

HUBUNGAN ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN *LEVEL STAFF* GENERASI MILENIAL DI PT XYZ

Silvia Nur Andini

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

silvianurandini02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara *career adaptability* dengan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial PT.XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif hubungan korelasi. Populasi dari penelitian ini adalah 126 karyawan *level staff* generasi milenial PT. XYZ. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*. Skala yang digunakan adalah modifikasi skala *CAAS-Indonesian Forms* dan modifikasi skala Intensi *Turnover*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *career adaptability* dan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial di PT. XYZ. Arah korelasi antara variabel *career adaptability* dengan intensi *turnover* ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0.226, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.028 ($p > 0.05$) menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan *career adaptability*, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika semakin rendah kemampuan *career adaptability* yang di miliki karyawan *level staff* generasi milenial maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Kata Kunci:

Career Adaptability, Intensi *Turnover*, Generasi Milenial

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia merupakan salah satu bidang yang berkembang dengan baik di tahun 2009, yang diharapkan dapat berperan dalam pembangunan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja. Permendag Nomor 8 Tahun (2024)

yang ditetapkan adalah memperbolehkan impor barang kiriman pribadi dalam keadaan baru maupun tidak baru, tanpa batasan jenis dan jumlah barang. Penetapan UU Permendag RI Nomor 8 tahun 2024 mempengaruhi ketidakstabilan industri-indutri yang bergerak dibidang tekstil saat ini (Sungkono, 2022). Kondisi yang terjadi karena perubahan akan penetapan Permendag Nomor 8 Tahun 2024 mempengaruhi potensi kebangkrutan yang dirasakan oleh perusahaan tekstil PT. XYZ seperti, pesanan produksi kain melemah, pasar ekspor masih dalam tren menurun, dan lemahnya permintaan pasar. Sehingga PT. XYZ memberlakukan kebijakan internal guna meminimalisir kerugian yang terjadi jika pemesanan tidak lagi dalam jumlah banyak dari tahun- tahun sebelumnya.

Kebijakan yang diberlakukan yang mempengaruhi sistem manajemen perusahaan yang diberlakukan untuk meminimalisir kerugian menjadikan alasan karyawan untuk memiliki inensi pekerjaan. Penelitain yang dilakukan oleh Rachmayani (2015) yang menyatakan bahwa, intensi *turnover* dikaitkan dengan alternatif ekspetasi pekerjaan yang menarik berdasarkan harapan gaji, harapan kompetensi, dan harapan pengetahuan, namun semua harapan tidak terrealisasikan sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Di PT. XYZ saat ini mempekerjakan sebanyak 1.231 jumlah karyawan dan sudah termasuk jumlah *staff* yang ada. Sebanyak 90 % karyawan yang bekerja merupakan kelompok generasi milenial yang mendominasi. Mereka cenderung lebih sering mengganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, biasanya karena kebutuhan akan tantangan baru, kesempatan pengembangan karier, atau keinginan untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan keinginan mereka (Imran, 2020).

Peneliti melakukan studi pendahuluan kepada 30 responden menggunakan kuesioner tertutup sesuai dengan aspek intensi *turnover* yaitu adanya niat untuk mencari alternatif pekerjaan lain, berpikir untuk keluar dari perusahaan, berniat untuk mengundurkan diri. Sebanyak 20 orang (66,7%) berniat untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Sebanyak 19 orang (63,3%) berpikir untuk keluar dari perusahaan. Dan sebanyak 19 orang (63,3%) berniat untuk mengundurkan diri. Beberapa karyawan *level staff* yang memiliki kemampuan *career adaptability*. Sebanyak 13 orang (66%) memiliki sikap percaya diri. Kemudian 12 orang (62%) memiliki rasa ingin tahu. Lalu 20 orang (60%)

memiliki kontrol diri yang baik untuk menyelesaikan masalah yang dialami. Sebanyak 14 orang (70%) memiliki kepedulian terhadap kariernya di masa depan.

