

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Permasalahan produktivitas perempuan mempunyai arti penting di Indonesia, karena proporsi perempuan dalam populasi usia kerja hampir sama dengan laki-laki. Menurut data Badan Pusat Statistik (2020), perempuan produktif atau ibu produktif yang memilih bekerja adalah individu yang bekerja pada posisi pekerjaan seperti buruh atau pegawai. Pada tahun 2015 hingga 2019, persentase pekerja formal perempuan pada posisi tersebut meningkat dari 42,25% menjadi 44,28%. Statistik substansial ini menunjukkan kapasitas sumber daya manusia untuk mendorong pertumbuhan *career*. Jika perempuan di masa puncak kerja mereka tidak mampu memberikan kontribusi secara efektif, hal ini akan sangat merugikan beban perekonomian Indonesia.

Sejak lama wanita berumah tangga juga dapat mencari nafkah untuk menambah penghasilan ekonomi rumah tangga (Suter, 2016). Dalam menjalankan peranan sebagai pengurus rumah tangga, ibu bekerja diharuskan dapat bertingkah produktif dengan menjalankan kedua perannya, baik di rumah dan juga di tempat kerja (Bella & Haryadi, 2022). Ibu rumah tangga memiliki peran sebagai istri yang dituntut untuk mampu menjalankan berbagai pekerjaan rumah tangga seperti mencuci dan memasak, mampu memberikan perhatian kepada suami, serta mampu

mengatur keuangan. kemudian peran sebagai ibu untuk anak diharuskan agar dapat memberikan perhatian untuk anak, memiliki peran besar dalam proses tumbuh kembang anak, dan juga memiliki kewajiban dalam proses mendidik serta menentukan pendidikan bagi anak-anak. Selain itu sebagai wanita karir, ditempat kerja ibu dituntut untuk mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan sesuai dengan posisi pada perusahaan (Mandey, 2011).

Namun menurut beberapa sumber salah satunya adalah Batar et al. (2021), sangat sulit bagi ibu bekerja untuk memberikan keseimbangan dalam pelaksanaan peran ganda yang tidak jarang menimbulkan konflik dan stress bagi ibu bekerja itu sendiri (Ajala, 2017). Padahal semestinya dengan bekerja, ibu dapat mengembangkan potensinya dan menjadi mandiri secara ekonomi, namun adanya konflik peran justru dapat menimbulkan emosi-emosi negatif yang mengurangi kebahagiaan dan kepuasan hidupnya (Nona et al., 2022). Berdasarkan salah satu penelitian hasil menunjukkan realitas positif pada ibu bekerja, termasuk kombinasi peran dalam bekerja dan keluarga, pada hakikatnya merupakan kombinasi yang kondusif bagi kesehatan dan kesejahteraan perempuan, dalam hal ini menjadi wanita pekerja (Mankani & Yenagi, 2012). Namun pada kenyataannya, hasilnya berbeda sering ditemukan. Kajian tentang perempuan bekerja secara umum menggambarkan kondisi tersebut sebagai tantangan dan hambatan dalam upaya mereka dalam bekerja dan mencapai karir di luar rumah mereka. Ibu bekerja ditemukan memiliki kecenderungan mengalami tingkat ketidakhadiran, stres, burnout, dan depresi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki meskipun pekerjaan

relatif sama (Connerley, M. L., & Wu, 2016), serta merasakan ketidakpuasan dan keraguan dalam kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan dan peran keluarga mereka terus menerus. Penelitian ini pula dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2015) bahwa Sebagian besar wanita atau ibu banyak menghadapi masalah psikologis dikarenakan munculnya berbagai perubahan yang dialami setelah menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, bahkan sebagai ibu bekerja.

Kemudian dilanjutkan oleh Nisfiannoor dkk (2004) apabila individu yang bersangkutan tidak mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapinya, maka akan timbul emosi yang tidak menyenangkan dalam dirinya kemudian dapat menyebabkan individu tersebut merasa tidak puas dalam hidup dan tidak bahagia. Hal tersebut memiliki dampak terhadap kesejahteraan ibu yang bekerja, dikarenakan apabila individu merasa tidak puas dengan hidup yang dijalani, hanya memiliki sedikit kegembiraan, serta lebih dominan merasakan emosi negatif seperti marah atau cemas , maka hal tersebut bisa menjadikan *subjective well-being* individu menjadi rendah (Diener, Suh, & Oishi 1997).

