

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 *Self-Efficacy*

Self-efficacy menggambarkan kepercayaan individu terhadap kemampuan pribadinya untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks, mengelola tekanan kerja, serta beradaptasi secara proaktif terhadap dinamika lingkungan karier yang penuh ketidakpastian dan perubahan cepat.

2.1.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan yang dimiliki individu mengenai kapasitas dirinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang mereka jalankan dalam kehidupannya (Usher & Morris, 2023). *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang telah ditetapkan, serta merupakan konstruk motivasional utama yang mempengaruhi pilihan, besaran usaha, ketekunan dan capaian kinerja. Dalam kerangka teori kognitif sosial Bandura, *self-efficacy* berfungsi sebagai mekanisme pribadi dalam mengekspresikan agensi dan mengendalikan peristiwa-peristiwa penting dalam kehidupannya, sehingga dapat menopang motivasi, kesejahteraan dan pencapaian pribadi (Schunk & Dibenedetto, 2021).

Dalam konteks perkembangan karier, konsep *self-efficacy* telah diperluas menjadi *career decision making self-efficacy* (CDSE) atau efikasi diri dalam pengambilang keputusan dalam karier. *Career decision making self-efficacy*

didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karier (Mares et al., 2025). Pada konteks pekerja, *self-efficacy* dapat mempengaruhi cara karyawan dalam menghadapi tantangan ditempat kerja, merumuskan tujuan karier, serta mengelola berbagai transisi dalam perjalanan karier mereka. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengupayakan pengembangan karier, secara aktif mencari peluang pembelajaran dan pengembangan, serta menunjukkan ketahanan yang lebih besar dalam menghadapi hambatan maupun kegagalan (Alessandri et al., 2025).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan diri dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.2 Fungsi *Self-Efficacy*

Self-efficacy memiliki peran dalam mempengaruhi pekerja dalam menghadapi tantangan ditempat kerja, menetapkan tujuan, dan mengelola transisi karier. Keyakinan tersebut dapat mendorong pekerja untuk dapat mengelola dan menghadapi tuntutan serta hambatan yang ada dalam pekerjaannya. Keyakinan ini beroperasi melalui pengaruhnya terhadap proses kognitif, motivasional, afektif, dan pengambilan keputusan, sehingga membentuk cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak dalam berbagai situasi (Haugan & Eriksson, 2021).

1. Fungsi Kognitif

Self-efficacy memainkan peran penting dalam proses kognitif individu, dapat mempengaruhi mereka dalam bagaimana memproses informasi, menetapkan tujuan dan membuat keputusan ditempat kerja. *Self-efficacy* mempengaruhi cara karyawan menginterpretasikan dan merespons umpan balik yang mereka terima. Perawat dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memandang hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui upaya dan penerapan strategi yang tepat, sedangkan perawat dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah melihat hambatan yang sama sebagai indikasi ketidakmampuan pribadi.

2. Fungsi Motivasional

Self-efficacy dipahami sebagai mekanisme motivasi internal yang terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan, serta memengaruhi harapan dan keputusan seseorang mengenai hasil yang diyakini akan diperoleh setelah melakukan suatu perilaku atau upaya tertentu dalam suatu tugas.

3. Fungsi Afektif dan Emosional

Fungsi afektif *self-efficacy* berperan dalam membentuk respons emosional individu ketika menghadapi situasi yang menantang atau mengancam, termasuk tingkat stres dan depresi yang dialami, serta kemampuan individu dalam mengelola emosi secara adaptif saat menghadapi berbagai kesulitan.

4. Fungsi Decisional (Pengambilan Keputusan)

Fungsi ini berperan dalam mengarahkan pilihan perilaku individu, termasuk jenis aktivitas yang dipilih, serta cara individu dalam menyikapi hambatan yang

muncul. Melalui keyakinan terhadap kemampuan diri, *self-efficacy* mempengaruhi perilaku dengan menentukan tujuan dan standar tantangan yang telah ditetapkan individu, besarnya usaha yang dikerahkan, serta kemampuan individu untuk mempertahankan keterlibatan dan usaha ketika menghadapi kesulitan.

2.1.1.3 Indikator-indikator *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan tertentu. Menurut Bandura, *self-efficacy* mencakup tiga dimensi utama, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*, yang mencerminkan tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat diselesaikan, kekuatan keyakinan terhadap kemampuan tersebut, serta luasnya penerapan keyakinan itu pada berbagai situasi atau aktivitas berbeda (Syahrastani, 2022).