Mobley (1987) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* atau berintensi untuk keluar dari organisasi. Survei yang dilakukan oleh Wijaya & Khan (2024) menunjukkan bahwa generasi milenial berencana bertahan di perusahaan hanya selama 2-3 tahun. Menurut pendapat (Porfelli & Savickas, 2012) kemampuan sumber daya dalam mengatasi hambatan yang ada di tempat kerja pada saat itu juga disebut dengan kemampuan *career adaptability*. Perubahan pekerjaan di masa depan dan tantangan karier, membuat karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Intensi *turnover* dapat terjadi karena karyawan dituntut tanpa adanya keadilan jenjang karier bagi pekerja, perusahaan melakukan pelatihan pada karyawan yang terbatas, dan karyawan mendapatkan upah tidak sesuai. Chouhan (2022) pada penelitiannya menyatakan penyebab lain terjadinya *turnover* adalah karena rendahnya kemampuan beradaptasi pada karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan Chan (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif terhadap intensi *turnover*, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor *career adaptability* yang tinggi memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya juga telah ditemukan bahwa adaptabilitas karier akan mendorong keinginan keluar di antara karyawan (Ito & Brotheridge, 2005). Menurut pendapat Porfelli & Savickas (2012) kemampuan sumber daya dalam mengatasi hambatan yang ada di tempat kerja pada saat itu juga disebut dengan kemampuan *career adaptability*. Kemampuan *career adaptability* dapat digambarkan sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi masalah yang dapat maupun tidak dapat diprediksi. *Career adaptability* penting untuk mempertahankan minat karyawan yang bekerja di perusahaan (Sungkono, 2022). Minat tersebut yang akan menunjukkan seberapa kuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Mereka yang memiliki kesempatan lebih untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan kariernya lebih mudah didapatkan oleh karyawan pada *level staff* terupdate. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya sangat bertentangan dengan penelitian Sun et al. (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan *career adaptability* dapat

mengurangi keinginan untuk pindah kerja pada karyawan. Feneomena yang terjadi di PT. XYZ beberapa karyawan *level staff* generasi milenial yang tidak memiliki kemampuan *career adaptability* mereka cenderung untuk tidak melakukan intensi *turnover*. Kesenjangan inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ini, apakah ada hubungan *career adaptability* terhadap intensi *turnover*. Sehingga riset dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *career adaptability* dengan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial di PT. XYZ.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan *level staff* generasi milenial. Teknik pengampilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *non probability*, metode sampel *quota sampling*. Metode *quota sample* adalah pengambilan sampel dengan menentukan jumlah responden pada populasi yang mewakili sampel (Sugiono, 2013). Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan instrument berupa skala model likert. Skala yang digunakan adalah modifikasi skala *CAAS-Indonesian Forms* berdasarkan aspek-aspek *career adaptability* dari Savickas (1997) yang dikembangkan oleh Sulistiani (2019) dan modifikasi skala Intensi *Turnover* berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley et al. (1987) yang dikembangkan oleh (Mulyapradana, 2012).

Uji validitas pada skala dilakukan dengan menggunakan validitas isi untuk melihat sejauh mana item dapat sesuai dengan indikator dari skala yang diukur (Saifuddin Azwar, 2010). Uji validitas dilakukan kepada 3 ahli dengan lima alternatif jawaban sehingga memiliki nilai *Aikens* dari rentang 0,92-1,00. Uji reliabilitas pada kedua skala diukur menggunakan metode *croncabach's alpha* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 22*. Pada skala *career adaptability* mendapatkan skor sebesar 0.925 sedangkan pada skala intensi *turnover* sebesar 0.927. Analisis data menggunakan teknik *pearson product moment* dengan dilakukan uji normalitas dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Riset ini menggunakan skala *career adaptability* dengan jumlah 45 item dan skala intensi *turnover* dengan jumlah 27 item. Skala penelitian diberikan kepada sampel penelitian yakni karyawan *level staff* generasi milenial berjumlah 95 orang sampel dengan teknik *quota sampling*. Berikut tabel sebaran mengenai distribusi subjek:

