

**KONTRIBUSI *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL IV KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc**

Oleh:

**Elviera Putri Damayanti Munir
C021191049**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
2024**



**KONTRIBUSI *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL IV KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc

Oleh:
Elviera Putri Damayanti Munir
C021191049



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
2024**



Kontribusi Career Adaptability terhadap Work Engagement karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar

Disusun dan diajukan oleh:

Elviera Putri Damayanti Munir

C021191049

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dosen Penguji Skripsi Program Studi
Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

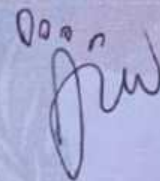
Pembimbing I

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 19841029 201504 2 001



Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc

NIP. 19940119 202208 6 001



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Naniang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

KONTRIBUSI CAREER ADAPTIBILITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA REGIONAL IV KOTA MAKASSAR

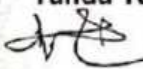
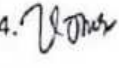
Disusun dan diajukan oleh:

Elviera Putri Damayanti Munir
C021191049

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 26 Januari 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	3. 
4.	Umniyah Saleh, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog	Anggota	4. 
5.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi.,M.Sc	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Prof.dr. Agus Salim Bukhari, M.Clin.Med.,Ph.D.,Sp.GK (K)
NIP. 19700821 19903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan dokter), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 29 Januari 2024
Yang membuat pernyataan,



Elviera Putri Damayanti Munir
NIM. C021191049



ABSTRAK

Elviera Putri Damayanti Munir, C0211911049, Kontribusi *Career Adaptability*, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2024.

ix + 50 halaman + 11 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement* karyawan pelabuhan indonesia regional IV kota Makassar serta jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 82 orang responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dengan nilai R sebesar 0,867, R^2 sebesar 75,1% ($p\text{-value} > 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan *career adaptability* berkontribusi terhadap *work engagement*. *Career adaptability* berkontribusi terhadap *work engagement*. Sementara itu, peneliti juga melakukan uji *bivariate correlation* antara variabel demografi dan *work engagement*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan antara usia dengan *work engagement*.

Kata Kunci: *Career Adaptability*, *Work Engagement*, Karyawan, Perusahaan. Daftar Pustaka, 50 (1973-2023).



ABSTRACT

Elviera Putri Damayanti Munir, C0211911049, Career Adaptability Contribution to PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Employee Work Engagement in Makassar City, Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, Hasanuddin University, 2023.

xi + 50 pages + 11 attachments.

This study aims to examine the contribution of career adaptability to work engagement of to PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV employees in the city of Makassar. The sample of this study were 82 employees. This study used a quantitative approach. The collected data were analyzed using a simple linear regression test. The collected data were analyzed using a simple linear regression test with an R value of 0.867, R^2 of 75,1% (p -value > 0.05). The results of this study showed that career adaptability contribute to work engagement. Meanwhile, researchers also conducted a bivariate correlation test between demographic variables and work engagement. The results of the analysis show that there was a significant negative correlation between age and work engagement.

Elviera Putri Damayanti Munir, C0211911049, Career Adaptability, Work Engagement, Employees, Company. References, 50 (1973-2023).



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat dan rahmat dan limpahan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program strata satu jurusan Psikologi di Universitas Hasanuddin. Dalam penyusunan skripsi penulis mengambil judul “Kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* karyawan Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis diberikan kepada:

1. Allah SWT. yang selalu menyertai dan menolong setiap langkah penulis selama proses mengerjakan skripsi ini dalam senang dan susah. Ucapan terima kasih akan selalu tucurahkan kepada-nya.
2. Kedua orang tua penulis, kedua saudara dan segenap keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, semangat, bantuan, serta dukungan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi.
3. Bapak Suryadi Tandiayuk., S.Psi., M.Psi., Psikolog, yang senantiasa telah ikut berperan membantu serta membimbing penulis dari awal mula pengerjaan skripsi hingga proses pengolahan data. Terima kasih telah atas segala arahan, masukan, umpan balik, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.
4. Ibu Sri Wahyuni., S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing pertama. Terima kasih atas kepercayaan, bimbingan, masukan, saran, dan waktu yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc, selaku dosen pembimbing kedua. Terima kasih atas kesediaan waktu, saran, serta masukan yang membangun kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.



u Umniyah Saleh Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih telah menemani dan membantu

penulis untuk berproses dengan mengembangkan ide dan potensi, membimbing penulis untuk bergeser, dan senantiasa memberikan masukan yang membangun selama menjadi mahasiswa Psikologi.

7. Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi, selaku dosen pembahas pertama. Terima kasih senantiasa memberikan masukan dan umpan balik yang membangun untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembahas kedua. Terima kasih atas arahan dan saran yang diberikan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Seluruh staff Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran. Terima kasih atas bantuan dan arahan sehingga penulis dapat lebih mudah dalam memproses berbagai keperluan akademik selama perkuliahan.
10. Rekha Indariyani, S.Psi selaku sahabat saya yang telah memberikan semangat, dorongan, menemani dan membantu penulis dalam pengerjaan skripsi hingga terselesaikan dengan baik.
11. Faidah Kusuma Bahnan, S.Psi dan Novita Mananna selaku sahabat saya yang setia menemani penulis berproses dari awal perkuliahan hingga penghujung perkuliahan, merangkul dan menemani penulis dalam suka maupun duka.



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Work Engagement.....	8
2.1.1 Definisi Work Engagement	8
2.1.1 Dimensi Mempengaruhi Work Engagement	10
2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement	11
2.2 Career Adaptability	12
2.2.1 Definisi Career Adaptability	12
2.2.2 Aspek-aspek Career Adaptability	13
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability	15
2.3 Keterkaitan Career Adaptability terhadap Work Engagement	18
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Desain Penelitian	24
3.3 Variabel Penelitian	24
3.4 Definisi Operasional	25
3.4.1 Work Engagement.....	25
3.4.2 Career Adaptability.....	25
3.5 Populasi dan Sampel.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6.1 Variabel Independen: Career Adaptability	27
3.6.2 Variabel Dependen: Work Engagement	27
Teknis Analisis Data.....	28



3.7.1	Analisis Deskriptif	27
3.7.2	Uji Asumsi	27
3.7.2.1	Uji Normalitas	27
3.7.2.2	Uji Linearitas.....	27
3.7.2.3	Uji Hipotesis	27
3.8	Tahap Pelaksanaan	28
3.8.1	Tahap Persiapan	29
3.8.2	Tahapan Pengambilan Data	30
3.8.3	Tahap Pengerjaan.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Gambaran Penyebaran Demografi Responden	32
4.2	Analisi Deskriptif Variabel	33
4.2.1	Profil <i>Work Engagement</i> karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV.....	33
4.2.2	Profil <i>Career adaptability</i> pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Makassar	35
4.3	Korelasi antar Demografi dengan Variabel	37
4.4	Hasil Penelitian.....	38
4.4.1	Uji Asumsi	38
4.4.1.1	Uji Normalitas	38
4.4.1.2	Uji Linearitas.....	38
4.4.2	Uji Hipotesis	39
4.5	Pembahasan	39
4.6	Limitasi Pembahasan	42
BAB V PENUTUP		43
5.1	Kesimpulan	43
5.2	Saran	43
5.2.1	Bagi Instansi Tempat Penelitian	43
5.2.2	Bagi Karyawan	43
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....		44
LAMPIRAN		



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan sendiri, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting. Organisasi tidak mungkin akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia sebagai anggota maupun pengurusnya, bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Hasil kerja tersebut akan menjadi dasar untuk pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai (Putri, 2020).

Salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas SDM adalah PT. Pelindo. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa transportasi laut di Indonesia. Perusahaan ini merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang berbentuk persero. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) merupakan pelabuhan kelas dunia yang menawarkan layanan terintegrasi antar Pelabuhan di Indonesia. Pelindo adalah perusahaan yang terbentuk dari penggabungan empat perusahaan Pelabuhan nasional, yaitu PT. Pelindo I (Persero), PT. Pelindo II (Persero), PT. Pelindo III (Persero), serta PT. Pelindo IV (Persero). Sebelumnya, keempat perusahaan Pelindo tersebut terbagi dalam beberapa wilayah dan dibentuk untuk mengelola Pelabuhan di Indonesia (Saimar dan Badaruddin, 2023)



Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widyaswendra (2020) mengemukakan bahwa kompetensi kerja pada PT Pelindo Jasa Maritim masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum menguasai pekerjaannya dan kurang terlibat dalam pekerjaannya karena merasa pekerjaannya membutuhkan pengetahuan baru yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini tentu ada kaitannya dengan keterikatan kerja atau *work engagement* (Widyaswendra, 2020).

