimer (1999) menyatakan bahwa orang dengan kepribadian proaktif mereka akan lebih dapat mengidentifikasi dan mengejar peluang untuk pengembangan diri. Seperti pendidikan lebih lanjut atau keterampilan yang dibutuhkan untuk promosi di masa depan. Yang kemudian di susul dengan menunjukan inisiatif seperti Rizkiani & Sawitri (2015) menuturkan insiatif memiliki kecenderungan dari diri individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukainya dan selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu. Hal ini sejalan dengan karakteristik adaptasi seseorang pada kondisi kerja dan lingkunganya sehingga memudahkan individu dalam memperoleh informasi dan juga mendapatkan attention dari lingkungan terhadap apa yang dilakukan.

Lalu, Bateman & Crant (1993) mengatakan orang dengan kepribadian proaktif akan mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkunganya, yang masuk kedalam aspek *proactive personality*.

Tindakan gigih juga berkaitan langsung dengan membawa perubahan dalam lingkunganya, dimana kecenderungan individu untuk tetap mempertahankan gagasan dan keyakinan hingga mencapai perubahan yang berarti meskipun menghadapi rintangan (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Tingkat kemampuan adaptasi karir yang tinggi memotivasi individu untuk menjadi lebih gigih dalam berperilaku proaktif dalam berkarir, yang berpengaruh pada keterampilan mencari pekerjaan serta keterampilan kerja (Guan, Guo, Bonds, Cai, Zhou, Xu, Zhu, Wang, Fu, Liu, Wang, Hu, dan ye, 2014.)

Seperti data yang ditunjukan hubungan *proactive personality* dimiliki sebanyak 45,7% dimana varabel *proactive personality* memberikan sumbangan yang efektif bagi *career adaptability*, sedangkan 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Menurut Tolentino (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir, yaitu disposisi emosional positif, penetapan tujuan, dan orientasi tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial dengan *proactive personality* akan berdampak signifikan pada *career adaptability*, yang terjadi adalah individu dengan kepribadian proaktif akan lebih mudah menerima dan memahami karakteristik kondisi dan lingkungan kerja mereka dimana ini bukan suatu kesulitan melainkan suatu kemajuan ketika mereka bisa untuk menghadapi situasi yang berubah-ubah yang menyangkut individu dan kelompok, serta lingkungan kerja. Karyawan milenal dengan kepribadian proaktif lebih tau arah tujuan jenjang karir mereka ketika memasuki dan berada dalam lingkungan kerja, yang kemudian disusul dengan pengaruh dari apa yang mereka terima dari perusahaan.

*Perceived organizational support* dan *proactive personality* sama menempati kedudukan tinggi dalam kemampuan *career adaptability* karyawan, keduanya memiliki skor sama tinggi dengan perbedaan yang tidak terlalu signifikan dengan skor *perceived organizational support* 33,7% dan *proactive personality* 45,7% dengan kategorisasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan milenial yang sudah memiliki kemampuan adaptabilitas karir dengan hasil 96,7% dengan subjek sebanyak 58 (N=60).

*Organizational support* (POS) merupakan kerangka pemahaman untuk menjelaskan hubungan karyawan dan tempat kerja, dan dijadikan sebagai pusat dalam memahami sikap dan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan (Shen et al, 2014)

Chong & Leong (2015) memiliki implikasi praktis khususnya untuk psikologi organisasi yang menghargai kemampuan berkarir karyawan. Organisasi akan mendukung karyawan dalam berkarir dengan mempertimbangkan karyawan yang memiliki *conscientiouness*, *cognitive* *flexibility*, dan *environmental exploration* sehingga karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dalam karirnya. Selain itu, organisasi dapat mendukung dengan menerapkan program rotasi karyawan yang di dukung organisasi sebagai proses adaptasi karyawan. Namun, penelitian ini tidak menerangkan secara langsung hubungan antara *perceived organizational support* dengan *career adaptability*. *Career adaptability* sendiri dianggap sebagai sebuah kemampuan individu untuk melakukan penyesuaian terhadap peruabahan terkait dengan karir, *integrase* dengan lingkungan serta keberhasilan individu di setiap peralihan dari rentang fase karir (*growth*, *exploration*, *establishment*, *maintenance* *diengagement*) seseorang (Savickas, 1997).