Table 1. Distribusi Subjek

Kriteria	Subjek	Jumlah	Presentase
Jabatan	Manager	2 orang	2%
	Asisten	3 orang	3%
	Kabag	7 orang	7%
	Supervisor	19 orang	20%
	Administrasi	28 orang	30%
	Kashift	36 orang	38%
	Total	95 orang	100 %
Jenis Kelamin	Laki-laki	44 orang	46 %
	Perempuan	51 orang	54 %
	Total	95 orang	100 %
Usia	29-32 tahun	15 orang	16 %
	33-36 tahun	19 orang	19 %
	37-40 tahun	26 orang	28 %
	41-44 tahun	35 orang	37 %
	Total	95 orang	100 %
Pendidikan	D-1	18 orang	19 %
	D-2	15 orang	16 %
	D-3	32 orang	34 %
	D-4	6 orang	6 %
	S-1	24 orang	25 %
	Total	95 orang	100 %
Masa Kerja	1-2 tahun	32 orang	34 %
	2-3 tahun	7 orang	7 %
	3-4 tahun	4 orang	4 %
	4-5 tahun	9 orang	10 %
	< 5 tahun	43 orang	45 %
	Total	95 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan responden terbanyak pada karyawan *level staff* generasi milenial berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang (54%), usia responden didominasi oleh karyawan *level staff* yang berusia 41- 44 tahun sebanyak 35

orang (37%), pada jabatan kashift sebanyak 36 orang (38%), berpendidikan D-3 sebanyak 32 orang (34%), dan masa kerja < 5 tahun sebanyak 43 orang (45%).

Table 2. Analisis Deskripsi Penelitian

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Career Adaptability</i>	95	120	145	134.0947	4.60590
<i>Intensi Turnover</i>	95	72	94	81.7789	4.57602

Tabel diatas menunjukkan nilai pada *career adaptability* dan intensi *turnover* digunakan untuk menghasilkan kategori skor yang akan dijadikan norma pada kedua variabel.

Table 3. Analisis Kategori Skor

Kategori Skor	<i>Career Adaptability</i>		<i>Intensi Turnover</i>	
	Σ	<i>Presentase</i>	Σ	<i>Presentase</i>
Sangat Rendah	6	6 %	9	10 %
Rendah	31	33 %	25	26 %
Sedang	34	36 %	46	48 %
Tinggi	21	22 %	12	13 %
Sangat Tinggi	3	3 %	3	3 %
Total	95	100 %	95	100 %

Berdasarkan hasil analisis kategori skor menunjukkan bahwa tingkat kategori variabel *career adaptability* berada pada kategori sangat rendah sebanyak 6 (6%), kategori rendah sebanyak 31 (33%), kemudian kategori sedang sebanyak 34 (36%), kategori tinggi sebanyak 21 (22%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 3 (3%). Tingkat kategori variabel intensi *turnover* berada pada kategori sangat rendah sebanyak 9 (10%), kategori rendah sebanyak 25 (26%), kemudian kategori sedang sebanyak 46 (48%), kategori tinggi sebanyak 12 (13%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 3 (3%).

Table 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Intensi Turnover</i>
<i>N</i>	95	95

<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		<i>Mean</i>	134.0947	81.7789
<i>Most</i>	<i>Extreme</i>	<i>Std. Deviation</i>	4.60590	4.57602
<i>Differences</i>		<i>Absolute</i>	.089	.086
		<i>Positive</i>	.089	.079
		<i>Negative</i>	-.061	-.086
<i>Test Statistic</i>			.089	.086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.063 ^c	.083 ^c

Sumber : Output SPSS 22, data sekunder telah diolah

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogrov-Smirnov Test*. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa *Assym. Sig. (2-tailed)* nilai signifikansi $0.063 > 0.05$ dan $0.083 > 0.05$, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sehingga, disimpulkan bahwa tingkat signifikansi *career adaptability* dan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial memiliki distribusi normal.

Table 5. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Intensi Turnover * Career Adaptability	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	300.363	20	15.018	.666	.846
		<i>Linearity</i>	100.202	1	100.202	4.445	.038
		<i>Deviation from Linearity</i>	200.160	19	10.5352	.467	.968
<i>Within Groups</i>			1667.995	74	22.540		
<i>Total</i>			1968.358	94			

Sumber : Output SPSS 22, data sekunder telah diolah

Berdasarkan perhitungan *SPSS versi 22* pada tabel diatas, menunjukkan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.968 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *career adaptability* dan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial memiliki hubungan yang linier.

Table 6. Hasil Uji Pearson Product Moment

Correlations			
		<i>Career Adaptability</i>	<i>Intensi Turnover</i>
<i>Career</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.226

<i>Adaptability</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.028
	<i>N</i>	95	95
<i>Intensi Turnover</i>	<i>Pearson Correlation</i>	-.226	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.028	
	<i>N</i>	95	95

Sumber : Output SPSS 22, data sekunder telah diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis antara variabel *career adaptability* dengan intensi *turnover* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.028 ($p < 0.05$). Nilai koefisien sebesar -0.226 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat tidak searah, maka dapat disimpulkan bahwa *Ha* diterima dan *Ho* ditolak.