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Utami (2022) memaparkan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Makassar memiliki tingkat *engagement* yang rendah. Berdasarkan hasil penelitiannya terhadap 202 responden dan didapatkan hasil bahwa *work engagement* di perusahaan dan didapatkan hasil bahwa sebanyak 18,3% responden berada pada rentang *work engagement* yang tergolong tinggi, dan sebanyak 4% responden berada pada kategori *work engagement* yang sangat tinggi. Sedangkan 42,6% responden berada pada kategori *work engagement* kategori sangat rendah.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan keadaan individu yang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual (Lockwood, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) memaparkan bahwa *work engagement* sebagai pernyataan pikiran yang positif terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Schaufeli (2017) memaparkan bahwa *work engagement* didasari oleh tiga dimensi, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penghayatan) pada individu saat bekerja.

Menurut Roberts dan Davenport (2002) keuntungan lain yang akan diterima sahaan ketika memiliki karyawan dengan *work engagement* tinggi adalah



dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan cenderung akan menetap di perusahaan. Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) mengatakan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi 16% profitabilitas, 18% produktivitas, 25% penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37% penurunan ketidakhadiran, dan 60% peningkatan kualitas kerja.

Bakker (2011) mengemukakan bahwa karyawan yang *engaged* akan lebih senang dan antusias, lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis. Karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya akan menyalurkan *engaged* pada karyawan yang lain sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik. Higgs (2006) melalui penelitiannya menemukan bahwa *engagement* mempunyai manfaat dari segi finansial maupun organisasional, seperti karyawan pada perusahaan dengan tingkat *engagement* yang tinggi mempunyai kemungkinan dua kali lebih tinggi untuk tetap bertahan bekerja pada tempat yang sama dibandingkan organisasi dengan tingkat *engagement* rendah. Berdasarkan hal tersebut, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* penting bagi perusahaan.

Selain itu, survei lain yang dilakukan oleh Gallup (2021) ditemukan karyawan yang *engage* secara global turun 2 poin dari 22% pada 2019 menjadi 20% pada 2020. Asia Tenggara memiliki 23% karyawan yang *engage* dan Indonesia memiliki 22% karyawan yang *engaged*. Gallup (2021) juga melaporkan bahwa stres, kecemasan, dan kesedihan karyawan pada tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Dalam survei Dale Carnegie (2017) Indonesia melakukan riset



yang menemukan hanya 25% atau hanya satu dari empat karyawan millennials yang *engage*.

Seiring berjalannya waktu, PT Pelindo mengalami perubahan seperti penggabungan usaha. Keputusan penggabungan Pelindo merupakan langkah untuk meningkatkan akses ke pasar dan teknologi global, mencapai efisiensi operasional, mendorong inovasi, berbagi sumber daya dan mengurangi biaya logistik domestik. Setelah penggabungan, banyak perubahan yang terjadi terutama dari segi kinerja dan struktur pelayanan (Nasser dan patunggu, 2022). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Latar (2020) yang mengemukakan bahwa pentingnya suatu organisasi untuk mengadakan perubahan. Perubahan organisasi berhubungan dengan suatu strategi, sistem, proses-proses guna menimbulkan perubahan organisasi sesuai dengan rencana, serta sebagai suatu alat guna menghadapi situasi-situasi yang berubah yang dihadapi oleh organisasi modern dan berupaya untuk menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan lingkungan mereka.

Beradaptasi dengan perubahan-perubahan berkaitan dengan *career adaptability*. *Career adaptability* didefinisikan sebagai kesiapan individu mengatasi tugas-tugas untuk mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dan beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga karena perubahan dalam pekerjaan serta kondisi kerja (Savickas, 1997). Porfeli dan Savickas (2012) menyatakan bahwa *career adaptability* adalah kemampuan sosial yang mengacu pada sumber daya individu untuk memainkan peran dalam mengatasi tugas, transisi pekerjaan, pengalaman kerja, dapat mengendalikan lingkungan sosial pekerjaan, dan dapat mempersiapkan karir untuk masa depannya. Berdasarkan beberapa penjelasan

adaptability tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability*



merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir (Bocciardi dkk, 2017).

Savickas (2013) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *career adaptability* akan fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan diri dan mencari peluang sosial, serta memiliki rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depan mereka. Sebaliknya, jika individu kurang memiliki *career adaptability* maka individu tersebut menjadi apatis, tidak realistis, dan menahan diri untuk mencapai karirnya.