Kondisi tersebut menggambarkan bahwa gagasan untuk berkarir dan mengelola pekerjaan atau karir pada ibu menjadi terhambat, sementara juga mendedikasikan waktu berkualitas untuk keluarga menjadi tantangan besar bagi ibu yang bekerja. Realitas bahwa karir ibu dipengaruhi oleh aspek bekerja dan tidak bekerja yang dapat mempengaruhi perjalanan karir. Ibu yang bekerja sering mengalami berada dalam posisi untuk memilih antara menjadi wanita karir dengan

peran yang lebih sedikit keluarga atau menjadi ibu dengan kurang pengabdian pada karir (Anwar & Hamid, 2021). Sebagian besar ibu yang bekerja bahkan memilih untuk berhenti bekerja karena tidak dapat bekerja sepenuhnya.

Coetzee et al., (2014) menegaskan pentingnya menghargai karir individu kesejahteraan secara umum, dan kapasitas psiko-sosial yang memungkinkan kesuksesan dalam karir yang lebih kompleks situasi. Kesejahteraan subjektif yang mengungkapkan pengalaman emosional dan kesejahteraan psikologis dimaksud dengan proses pertumbuhan atau perkembangan adalah pengalaman yang harus dievaluasi bersama. Banyak penelitian lain memberikan bukti bahwa kesejahteraan karir individu mempengaruhi kesehatan mental mencakup kesejahteraan psikologis, emosional, dan sosial individu. Karena itu, itu penting untuk menghargai kesejahteraan karir individu secara umum salah satunya karir ibu, atau dengan kata lain, kesejahteraan karir harus mencakup dimensi kesejahteraan subjektif dan psikologis sebagai komponen utama (Satata & Shusantie, 2020).

Konsep psikologi positif membagi dua penjelasan mengenai well-being atau kesejahteraan, yaitu *psychological well-being (PWB)* dan *subjective well-being (SWB)*. *PWB* didefinisikan sebagai keadaan individu yang dapat berfungsi secara positif, dimana kesejahteraan psikologis dapat diukur dengan menggunakan enam dimensi, yaitu *self-acceptance, personal growth, purpose in life, positive relations with others, environmental mastery, dan autonomy* (Mujamiasih et al., 2013). Sementara itu, Tay & Diener (2011) berpendapat bahwa SWB dilihat dari standar penilaian kebahagiaan individu itu sendiri yang terus meningkat tergantung pada

pengalaman psikologisnya. SWB meliputi kepuasan hidup, perasaan positif dan perasaan negatif yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Menurut Nisfiannor dkk (2004) apabila individu yang bersangkutan tidak mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapinya, maka akan timbul emosi yang tidak menyenangkan dalam dirinya kemudian dapat menyebabkan individu tersebut merasa tidak puas dalam hidup dan tidak bahagia. menurut Compton & Hoffman (2005) mendefinisikan *subjective well-being* dalam dua variabel utama yaitu kebahagiaan dan kepuasan hidup. Dimana kebahagiaan berkaitan dengan keadaan emosional individu dan bagaimana individu dapat merasakan diri dan dunianya.

Sementara itu, kepuasan hidup dapat dikatakan sebagai penilaian global tentang kemampuan individu menerima hidupnya. Selanjutnya dijelaskan lebih lanjut bahwa terdapat tiga aspek utama *subjective well-being* yaitu afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup. Hal tersebut memiliki dampak terhadap kesejahteraan ibu yang bekerja, dikarenakan apabila individu merasa tidak puas dengan hidup yang dijalani, hanya memiliki sedikit kegembiraan, serta lebih dominan merasakan emosi negatif seperti marah atau cemas, maka hal tersebut bisa menjadikan *subjective well-being* individu menjadi rendah (Diener, Suh, & Oishi 1997).

Penelitian oleh Ocampo et al. (2019) terhadap 85 ibu bekerja di Filipina menemukan bahwa mayoritas partisipan (68%) memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi. Beberapa prediktor signifikan terhadap *subjective well-being* pada sampel tersebut adalah *work-life balance*, kepuasan kerja, dan dukungan keluarga. Penelitian longitudinal oleh Brown dan Cook (2020) di Kanada juga

melaporkan bahwa ada peningkatan skor rata-rata subjective well-being pada 122 ibu bekerja selama 2 tahun masa studi. Faktor-faktor seperti pengembangan karier dan peningkatan penghasilan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan subjektif mereka. Sementara itu, Park et al. (2022) dalam studinya di Korea Selatan menemukan bahwa resiliensi pribadi dan kemampuan adaptasi karier secara positif memengaruhi subjective well-being ibu bekerja. Semakin tinggi resiliensi dan adaptasi karier mereka, semakin baik pula tingkat kesejahteraan subjektif yang dilaporkan.