Pembahasan

Karakteristik demografis responden seperti usia, jenis kelamin, serta jabatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam posisi menengah ke bawah, yang memungkinkan mereka menghadapi ketidakpastian karier lebih tinggi. Hal ini menambah *urgensi* pentingnya peningkatan *career adaptability* pada karyawan *level staff* generasi milenial, sebagaimana juga ditegaskan oleh (Haryani, 2021) bahwa *career adaptability* pada generasi milenial berkorelasi dengan kemampuan bertahan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Hasil uji linearitas dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0.968 ($p > 0.05$) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier. Rata-rata skor *career adaptability* berada di angka 134.0947, sedangkan rata-rata intensi *turnover* sebesar 81.7789. Distribusi skor yang konsisten dengan persepsi karyawan terhadap karier dan kecenderungan mereka untuk mentetap atau berpindah dari perusahaan.

Temuan ini mendukung hasil studi Zacher (2015) yang menemukan bahwa individu dengan tingkat *career adaptability* sedang hingga rendah memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berpotensi mempertimbangkan keluar dari organisasi. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam kategori *career adaptability* “sedang” (36%) dan “rendah” (33%), namun sebagian besar dari mereka juga menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang “sedang” (48%) dan “rendah” (26%). Rudolph et al. (2017) melalui *meta-analisisnya* juga mencatat bahwa individu dengan *career adaptability* rendah

cenderung menunjukkan hasil adaptasi yang lebih negatif, termasuk peningkatan intensi *turnover*. Di sisi lain, temuan ini sejalan dengan Haryani (2021) yang menunjukkan bahwa kelompok milenial dengan *career adaptability* sedang dan rendah memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk merasa tidak aman secara karier dan mempertimbangkan opsi keluar, khususnya di perusahaan dengan tingkat tekanan kerja tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *career adaptability* dengan intensi *turnover* pada karyawan *level staff* generasi milenial di PT. XYZ.

Semakin tinggi kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hubungan ini diperoleh melalui analisis korelasi menggunakan teknik *Pearson Product Moment*, dengan nilai (p) sebesar 0.028 ($p < 0.05$) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dan intensi *turnover*. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Penelitian Haryani (2021) dan Tedja & Sijabat (2021) khususnya pada generasi milenial menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan adaptasi karier, semakin kecil kemungkinan munculnya intensi untuk keluar dari perusahaan. Empat aspek utama dari *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, memiliki pengaruh nyata terhadap cara individu merespon tantangan di tempat kerja dan keputusan untuk tetap bertahan atau berpindah kerja, sebagaimana juga dijelaskan oleh Porfelli dan Savickas (2012) dalam pengembangan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*.

Aspek *concern* atau kepedulian terhadap masa depan karier memberikan kontribusi dalam mereduksi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian sebelumnya oleh Savickas (2012) yang menyatakan bahwa *career concern* memungkinkan individu untuk menyusun rencana jangka panjang, sehingga memperkuat komitmen terhadap organisasi. Selanjutnya, aspek *control* yang mencerminkan kendali atas keputusan karier sendiri juga berperan penting dalam menghambat munculnya niat *resign*. Hal ini sangat relevan dengan penelitian oleh Rudolph et al. (2017) yang menemukan bahwa individu dengan tingkat *career control* tinggi merasa lebih berdaya dan mandiri, sehingga intensi untuk berpindah kerja cenderung lebih rendah. Ketika individu merasa memiliki otonomi dan tanggung

jawab atas jalur kariernya, mereka akan merasa lebih terlibat dan kurang terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan.