Pengelolaan karir setiap individu perlu dilakukan dengan baik dan efektif karena hal ini akan meningkatkan kontribusi penting bagi penciptaan kompetitif di dalam organisasi. Perubahan mendasar berkaitan dengan tuntutan kemajuan serta kerumitan permasalahan yang terjadi di dalam lingkup kerja mengharuskan kemampuan beradaptasi. Apabila individu merasa tidak memperoleh keseimbangan atau tidak dapat beradaptasi, akan mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat berakibat pada kurang optimalnya kinerja karyawan atau dapat dikatakan individu tidak *engage* dengan pekerjaannya (Savickas, 2013).

Hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement* dapat dielaskan melalui JDR model yang dikemukakan oleh Bakker et al. (2004). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job resources* atau *personal resources* dan *job demand* (Baker, 2011). *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan *personal*

s adalah perasaan individu tentang kemampuannya untuk



mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan kerja. Hal ini memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja. Kemampuan individu untuk mengontrol dan beradaptasi dengan pekerjaan lingkungan mengacu pada konsep *career adaptability* (Porfeli dan Savickas, 2012).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa tuntutan dunia kerja yang dinamis, tidak pasti, dan terus berubah berdampak pada siklus kerja sebuah organisasi dalam berkompetisi, sehingga mengharuskan setiap komponen untuk mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Kemudian, terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan antara *career adaptability* dan *work engagement*. Hal ini menjelaskan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh adanya *career adaptability* sebagai bentuk *personal resources*. Namun, penelitian tentang kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement* masih minim dilakukan, terutama di daerah Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut terkait kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement* pada karyawan Pelabuhan Indonesia Regional IV di Kota Makassar.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi, khususnya mengenai variabel *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement* Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan memberikan pemahaman akan pentingnya membangun *career adaptability* untuk meningkatkan *work engagement*, sehingga mampu bekerja dengan lebih produktif.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Terdapat beberapa studi mengenai *engagement*, namun sampai saat ini masih belum ada definisi yang konsisten dan universal mengenai *engagement*, begitu juga dalam hal operasionalisasi dan pengukurannya yang masih dalam cara yang berbeda-beda (Kular et al., 2008). Oleh karena itu penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti yang dikemukakan oleh Saks (2006) dan istilah *work engagement* yang dikemukakan oleh (Schaufeli et al., 2002).

Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). *Engagement* menunjukkan kegigihan dan meliputi afektif-kognitif yang tidak hanya fokus pada beberapa objek, kejadian, individu atau perilaku (Schaufeli & Bakker, 2004).

Engagement pertama kali dikemukakan oleh Kahn. Kahn (1990) menjelaskan *engagement* merupakan kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Kahn (1990) mengemukakan *work engagement* kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk



berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka. Adapun aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada karyawan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan aspek kognitif adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja, aspek yang terakhir adalah aspek emosional yaitu perasaan pegawai tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi Kahn (1990)

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketahanan saat bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa terlibat yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan dan antusiasme. *Absorption* dikarakteristikan oleh konsentrasi yang penuh dan merasa senang ketika bekerja (Schaufeli et al., 2002).

Terdapat juga pandangan lain mengenai *engagement* yaitu dengan mengasumsikan *engagement* sebagai lawan dari *burnout*. Bertentangan dengan *burnout*, karyawan yang *engaged* memiliki hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka dan mereka mampu menangani dengan baik tuntutan pekerjaan mereka (Schaufeli & Bakker, 2003). Rothbard (2001) menjelaskan *work engagement* adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan



dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah konsentrasi dalam peran dan tugas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikkan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.1.2 Dimensi Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja didefinisikan oleh tiga dimensi utama. Diantaranya yaitu Vigor (energi), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan). Berikut lebih jelas dipaparkan:

- 1) *Vigor* (semangat) didefinisikan oleh tingkat kekuatan dan pola pikir yang tinggi di tempat kerja atau dalam Bahasa Indonesia, dapat dimaknai sebagai kekuatan atau curahan energi dan kuatnya mental selama pekerjaan berlangsung, terdapat pula keberanian untuk berusaha dalam menuntaskan pekerjaan serta selalu siap dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Selain itu *vigor* juga dapat diartikan sebagai keinginan dalam memberikan segala usaha dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan walaupun terdapat banyak kesulitan.
- 2) *Dedication* (Dedikasi) didefinisikan sebagai rasa semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan di tempat kerja. Individu yang mengabdikan dirinya pada pekerjaan cenderung memunculkan perasaan yang memuaskan dan menjadi inspirasional. Individu juga biasanya bersemangat dan bangga dengan pekerjaan mereka.
- 3) *Absorption* (Penyerapan) Absorption terjadi ketika dalam bekerja individu penuh dengan atensi atau perhatian terhadap pekerjaannya. Karyawan yang



bekerja selalu konsisten dan berdedikasi pada pekerjaannya. Waktu kerja tampaknya berlalu terlalu cepat, dan sulit untuk memutuskan hubungan kerja.