Tak hanya pada luar negeri di Indonesia terdapat penelitian yang menyatakan bahwa adaptasi karier yang meningkat akan meningkatkan pula subjektif well beingnya. Penelitian oleh Herawati et al. (2018) terhadap 85 ibu bekerja di Jabodetabek menemukan bahwa secara umum mereka memiliki tingkat subjective well-being yang sedang. Faktor-faktor yang berkontribusi antara lain dukungan sosial, keseimbangan kerja-keluarga, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian longitudinal oleh Sari et al. (2020) terhadap 100 ibu bekerja di Surabaya juga menemukan peningkatan skor rata-rata subjective well-being setelah intervensi work-life balance selama 3 bulan. Serta penelitian kualitatif Pratiwi (2021) menyimpulkan bahwa beberapa prediktor utama kesejahteraan subjektif ibu bekerja di Indonesia adalah dukungan suami, fleksibilitas tempat kerja, dan keterlibatan pihak keluarga dalam pengasuhan anak.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa tingkat subjective well-being ibu bekerja di Indonesia cenderung sedang hingga tinggi, dipengaruhi oleh faktor-

faktor serupa dengan temuan di Filipina, Korea, dan Kanada. Peran dukungan sosial dan work-life balance menonjol sebagai prediktor utama. Serta dapat disimpulkan pula bahwa subjective well-being ibu bekerja secara umum berada pada tingkat moderat hingga tinggi, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Beberapa prediktor utama subjective well-being yang signifikan ditemukan antara lain: work-life balance, kepuasan kerja, dukungan sosial dan keluarga, pengembangan karier, kemampuan adaptasi karier, dan resiliensi pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 Maret 2023 kepada enam ibu yang bekerja yang sudah memiliki anak juga tinggal bersama suami. Hasil yang didapatkan 4 subjek merasa lelah dengan berbagai tuntutan pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah, 2 subjek merasa bahwa emosi negatif seperti marah susah untuk dikontrol ketika sedang merasa lelah sepulang bekerja, 2 subjek merasa cemas ketika harus meninggalkan anak yang masih kecil ketika bekerja, 2 subjek mengatakan bahwa bekerja bukan untuk kebahagiaan diri sendiri melainkan untuk kebutuhan keluarga juga, 4 subjek merasa tertekan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan dan harapan orang lain terhadap dirinya, kemudian 2 subjek menyatakan memilih untuk bekerja karena senang beraktivitas, 4 subjek merasa tidak puas dengan keadaan yang mereka jalani saat ini serta merasa menyesal terhadap keputusan yang telah diambil mengenai kehidupannya, namun ke 5 subjek juga menyatakan senang apabila subjek tersebut mampu menyelesaikan tugas yang sulit dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil uraian hasil wawancara di atas peneliti menjadi yakin bahwa *subjective well-being* pada ibu yang bekerja itu bermasalah. Pada aspek afek positif beberapa subjek merasa bahagia pada situasi tertentu seperti ketika dapat menyelesaikan pekerjaan sulit tepat waktu, dan beberapa subjek merasa senang ketika bekerja diluar rumah. Pada aspek afek negatif menyatakan bahwa sebagian subjek mengalami rasa cemas saat akan meninggalkan keluarga dan anak untuk bekerja, sebagian subjek juga merasa lelah, marah, kesulitan dalam menjalani dua peran, serta tertekan dikarenakan memiliki aktivitas pada dua tempat dalam waktu yang bersamaan. Aspek kepuasan hidup pada beberapa subjek merasa berat dengan peran yang dijalani saat ini, dan Sebagian subjek belum mampu membedakan antara masalah di kantor juga di rumah sehingga memunculkan masalah baru. Dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan meski terdapat beberapa subjek yang menunjukkan efek positif seperti merasa bahagia dan nyaman dengan perannya tetapi efek negatif dan kurangnya kepuasan hidup lebih dominan pada ibu yang bekerja maka dapat disimpulkan *subjective well-being* ibu yang bekerja bermasalah.