1. *Magnitude* atau *Level*

Mengacu pada persepsi individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang dapat diselesaikan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memilih tantangan yang lebih kompleks daripada tugas sederhana, karena semakin tinggi derajat kesulitan, semakin kuat tuntutan terhadap keyakinan kemampuan mereka.

2. *Generality*

Mencerminkan luasnya keyakinan individu dalam menguasai tugas secara menyeluruh di berbagai konteks pencapaian, seperti penguasaan tugas, materi, dan manajemen waktu. Berbeda dengan *self-efficacy* rendah yang terbatas pada

bidang tertentu, *self-efficacy* tinggi memungkinkan adaptasi yang lebih luas antarberbagai domain aktivitas.

3. *Strenght*

Menggambarkan kekuatan atau ketahanan keyakinan individu, yang tercermin dalam ketekunan belajar, penyelesaian tugas, serta konsistensi mencapai tujuan. Individu dengan *strength* tinggi akan gigih mengejar sasaran, sedangkan yang lemah rentan untuk menyerah.

Keseluruhan indikator tersebut merefleksikan keyakinan perawat terhadap kapasitas pribadi mereka dalam merespons tuntutan pekerjaan, mengatasi hambatan dan mencapai tingkat kinerja yang diharapkan organisasi. Secara bersama-sama, indikator-indikator ini menempatkan *self-efficacy* sebagai sumber daya psikologis internal yang berperan sentral dalam membentuk cara perawat memaknai tantangan, mengarahkan upaya, serta mempertahankan kegigihan ketika berhadapan dengan kesulitan di tempat kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak sekadar mencerminkan rasa percaya diri yang bersifat umum, tetapi lebih spesifik menggambarkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu berhasil dalam pelaksanaan tugas-tugas yang terkait dengan peran dan tanggung jawab organisasional.

2.1.2 *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support menggambarkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan kerja dan mencapai tujuan karier.

2.1.2.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi mereka serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Definisi ini memfokuskan pada dua dimensi utama, yaitu sejauh mana organisasi menghargai dan menilai kontribusi yang diberikan perawat, serta sejauh mana organisasi memperlihatkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kepentingan mereka. Selain itu, *perceived organizational support* memenuhi kebutuhan sosioemosional perawat, seperti kebutuhan akan persetujuan (*approval*), afiliasi (*affiliation*), harga diri (*self-esteem*), dan dukungan emosional (*emotional support*) (Li et al., 2022).

Konsep ini menjelaskan bahwa perawat membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Selanjutnya, *perceived organizational support* memunculkan kewajiban yang dirasakan (*felt obligation*) pada diri perawat untuk membalas perlakuan positif organisasi dengan meningkatkan upaya dan kontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *perceived organizational support* merepresentasikan tingkat keyakinan terhadap adanya komitmen organisasi yang konsisten, bermakna, dan berkelanjutan terhadap mereka sebagai individu dalam konteks hubungan kerja (Hasan et al., 2023).

Keyakinan mengenai komitmen organisasi tersebut tidak terbentuk secara langsung dari organisasi sebagai struktur yang bersifat konseptual, melainkan berkembang melalui pengalaman dan interaksi sehari-hari perawat dengan pihak-

pihak yang dipersepsikan sebagai representasi organisasi, seperti supervisor, manajer, rekan kerja senior, maupun staf sumber daya manusia (Li et al., 2022).

Berdasarkan berbagai pernyataan tersebut, *perceived organizational support* tidak hanya merujuk pada tindakan spesifik yang dilakukan oleh organisasi, tetapi juga mencerminkan cara perawat menginterpretasikan dan memaknai tindakan tersebut sebagai indikator nilai serta kepedulian organisasi terhadap diri mereka.

2.1.2.2 Fungsi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan konsep yang menggambarkan sejauhmana karyawan memandang sebuah organisasi memberikan penghargaan atas kontribusi mereka dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* berperan sebagai mekanisme psikologis yang mendasari hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, dimana persepsi terhadap dukungan organisasi memengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku kerja individu. Pemahaman mendalam mengenai fungsi *perceived organizational support* ini menjadi penting, karena dukungan yang dirasakan perawat tidak hanya memperkuat keterikatan psikologis mereka terhadap organisasi, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang adaptif (Li et al., 2022). Adapun beberapa fungsi dari *perceived organizational support* sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan sosioemosional perawat, *perceived organizational support* berperan dalam mengakomodasi kebutuhan sosioemosional perawat yang mencakup perasaan dihargai, diakui, diterima serta memperoleh dukungan emosional. *Perceived organizational support* juga berfungsi sebagai indikator

bahwa organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan perawat dan memberikan apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan. Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong terbentuknya ikatan psikologis yang positif antara perawat dan organisasi.