2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Terdapat 3 faktor yang membangun *work engagement* berdasarkan *job demand-resources* (JD-R) model menurut Bakker & Demerouti (2008). Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. *Personal Resources*

Personal resources merupakan faktor internal yang ada dalam diri individu melakukan pekerjaan yang mencakup *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control*, dan *emotional stability*. *Personal resources* juga diartikan sebagai evaluasi diri positif terkait ketahanan mental yang mengacu pada perasaan individu terhadap kapabilitas dirinya untuk mencapai keberhasilan yang biasa mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011).

2. *Job Resources*

Job resources merupakan aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi *job demand*. *Job resources* biasa juga diartikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan seperti *autonomy*, *performance feedback*, *social support*, *supervisor coaching*, gaya kepemimpinan, hubungan antar individu, iklim organisasi, insentif dan lain sebagainya.

3. *Job Demand*

Job demand merupakan suatu permintaan yang harus dilaksanakan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntun dan memerintah sehingga menimbulkan suatu respon. *Job demand* memiliki hubungan dengan karakteristik



pekerjaannya seperti waktu dan tekanan dalam suatu pekerjaan, peran kerja, dan lingkungan kerja.

2.2 Career Adaptability

2.2.1 Definisi Career Adaptability

Savickas dan Porfelli (2012) mengungkapkan bahwa *career adaptability* merupakan struktur psikososial yang menginstruksikan individu untuk menggunakan kemampuan sehingga dapat mengatasi tugas yang diberikan. Kemudian menurut Rottinghaus dan Borgen (2005) mengatakan bahwa *career adaptability* merupakan tren yang mempengaruhi cara individu merencanakan karir dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan dalam rencana, terutama saat menghadapi hal-hal yang tidak dapat diprediksi.

Menurut Savickas (2012) *Career adaptability* diajukan untuk menggantikan konsep karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir orang dewasa. *Career adaptability* melibatkan kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan untuk mempersiapkan dan ikut berpartisipasi dengan peran dalam pekerjaan dan kemampuan dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang tidak terduga pada situasi pekerjaan serta situasi kerja. *Career adaptability* juga dianggap sebagai proses yang dilakukan individu dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karir individu yang lebih bermakna.

Career adaptability dinilai sebagai kemampuan untuk menguasai serta memanfaatkan perubahan di masa depan, bertanggung jawab dari pekerjaan baru, dan kemampuan untuk mengatasi ketika terjadi kondisi diluar perencanaan kerja (Rottinghaus, dkk, 2005). Jadi, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability*



menghadapi kemungkinan yang akan terjadi yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Sedangkan Creed, dkk (2009) mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya. *Career adaptability* juga memfokuskan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Mekanisme regulasi tersebut relevan dengan konsep *career adaptability*, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Sehingga *career adaptability* disini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bersikap fleksibel dalam kesediaanya menghadapi perkembangan karier secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan.

2.2.2 Aspek-aspek Career Adaptability

Savickas (2012) menyatakan terdapat empat dimensi *career adaptability* yang merupakan suatu tugas perkembangan karir yang lebih spesifik, yaitu:

a). *Concern*

Concern digambarkan sebagai sejauh mana individu berorientasi pada masa depan dan mempersiapkan diri untuk tugas atau tantangan karir yang akan datang. *Concern* yang dimiliki individu mengenai karirnya dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis serta memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan dengan belajar dari pengalaman yang sudah didapatkan di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu dengan karirnya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas pekerjaan dan masa transisi yang akan dihadapi.



b). *Control*

Control didefinisikan sebagai sejauh mana individu memikul tanggung jawab dalam mempengaruhi perkembangan dan lingkungan kerjanya dengan menunjukkan disiplin diri, kerja keras dan ketekunan. *Control* dalam dimensi ini memungkinkan individu untuk membentuk dirinya dan lingkungan melalui penggunaan disiplin diri, usaha dan ketekunan untuk merespons perubahan di masa depan. Keyakinan bahwa individu memiliki hak kontrol termasuk menjadi tegas ketika memutuskan untuk terlibat dalam tugas pengembangan pekerjaan dan tidak dapat dihindari atau ditunda. Sikap ini akan mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan dan pengalaman yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan.