Seharusnya ibu yang bekerja lebih memiliki *subjective well-being* yang tinggi, karena dengan bekerja individu mencapai kepuasan hidup serta lebih sering merasakan emosi yang positif seperti merasa bahagia dan merasakan kasih sayang dengan begitu dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kemampuan yang lebih baik serta memiliki *subjective well-being* yang tinggi (Tay & Diener, 2011). Mandey (2011) mengemukakan beberapa dampak positif ibu yang bekerja seperti memperbaiki ekonomi keluarga, meningkatkan dan mengembangkan diri,



membuat wanita bahagia, meningkatkan harga diri, meningkatkan kepercayaan diri, dan semakin sadar akan penampilan. Hal ini sejalan dengan pendapat Muamar (2019) yang mengungkapkan wanita yang bekerja merasa bahwa bekerja merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, membangun kebanggaan diri, dan juga mendapatkan kemandirian secara finansial sehingga kepuasan hidup wanita bekerja sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja. Kemudian ditambah dengan pendapat Samputri dan Sakti (2015) bahwa apabila individu memiliki *subjective well-being* yang tinggi, maka individu tersebut akan merasa bahagia dan senang dengan teman dekat dan keluarga. Kemudian individu tersebut juga memiliki pola pikir yang kreatif, optimis, kerja keras, serta tidak mudah menyerah, dan juga lebih banyak tersenyum daripada individu yang tidak bahagia. Individu yang bahagia akan lebih bisa dalam mengontrol emosi serta menghadapi peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan apabila individu memiliki *subjective well-being* yang rendah, maka individu tersebut akan memandang rendah hidupnya juga menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan (Diener & Seligman 2004).

Menurut Savickas & Porfeli (2012) *subjective well-being* dapat dipengaruhi oleh *career adaptability*, adapun *career adaptability* merupakan kesiapan dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat diprediksi dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dengan menyesuaikan yang tidak dapat diprediksi dapat ditimbulkan oleh suatu perubahan dalam kondisi kerja. *Career adaptability* adalah kesiapan dalam menghadapi suatu usaha untuk mempersiapkan dan

memiliki peran pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terprediksi pada sebuah pekerjaan dan kondisi kerja (Rahma & Nurchayati, 2021)

Menurut Savickas & Porfeli (2012) terdapat empat aspek dari *career adaptability* yaitu kepedulian karir (*career concern*), yaitu sejauh mana seseorang dalam mempersiapkan masa depan; Pengendalian karir (*career control*), merupakan tingkat disiplin diri seseorang percaya bahwa seseorang bertanggung jawab untuk mengambil sebuah keputusan; Keingintahuan karir (*career curiosity*), merupakan sejauh mana seseorang mencari banyak informasi tentang karir yang diminati; Keyakinan karir (*career confidence*), yaitu sejauh mana seseorang membutuhkan keyakinan dan kepercayaan dalam mengambil sebuah keputusan atau dalam mengatasi hambatan.

Hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada Ibu Rumah tangga yang bekerja pada tanggal 1 Maret 2023 kepada dengan 10 orang subjek. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, 8 dari 10 subjek menyatakan bahwa ibu merasa belum siap dalam menghadapi dunia pekerjaan, karena ibu masih mengandalkan usaha suami dan belum memiliki kesadaran dalam mempersiapkan karir yang sesuai minatnya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ada 8 dari 10 subjek belum mempersiapkan karirnya karena ibu masih mengandalkan usaha suami, 7 dari 8 subjek belum percaya diri karena masih takut belum mampu bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil, 6 dari 8 subjek ibu masih ragu dan masih merasa bimbang apakah bisa membagi waktu antara pekerjaan rumah dan pekerjaan di luar,

5 dari 8 subjek belum yakin dalam mengambil sebuah keputusannya karena mereka takut keputusannya menghambat pekerjaan rumah dan pertumbuhan anak.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan suatu kesiapan seseorang dalam dunia pekerjaan yang akan dihadapi oleh ibu bekerja. Tetapi dalam kenyataannya *career adaptability* pada ibu bekerja justru rendah. Rendahnya *career adaptability* merupakan hasil korelasi yang kompleks antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Well-being dan *career adaptability* merupakan dua konsep yang saling terkait erat dalam konteks karir. Menurut teori perilaku kepribadian, seseorang cenderung memiliki tingkat adaptabilitas karir yang berbeda-beda karena perbedaan dalam kepribadian dan karakteristik individu.

Studi yang dilakukan oleh Santoso, A. M., Hidayati, A., & Widiastuti, T. (2021) menemukan bahwa ada hubungan positif antara *well-being* dan *career adaptability* pada ibu yang bekerja. Para ibu yang memiliki tingkat *well-being* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan dan mengambil peluang dalam karir mereka. Selain itu, studi ini juga menemukan bahwa ada pengaruh dari faktor-faktor kepribadian, seperti *neuroticism*, ekstraversi, dan kesadaran diri, terhadap hubungan antara *well-being* dan *career adaptability* pada ibu pekerja.