2. Membangun rasa kewajiban timbal balik (*felt obligation*), *perceived organizational support* berfungsi dalam membangun rasa kewajiban moral pada diri perawat untuk membalas perlakuan positif yang diberikan oleh organisasi. Perawat yang memandang adanya dukungan dari organisasi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kepentingan organisasi sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang mereka terima.
3. Meningkatkan harapan akan penghargaan terhadap kinerja, *perceived organizational support* berkontribusi terhadap peningkatan keyakinan perawat bahwa upaya, loyalitas dan kinerja yang baik akan mendapatkan apresiasi dari organisasi. Pandangan dukungan tersebut sekaligus memperkuat harapan bahwa organisasi akan memberikan imbalan yang adil serta pengakuan atas kontribusi perawat pada masa yang akan datang.
4. Mengembangkan sikap positif terhadap organisasi, *perceived organizational support* berfungsi memperkuat sikap positif perawat terhadap organisasi yang tampak pada penguatan kepercayaan, komitmen dan keterikatan psikologis perawat terhadap organisasi.
5. Mengoptimalkan kesejahteraan perawat, dalam hal ini *perceived organizational support* sebagai sumber daya psikologis yang dapat memperkuat kesejahteraan

perawat, mencakup kepuasan kerja, emosi positif serta dapat menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja.

6. Memperkuat identifikasi perawat terhadap organisasi, *perceived organizational support* berperan dalam memperkuat identifikasi perawat dengan organisasi, sehingga perawat memandang dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari organisasi dan menyelaraskan nilai serta tujuan pribadinya dengan nilai organisasi.

2.1.2.3 Indikator-indikator *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support diukur berdasarkan keyakinan umum perawat mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Syahputra et al., 2022). Indikator-indikator *perceived organizational support* mencakup persepsi perawat tentang berbagai aspek dukungan organisasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengakuan terhadap Kontribusi (*Recognition of Contributions*)

Indikator ini merefleksikan sejauh mana karyawan memersepsikan bahwa organisasi menghargai dan mengakui kontribusi yang mereka berikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengakuan tersebut tercermin dalam persepsi perawat bahwa upaya kerja, capaian kinerja, serta dedikasi yang ditunjukkan tidak hanya diperhatikan, tetapi juga dinilai positif oleh organisasi sebagai bagian dari kontribusi mereka.

2. Perhatian terhadap Kesejahteraan (*Concern for Well-being*)

Perceived organizational support (POS) diukur berdasarkan keyakinan umum perawat mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan

peduli terhadap kesejahteraan mereka. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan menggambarkan adanya kepedulian yang tulus dari organisasi terhadap kualitas hidup perawat, baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam kehidupan di luar lingkungan kerja.

3. Dukungan dalam Pengembangan Karier (*Support for Career Development*)

Indikator ini mengukur persepsi perawat bahwa organisasi berkomitmen untuk membantu mereka mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan karier mereka. Dukungan dalam pengembangan karier menunjukkan komitmen organisasi terhadap masa depan perawat, bukan hanya memanfaatkan keterampilan yang sudah ada, tetapi juga mengembangkan potensi mereka untuk pertumbuhan jangka panjang.

4. Kepedulian Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (*Organization Concern for Job Satisfaction*)

Indikator ini mengukur sejauh mana perawat merasakan bahwa organisasi peduli apakah mereka puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Kepedulian terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya fokus pada output dan produktivitas, tetapi juga pada pengalaman subjektif perawat dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Keempat indikator bekerja secara sinergis untuk membentuk persepsi perawat tentang organizational support secara keseluruhan. Pengukuran *perceived organizational support* bersifat unidimensional, yang berarti bahwa semua indikator ini mengukur satu konstruk tunggal yaitu persepsi dukungan organisasi secara menyeluruh (Syahputra et al., 2022). Dengan demikian,

perawat tidak melihat setiap aspek secara terpisah, tetapi memaknainya secara keseluruhan sehingga terbentuk satu keyakinan umum mengenai sejauh mana organisasi menunjukkan dukungan dan kepedulian terhadap mereka.

2.1.3 *Career Adaptability*

Career adaptability merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan transisi karier, tantangan pekerjaan yang tidak terduga, dan perkembangan profesional di tengah lingkungan kerja yang dinamis dan tidak menentu.