c). *Curiosity*

Curiosity melibatkan individu yang mengeksplorasi kemungkinan mereka sendiri dan peluang masa depan serta berpikir mengenai bagaimana mereka mempengaruhi peran dan lingkungan kerja yang berbeda. Hal ini dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin didapatkan dan mencari kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Keingintahuan akan memberikan pengetahuan yang berguna bagi individu untuk membuat pilihan terkait pekerjaan. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian diri, seperti melakukan percobaan, berani mengambil risiko, dan berani bertanya terkait karir atau pekerjaan (Savickas, 2012).

d). *Confidence*

Menjelaskan bahwa keyakinan individu mampu mencapai tujuan karir, memecahkan masalah dan mengatasi hambatan. Individu yang percaya



diri cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan ketekunan. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu untuk membuat pilihan dalam mewujudkan rencana masa depan

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan konstruk yang berangkat dari kematangan karier, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karier juga dapat mempengaruhi *career adaptability*. Berikut merupakan faktor-faktor tersebut menurut Patton & Lokan (2001):

a. Usia

Usia merupakan salah satu hal yang dapat menentukan pola pikir seseorang. Selain itu, usia berkaitan juga dengan tahap perkembangan yang sedang dialami oleh individu. Misalnya, pada tahapan perkembangan karir, individu pada usia remaja pasti akan memiliki *career adaptability* lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Hal tersebut juga berkaitan dengan tugas perkembangan remaja dimana remaja dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya di masa dewasa. Berdasarkan pada tahapan perkembangan karier, *fase emerging adulthood* berada dalam tahap eksplorasi, dimana mereka memperkaya diri dengan pengetahuan dan informasi untuk menghadapi peran nantinya dimasa dewasa

b. Jenis kelamin

Sebagian besar penelitian dari beberapa Negara didapatkan hasil bahwa nlah kelompok usia, perempuan memiliki *career adaptability* yang lebih



tinggi dibandingkan laki-laki (Patton & Lokan, 2001). Namun pada penelitian Achebe (1982) di Nigeria, Watson (1984) di Afrika Selatan, dan Gupta (1987) di India (dalam Patton & Lokan, 2001: 37) didapati hasil bahwa laki-laki memiliki kematangan karier lebih tinggi dibandingkan perempuan. Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. King (dalam Patton dan Lokan 2001: 38) berpendapat bahwa usia adalah satu-satunya penentu dari kematangan karir pada laki-laki, sedangkan keluarga dan *internal locus of control* adalah penentu utama *career adaptability* pada perempuan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin bertambahnya usia pada laki-laki maka laki-laki cenderung melihat diri mereka sebagai orang yang mudah beradaptasi, hal ini didapatkan dari perkembangan karier individu tersebut. Sedangkan untuk perempuan, semakin mereka percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki maka semakin mudah untuk mereka beradaptasi, hal tersebut dapat terwujud ketika mereka memiliki hubungan sosial yang akrab dan yang membuat mereka merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

c. Keluarga

Hubungan antara orang tua dan anak adalah salah satu hal yang penting dalam keluarga. Dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat serta bakat mereka terhadap karier tertentu. Orang tua dapat mendorong anak menuju suatu karier yang diminati anaknya. Mereka juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model

njukkan oleh orang tua.



d. Status sosial-ekonomi

Pada penelitian Anseli dan Hansen, 1971; Cosbby & Picou, 1973 (dalam Patton dan Lokan, 2001: 38) ditemukan bahwa faktor ekonomi lebih mempengaruhi kematangan karier dibandingkan dengan faktor ras. Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada *career adaptability*, dalam hal ini individu dengan status social ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya. Contohnya, anak dengan status social ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas lebih untuk mencari tahu tentang karier yang digunakanya. Anak dengan sosial ekonomi menengah ke atas dapat memanfaatkan relasi orangtuanya dengan orang-orang tertentu sehingga memungkinkan lebih banyaknya informasi yang akan diperoleh anak untuk perencanaan kariernya. Patton dan Lokan (2001) menyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karier.