Menurut Diener (2009), aspek variabel subjective well being dalam penelitian ini terdiri dari aspek negatif, aspek positif, dan kepuasan hidup. Aspek negatif mencakup afek negatif, yang mengacu pada pengalaman emosi negatif seperti

kecemasan, depresi, dan marah. Aspek positif mencakup afek positif, yang melibatkan pengalaman emosi positif seperti kegembiraan, kebahagiaan, dan kepuasan. Selain itu, kepuasan hidup mencerminkan penilaian individu terhadap kepuasan dan kebahagiaan secara keseluruhan dalam hidup mereka.

Menurut penelitian Camilleri & Spiteri (2021), individu dengan *well-being* yang tinggi cenderung memiliki perilaku kepribadian yang lebih baik, seperti kemampuan mengendalikan kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian tersebut. Bagi ibu yang bekerja, *well-being* yang baik dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dan peran yang diemban dalam pekerjaan, serta membantu mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Rottinghaus dkk, 2005).

Sebaliknya, menurut Hilwa Anwar (2020), individu dengan *well-being* yang rendah cenderung menunjukkan perilaku kepribadian yang kurang baik, termasuk kesulitan dalam mengendalikan kejadian. Hal ini juga berlaku pada ibu yang bekerja, di mana *career adaptability* yang rendah dapat mengindikasikan kurangnya kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru (Nugraheni dkk, 2017). Oleh karena itu, semakin rendah *well-being* seseorang, maka semakin rendah pula kemampuan *career adaptability* mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *wellbeing* maka, semakin tinggi tingkat *career adaptability* nya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Willemse, De Lange, and De Vos (2017), ada hubungan yang signifikan antara *well-being* subjektif dan *career adaptability*. Studi ini

menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *well-being* subjektif yang tinggi cenderung memiliki lebih banyak motivasi dan kepercayaan diri dalam mengeksplorasi karir baru dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan karir mereka. Sebaliknya, individu yang merasa kurang bahagia atau tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang berani dan kurang mampu mengambil tindakan untuk mencapai tujuan karir mereka.

Berdasarkan pada penjelasan diatas peneliti memaparkan bahwa variabel *subjective well-being* dan variabel *career adaptability* masih sangat penting untuk diteliti karena masih belum ada penelitian sejenis di Indonesia yang menggunakan variabel *career adaptability* sebagai variabel bebas dan berhubungan dengan *subjective well-being*. Adapun pun penelitian sebelumnya menggunakan variabel tergantung yang sama tetapi dengan variabel bebas yang berbeda.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *subjective well being* dengan *career adaptability* pada ibu yang bekerja, dengan harapan ketika dilakukannya penelitian ini akan memberikan informasi dan pengetahuan kepada ibu yang bekerja mengenai pentingnya meningkatkan *career adaptability* agar tercapai *subjective well-being* yang lebih baik. Apalagi *subjective well-being* seorang ibu yang bekerja sangat ditingkatkan karena banyaknya faktor pengaruh lingkungan baik dari tugas kantor maupun tugas sebagai ibu rumah tangga. Karena jika tidak dilakukan, maka ibu yang bekerja bisa saja terus menerus mengalami emosi yang negatif yang akan memberikan dampak pada *subjective well-being* pada ibu yang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini apakah terdapat hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well-being* pada ibu yang bekerja ?

### **B. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career adaptability* dengan *subjective well being* pada ibu yang bekerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki keunggulan teoritis karena dapat meningkatkan pengetahuan di bidang psikologi sosial, khususnya mengenai *career adaptability* dan *subjective well-being* pada ibu bekerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor penentu yang mempengaruhi *career adaptability* seseorang, termasuk unsur-unsur seperti kekhawatiran, kendali, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri. Hal ini dapat membantu orang dalam mengembangkan teknik dan bakat yang penting untuk mengelola transisi pekerjaan.
- b Studi ini menawarkan wawasan yang signifikan bagi orang-orang, organisasi, dan praktisi yang terlibat dalam topik pengembangan karir. Meningkatkan *career adaptybility* dan kepuasan hidup dapat

meningkatkan *subjective well-being* baik dalam ranah pribadi maupun profesional.

- c Studi ini memiliki potensi untuk digunakan dalam penciptaan program pengembangan karir yang berdampak. Program-program ini dapat membantu masyarakat dalam mengembangkan keterampilan penting *career adaptability* yang diperlukan untuk menghadapi masalah dan menavigasi perubahan dalam bidang pekerjaan.
- d Studi ini memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Individu yang memiliki kapasitas untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lintasan profesional mereka umumnya lebih mahir dalam mengelola persyaratan kerja dan mencapai tujuan organisasi.