 *Proactive personality* sendiri merupakan sebuah kecenderungan individu yang mengarah pada perilaku proaktif dan dapat memberikan pengaruh pada perubahan yang berarti di lingkunganya, sehingga di anggap sebagai sebuah faktor penting yang dapat memengaruhi bentuk dari *career adaptability* (Cai et al, 2015; Jiang, 2017; Tolentino, 2014). Berdasarkan pengertianya, *proactive personality* akan membuat individu menjelajahi kesempatan, menunjukan inisiatif, mengambil tindakan dan juga berusaha sekeras mungkin untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diinginkanya serta memiliki pengaruh yang membuat lingkunganya menjadi berubah (Wang, 2014).

 Hasil analisis regresi ganda yang tertera menunjukan bahwa perceived organizational support dan proactive personality berhubungan langsung dengan kemampuan career adaptability pada karyawan milenial dengan hasil uji F = 8,176 dan p = 0,001 yang manyatakan bahwa kedua variabel ini bersama sama mempengaruhi career adaptability, meruntut penjelasan diatas bahwa antara peceived organizational support maupun proactive personality masing-masingnya memberikan sumbangan yang efektif untuk kemampuan career adaptability karyawan milenial. Dengan hal tersebut membuktikan bahwa banyak individu ketika menjalani adaptasi di lingkungan kerjanya membutuhkan dukungan dan feedback positif yang datang langsung dari tempat mereka bekerja sehingga individu bisa lebih ekspresif dengan apa yang dihadapinya terutama dunia kerja, individu juga perlu menciptakan pembawaan diri yang baik dengan perilaku proaktif mereka dalam lingkungan kerja sehingga menciptakan perubahan untuk diri sendiri maupun sekitarnya dimana hal ini bisa membuat individu berfikir bahwa jenjang karir yang akan mereka rasakan lebih baik maupun membawa perubahan tersendiri bagi organisasi tempat mereka bekerja.

 Tingkat kemampuan beradaptasi karir yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mengelola karir mereka secara proaktif dan telah terbukti terkait dengan kesuksesan karir subjektif maupun objektif, dimana para peneliti dan praktisi sepakat kemampuan adaptai terhadap karir merupakan karakteristik penting yang membedakan individu didalam dunia kerja modern dan di era karir tanpa batas (Zacher & Griffin, 2015).

 Pada teori diatas bisa menjelaskan bahwa kontribusi kedua variabel yaitu perceived organizational support dan career adaptability berhubungan langsung dengan kemampuan career adaptability karyawan milenial, keduanya memberikan kontribusi yang cukup baik untuk membuat individu bisa berkembang dan mengimprove kemampuan diri dalam lingkungan kerja maupun dunia kerja.

 Hal ini juga membuktikan bahwa setiap aspek yang terkandung dalam kedua variabel memberikan sumbangan yang besar dan efektif pada improvement diri karyawan, meskipun tergolong dalam kategori rendah namun dengan kelekatan yang akan dirasakan seiringnya dengan proses akan meningkatkan kualitas diri pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki kekurangan dalam menyebarkan *questioner* dan juga terkendala sempitnya waktu penelitian, juga terkendala batasan pengambilan responden karena questioner masih di sebarkan secara online dan tidak bisa mengambil data secara langsung kepada beberapa karyawan milenial. Beberapa kendala ada pada jawaban responden, dikarenakan adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda, serta responden diarahkan untuk kejujuran dalam jawaban.