e. Pendidikan

Dewasa ini, berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan didunia perkuliahan dan alternatif karier terkait jurusan tersebut. Hal ini dapat membekali pelajar dengan pengetahuan mengenai hal yang diminatinya dan hal-hal yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan karier yang diinginkan. Seperti, seminar dan pameran pekerjaan yang diadakan oleh Universitas yang mungkin sesuai dengan karier mahasiswanya. Patton dan Lokan (2001) menyakini bahwa perbedaan pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam *career adaptability*.



f. Pengalaman kerja

Patton dan Lokan (2001) mengatakan bahwa pengalaman kerja individu dapat mempengaruhi *career adaptability* seseorang. Pengalaman kerja yang didapatkan individu bisa mereka dapatkan melalui bagian dari kurikulum pendidikan atau diluar kurikulum pendidikan. Individu yang selama masa kuliahnya pernah memiliki pengalaman kerja dengan minatnya yang besar, lebih memiliki pengendalian diri yang lebih baik terhadap pengambilan keputusan terkait kariernya. Ketika individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat, maka individu tersebut juga akan semakin mengeksplor kariernya lebih mendalam. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang lagi.

2.3 Keterkaitan *Career Adaptability* terhadap *Work Engagement*.

Career adaptability memiliki keterkaitan dengan *work engagement*. Hal ini dijelaskan sesuai dengan teori JD-R. Berdasarkan teori *Job Demands-Resource* (JD-R), *work engagement* dipengaruhi oleh *Job demand* (Tuntutan pekerjaan) dan *personal resource* (Sumber daya individu) (Demerouti et al.,2001). *Job demands* merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan energi seperti beban kerja, tugas, dan konflik. Sedangkan *personal resource* mengacu pada keyakinan yang dimiliki individu tentang seberapa besar kendali yang dimiliki atas lingkungan kerja mereka. *Job resource* dan *personal resource* memenuhi kebutuhan dasar individu dalam organisasi yang nantinya akan berpengaruh kepada *work engagement*

li & Bekker, 2004).



Individu memiliki tingkat *engagement* yang berbeda-beda sebagai hasil dari persepsi individu terhadap manfaat yang diterima dari pekerjaan mereka (Kahn, 1990). Karyawan akan *engage* dengan pekerjaannya apabila mereka dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*. Sehingga segala bentuk perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi *work engagement* karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Bakker (2011) yang menyatakan bahwa *personal resource* merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Bakker, 2011).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh *personal resource* terhadap *work engagement*. Hasil penelitiannya menjelaskan Rothmann dan Badai (dalam Palupi, 2005) dan Xanthopoulou *et al* (2007) *personal resources* (*self efficacy*, *organizational based self esteem*, dan *optimism*) mampu memprediksi *work engagement*. Hal ini didukung oleh pernyataan (Bakker, 2011) yang memaparkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*, yang mana dalam hal ini merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Bakker, 2011)

Adanya kemampuan individu untuk dapat mengendalikan atau beradaptasi dengan lingkungan maupun situasi yang tidak terduga, dijelaskan lebih lanjut oleh (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan *career adaptability* membuat individu mampu menghadapi kondisi yang tidak lazim, kompleks, tidak menyenangkan, perubahan peran, dan trauma dalam bekerja. *Career adaptability* sebagai *personal*

s diprediksi mempengaruhi *work engagement*, karena *career adaptability*



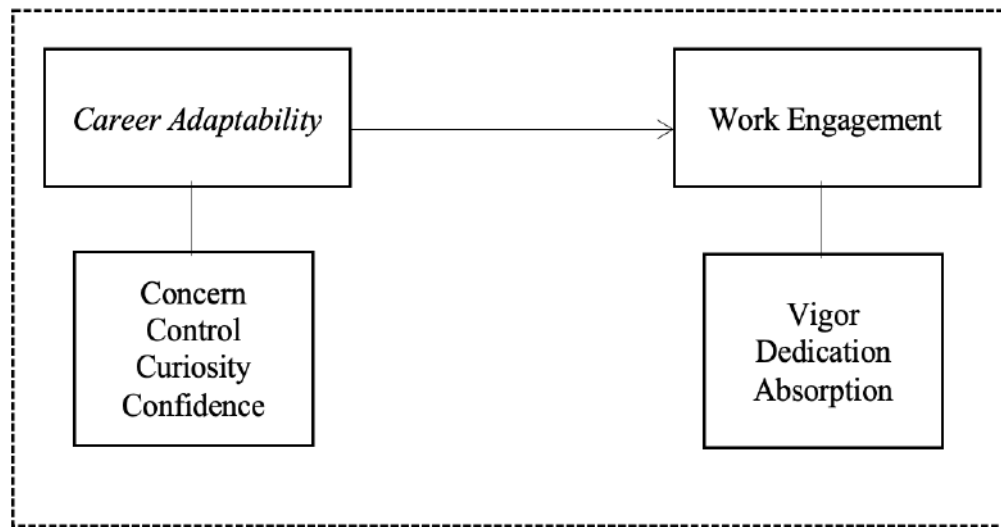
termasuk dalam faktor internal terkait kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan kerjanya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai *career adaptability* sebagai variabel yang mempengaruhi *work engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggriani (2023) yang membuktikan kemampuan *career adaptability* dapat memprediksi *work engagement* karyawan. Pada penelitian tersebut memaparkan untuk meningkatkan *work engagement*, maka perlu meningkatkan *career adaptability*. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2019) terkait hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement*. Pada penelitian tersebut ditemukan tinggi *career adaptability* maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *career adaptability* maka semakin rendah pula *work engagement*.