Rasa ingin tahu (*curiosity*) terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa depan memberikan dorongan eksploratif yang membangun. Karyawan yang memiliki *curiosity tinggi* akan lebih tertarik untuk menggali potensi dalam peran mereka saat ini daripada mencari peluang kerja baru di luar, sehingga memperkuat retensi kerja. Aspek terakhir, *confidence* atau keyakinan diri, terbukti menjadi penyangga terhadap tekanan pekerjaan yang dapat menyebabkan intensi *turnover*, khususnya pada karyawan *level staff* generasi milenial. Penelitian oleh Rudolph et al. (2017) menunjukkan bahwa kepercayaan diri dalam *career adaptability* berkorelasi negatif dengan intensi *turnover* dan positif dengan resiliensi kerja. Dalam konteks industri tekstil seperti PT. XYZ yang menghadapi perubahan teknologi dan tekanan pasar, kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri menjadi kunci keberlanjutan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Tolentino et al. (2014) yang menekankan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam meningkatkan kesiapan menghadapi perubahan industri.

Implikasi praktis dari temuan ini menekankan pentingnya pelatihan pengembangan diri, mentoring, dan peluang pengembangan karier yang terstruktur sebagai bagian dari strategi retensi karyawan. Selain itu, perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan konsistensi bahwa *career adaptability* adalah prediktor penting terhadap intensi *turnover*. Penelitian Tedja & Sijabat (2021) menemukan bahwa *career adaptability* berperan dalam menurunkan niat *resign*, terutama melalui peningkatan aspek kontrol dan *confidence*. Studi yang dilakukan oleh Haryani (2021) juga mendukung adanya hubungan negatif signifikan antara *career adaptability* dan intensi *turnover*, khususnya pada karyawan *level staff* generasi milenial yang cenderung mencari pekerjaan yang memberikan peluang pengembangan diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan *level staff* generasi milenial dengan kemampuan adaptasi karir yang baik memiliki persepsi positif terhadap

pekerjaan mereka dan lebih terikat pada organisasi, sehingga mengurangi niat untuk melakukan *turnover*. Dengan demikian, perusahaan perlu mengembangkan program yang dapat meningkatkan *career adaptability* karyawan sebagai langkah strategis untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Saran

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan instansi/organisasi perusahaan untuk memberikan dukungan pada karyawan yang bekerja, dan dapat menangani intensi *turnover* dengan baik. Selain itu, diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap karyawan *level staff* generasi milenial mengenai tingkat intensi *turnover* yang dimiliki, serta dapat melakukan upaya untuk mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih *representatif*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan & Inovasi Bisnis VIII* (SNKIB UNTA; Universitas Tarumanagra, ed.). <https://doi.org/2089-1040>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 167–175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chouhan, V. S. (2022). Influence of Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intention of IT Professionals. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, *13*(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/ijhcitp.303953>
- Haryani, N. (2021). Career Adaptability and Work Engagement of Millennial Startup Employees. *Psychological Research and Intervention*, *4*(1), 43–49.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. hal. 290–292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment turnover, or both? *Human Resource Management*, *44*(1), 5–19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20037>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1987). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *63*(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mulyapradana, A. (2012). Hubungan Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Divisi Marketing PT Agromedia. *Universitas Indonesia*. Diambil dari <https://library.ui.ac.id/detail?id=20302596&lokasi=lokal>
- Permendag Nomor 8 Tahun. (2024). PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 7 TAHUN 2024 TENTANG PERUBAHAN

- KEDUA ATAS PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN NOMOR 36 TAHUN 2023 TENTANG KEBIJAKAN DAN PENGATURAN IMPOR. In *Peraturan Perundang-undangan* (Vol. 15, hal. 37–48).
- Porfelli dan Savickas. (2012). Skala Kemampuan Beradaptasi Karier-Bentuk AS: Sifat-sifat psikometrik dan hubungannya dengan identitas vokasional. *Jurnal Perilaku Vokasional*, 3(80), 748–752. <https://doi.org/10.1016/j.jvb>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. Diambil dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Saifuddin Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2012). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648–662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). *the Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity*. 4(2), 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., ... Yuan, M. (2023). Association between career adaptability and turnover intention among nursing assistants: the mediating role of psychological capital. *BMC Nursing*, 22(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01187-y>
- Sungkono. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 06(01), 119–126.
- Tedja, T., & Sijabat, R. (2021). Analisis Pengaruh Perkembangan Identitas Terhadap Intensi Turnover Dengan Mediasi Komitmen Karier Pada Karyawan Milenial Jabodetabek. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(2), 124–135.
- 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. Diambil dari <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Wijaya, G. G., & Khan, R. B. F. (2024). Pengaruh Co-worker Support dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Kerja pada Pekerja Gen Y dan Z di Kota Malang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4849–4861. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1986>
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>