Banyak keterbatasan yang dialami oleh peneliti dari metodologi maupun hasil yang telah di peroleh dalam penelitian ini, kemudian peneliti kurang menemuman banyak *reference* untuk hubungan langsung pada variabel yang di teliti, karena beberapa penelitian meneliti melalui mediasi dan hubungan tidak langsung sehingga penjabaran dan penjelasan yang rinci terkait variabel yang diteliti hanya menyangkut aspek yang diteliti dan faktor yang mempengaruhi variabel yang di teliti. Namun tidak mengurangi pemahaman dan penjelasan yang sudah terjabarkan di atas, dan dari vaiabel yang digunakan belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dan *proactive personality* pada *career adaptability* karyawan milenial. Hal tersebut menunjukan semakin positif tingkat *perceived organizational support* dan *proactive personality* pada karyawan milenal maka semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* mereka. Sebaliknya ketika *perceived organizational support* dan *proactive personality* pada karyawan negatif, maka akan rendah pula kemampuan adaptabilitas karir karyawan milenial. Hal ini menandakan bahwa karyawan milenial sudah banyak yang memiki kemampuan adaptabilitas karir dan akan semakin meningkat ketika di dukung dengan dukungan organisasi dan kepribadian proaktif yang diterima dan dilakukan oleh karyawan milenial.

Saran untuk peneliti selanjutnya agar memilih responden lebih unik lagi, dan variabel yang di teliti tidak hanya dari aspek dan faktor yang sudah di teliti. Masih banyak lagi beberapa aspek yang bisa di teliti untuk menjadi faktor pengaruh pada penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

Aselage, J & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizatinal support and psychological contracs : a theoritical integration. *Journal of organization behavior*. 24, (5). 491-509.

Azwar, S. (2015). Penyusunan skala psikologi Edisi 2. *Yogyakarta : Pustaka Belajar.*

Azwar, S. (2015). Sikap manusia teori dan pengukuranya. *Yogyakarta : Pustaka pelajar.*

Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103–118. [https://doi.org/10.1002/job.4030140202](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.4030140202)

Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726. <http://doi.org/ft9xtx>

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current direvtion in psychological science*, 20(4), 265-269.

Ballout, H. I. (2017). Career succes : The effect of human capital, person-environment fit and dukungan organisasi. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765. <https://doi.org/10.1108/02683940710837705>

Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satistfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 167-175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>

Cullen, K. L., Edward, D. D., Casper, W. C., Gue, K.R. (2018). Employees ‘Adaptability and Perception of Change-related Uncertainly : Implication for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance*. J Bus Psychol*, 29 (2), 269-280. <http://doi.org/10.1007/s>

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2008). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concern in young adults. *Journal Vocational Behavior*. 74(2), 219-229.

Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of career assessment*, (202), 1-13. https://doi.org/10.1177/1069072715621522.

Carnegie, D.( 2017). Hanya 25 persen millenials yang setia kepada perusahaan. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25>persenmillennials-yang-setia-kepada-perusahaan/

Douglass, R. P,. & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate student. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 309-318. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.003

Eisenberger, dkk. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500-507.

Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention.*Universityof South Africa.*

Frian, A., & Mulyani, F. (2018). No Title. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, *11*(3), 90–128.

Fitriani, V, R. (2018). Work life introduction. *Seminar minat bakat untuk para mahasiswa tingkat akhir di universitas YARSI*. Jakarta, Indonesia.

Fawehinmi, o. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the linkage between proactive personality and social support on career adaptability amidst undergraduate students. *Journal of business and social review in emerging economies*, 4(1), 81. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>.

Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., & Wang, Y., (2014). New job market entrans’ future work self, career adaptability and job search outcomes: examining mediating and moderating models. *Journal of vocational behavior*, 85 (1), 136-145.

Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2015). Predicting Chinese Human Resources managers strategic competence : Roles of Identity, Career variety, organizational support and career adaptability. Journal of Vocational Behavior. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.012>

Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity : How career adaptability leads to organizational succes and individual career succes. *Journal of career assessment*, 26 (4), 717-731. ://doi.org/10.1177/1069072717727454.

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A, C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting : a conceptual and empirical investigation*. Journal of vocational behavior*, 87, 1-10.