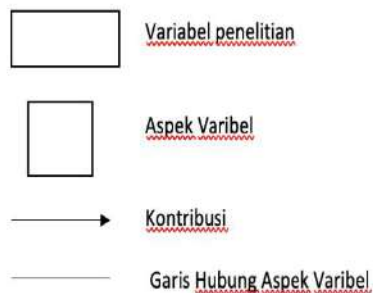
Work engagement berkaitan dengan *output* dari suatu organisasi seperti produktivitas, kepuasan kerja, kinerja, intensitas bekerja, dan keinginan untuk tetap tinggal. *Work engagement* sendiri dapat ditingkatkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan *career adaptabilitas* yang ada pada diri karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mempersiapkan diri karyawan menghadapi segala kondisi tidak terduga yang nantinya akan berpengaruh pada *work engagement* karyawan.



2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :



Berdasarkan kerangka konseptual diatas, fokus penelitian ini berada pada kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement*. Penelitian ini berlandaskan hasil penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *career adaptability* dengan *work engagement*, penelitian sebelumnya menunjukkan untuk dapat meningkatkan *work engagement*, karyawan perlu meningkatkan *career* *adaptability* dengan baik. Karyawan diharapkan mampu mengembangkan *career adaptability* untuk meningkatkan *work engagement* dengan



pekerjaannya, serta mendorong keberhasilan karir karyawan. Dari kerangka konseptual diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 4 aspek *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Selanjutnya, terdapat 3 aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori *job demands resource* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2008). *Job demands* dan *personal resource* merupakan aspek dari JD-R. *Job demands* juga merujuk pada beban kerja yang bersumber dari perusahaan dan usaha yang dikeluarkan untuk menghadapi pekerjaan. Diana & Frianto (2020) memaparkan *Job demands* akan menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tuntutan kerja yang semakin meningkat. Sedangkan *personal resource* merupakan sumber daya individu yang berkaitan dengan ketahanan terhadap kemampuan individu untuk mengontrol dirinya terhadap lingkungan.

Personal resource yang ada dalam diri karyawan dapat menurunkan stress, *burn out*, dan depresi sehingga karyawan dapat menyelesaikan *job demand* dengan baik yang nantinya berdampak pada pekerjaan karyawan. Karyawan juga dapat meningkatkan *work engagement* melalui peningkatan motivasi. Ketika karyawan termotivasi oleh *personal resource*, karyawan akan menghasilkan *output* berupa *work engagement*. *Personal resource* dapat dilihat dari perasaan individu tentang kemampuan diri untuk berhasil mengendalikan dan berdampak terhadap lingkungan pekerjaannya. *Work engagement* karyawan akan meningkat jika karyawan mampu mengendalikan dan beradaptasi dengan tuntutan atau perubahan yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, teori JDR dapat menjelaskan bahwa *personal* memiliki peran dalam memprediksi *work engagement* karyawan. Adanya



personal resource dapat menurunkan stress, *burn out*, dan depresi pada karyawan melalui *job demand*. *Personal resource* diperoleh dari karyawan yang mampu mengendalikan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. *Career adaptability* diprediksi mampu memberikan pengaruh pada *work engagement* sebagai bentuk dari kesiapan individu untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan berdampak pada *engagement*-nya terhadap pekerjaan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, serta penelitian-penelitian yang mendukung, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H_0 = Tidak ada kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar.
2. H_1 = Ada kontribusi *career adaptability* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional IV Kota Makassar.