Hirschi, A. (2009). Career Adaptability development in dolencence : Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 74, 145-155. Doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002.

Hadi, S. (2015). Metodologi Riset. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Harthanty, Yogi., Rahardjo, Mudji. (2017). Pengaruh Leader member exchange (LMX) dan Perceived Organizational Support (POS) terhadap Komitmen Afektif. *Diponegoro Journal Of Management*. 2337-3792 Vol 6 (4), 1-13.

Hastoprojokusumo, M. B. (2016). Pengaruh Perceived Social Support pada career adaptability mahasiswa tingkat akhir. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.

Kerlinger. (2006). Asas–Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Kim, Jong-Hyeong. 2014.

Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Emerald Insight, 3*(4), 308-318.

Kumarasamy, M., Faizuniah, P., & Isa, M. (2016). The effect of emotional intelligence on police officers work life balance : The moderating role of organizational support. *International journal of polce science & management*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461355716647745>.

McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. Journal *of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <http://doi.org/d2kmvr>

Mohamed, Ibrahim, S., & Amari, A. A. (2018). Influence of the psychological capital and perceived organizational on subjective career succes : the mediating role of women career adaptability in the Saudi context. *International journal of business and management*, 13 (9), 189-13 (9), 189-207. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n9p189>

Maree, K. 2017 psychology of career adaptability, employability, and resilience. Psychology of career adaptability. 1-45.

Naim, M. F. &Lenka, U. (2018). *Development and retention of generation y employees: a conceptual framework. Employee Relations*, 40(2), 433-455.

Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* Vol. 9, No. 2, 160-174.

Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. Journal of vocational behavior. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>

Othman, R., Kamal, N.M., Alias, N.E., (2018). Positive psychological traits and career adaptability among milenials*. International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 8(9), 1420-14.

Purba, Diana, Sylvia,. Carissa, Bella,. & Effendi. (2019). Pengaruh dukungan organisasai dengan adaptabilitas karir sebagai variabel mediasi pada dosen di jabodetabok. 14 (1). *DeReMa Jurnal Manajemen*.

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form : Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of vocational behavior*, 80 (3), 748-753. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>.

Pan, J., Guan, Y, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates’ job search success : the role of career adaptability. *Journal of vocational behavior*, 109, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>

Priyatno, Dwi. (2013). Manajemen sumber daya manusia CAPS : Yogyakarta.

Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizatinal Support : A Review of the literature. *Journal of applied Psychology*, 87 (4), 498-714.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Borgen, F. H. (2005). The Career Inventory : A Measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of career assesment*, 13(1), 3-24.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.01>

KPPPA, & BPS. (2018). *Statistik gender temtaik: Profil generasi milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <http://doi.org/fx6bxg>

Sturges. J, Conway, N. Liefooghe, A. (2010). Dukungan organisasi, individual attributes and the practie of career self-managemnet behavior. *Group & Organizational management*, 35(1), 108-141. <https://doi.org/10.1177/1059601109354837>.

Shen, Y., Jackon, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a chinese context : Organizational identification as a mediator. *European management journal*, 32(3), 406-412. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.08.004>

Tladinyane, R. And Van der Merwe, M. (2016). Adaptabilitas karir dan employe management of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA journal of human resource management*, 14(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>.

Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotient, enviromental variable and career adaptability instudent nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251-257.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career Adaptation : The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 39-48. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004

Ulfah, Faizah,. & Akmal, Zakiah, Sari. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap daptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal psikologi ilmiah*. 11(1).. 45-54. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>

Virdhani, M. (2016). *Alasan generasi muda pindah kerja*. https://news.okezone.com/read/2016/05/20/65/1393927/alasangenerasi-muda-seringpindah-kerja.

Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability : moderated mediation model. *Social behavior and personality : an international journal*, 43 (4), 649-659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4>.

Zacher, H. & Griffin, B. (2015). Older Workers’ Age as a Moderator of the Relationship Between Adaptabilitas karier and Kepuasan kerja.Work, Aging and Retirement. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>