2.1.3.1 Pengertian *Career Adaptability*

Career Adaptability adalah kesiapan individu untuk menghadapi tuntutan peran kerja yang dapat diperkirakan, baik pada pekerjaan saat ini maupun di masa depan, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan kondisi kerja yang tidak terduga. Definisi ini menyoroti pentingnya kesiapan individu dalam merespons berbagai tantangan karier, baik yang dapat diperkirakan sebelumnya maupun yang muncul secara tidak terduga (Zyberaj et al., 2022).

Career adaptability merupakan sebuah kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas kerja yang dapat diprediksi serta penyesuaian yang tidak terduga akibat perubahan kondisi kerja (Rudolph & Zacher, 2023). Definisi tersebut kemudian menjadi dasar bagi berbagai kajian kontemporer yang memandang *career adaptability* sebagai sumber daya psikososial yang berfungsi mendukung proses regulasi diri individu dalam menghadapi tuntutan karier yang dinamis. Perspektif ini menekankan pentingnya kemampuan individu untuk berinteraksi

secara adaptif dengan lingkungannya, serta mengelola berbagai permasalahan baru maupun situasional yang muncul seiring perkembangan karier.

Career adaptability dipandang sebagai konstruk yang berkembang dari konsep career maturity, yang tidak hanya menekankan kesiapan karier, tetapi juga memperluasnya dengan menyoroti kemampuan individu untuk bersikap proaktif dan adaptif dalam menghadapi dinamika tugas-tugas karier serta perubahan kondisi kerja yang bersifat tidak terduga (Nadya & Farozin, 2021).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan serangkaian sumber daya psikososial yang memungkinkan individu secara proaktif dan efektif menghadapi perubahan, tantangan, dan ketidakpastian dalam perjalanan karier melalui beragam dimensi kemampuan regulasi diri.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Pengembangan *career adaptability* merupakan hasil dari interaksi dinamis antara karakteristik individu dan lingkungan sekitarnya. *Career adaptability* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti kepribadian dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal kontekstual seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja (Wang et al., 2021). Kedua kategori faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan adaptasi karier seseorang.

1. Faktor Internal

Beberapa faktor internal yang mempengaruhi *career adaptability*, termasuk personality traits (sifat kepribadian) khususnya *Big Five personality traits* dan *proactive personality*. *Career adaptability* menekankan interaksi antara

individu dan lingkungan hidup mereka, dimana faktor-faktor internal ini memainkan peran penting dalam bagaimana individu merespons dan beradaptasi dengan perubahan karier. Dalam konteks karyawan atau perawat, faktor-faktor internal ini menjadi determinan penting yang membedakan bagaimana setiap karyawan menghadapi tantangan dan peluang dalam lingkungan kerja. Perawat dengan *proactive personality* cenderung lebih aktif mencari peluang pengembangan, berinisiatif dalam mengatasi masalah, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan organisasi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang memengaruhi *career adaptability* mencakup dukungan sosial yang diperoleh individu dari keluarga, teman sebaya, serta lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja yang suportif yang tercermin melalui dukungan atasan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan perawat untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dukungan organisasi, seperti penyediaan program pengembangan karier, pelatihan, mentoring, serta kesempatan untuk mengambil tanggung jawab baru, berkontribusi dalam memperkuat *career adaptability*. Selain itu, budaya organisasi yang mendorong perilaku proaktif serta menyediakan sumber daya yang memadai menciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan kemampuan adaptasi karier perawat.

2.1.3.3 Indikator *Career Adaptability*

Career adaptability diukur melalui empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* (Hartung&Savickas, 2023).

1. *Career Concern* (Kepedulian Karier)

Career Concern merujuk pada tingkat kepedulian individu terhadap keberlanjutan dan arah masa depan karier mereka. Hal ini terkait dengan orientasi masa depan, yaitu sejauh mana individu secara sadar memikirkan, merencanakan, dan mempersiapkan diri untuk menghadapi perkembangan karier di masa depan.

2. *Career Control* (Kontrol Karier)

Career Control mencerminkan sejauh mana individu merasa memiliki tanggung jawab pribadi dan kendali atas arah dan perkembangan karier mereka.

3. *Career Curiosity* (Keingintahuan Karier)

Career curiosity merujuk pada kecenderungan individu untuk secara aktif mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan alternatif dalam proses perkembangan kariernya. Keingintahuan karier tercermin melalui keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemauan untuk mengembangkan keterampilan tambahan, serta keaktifan dalam mencari berbagai peluang pengembangan diri.

4. *Career Confidence* (Kepercayaan Diri Karier)

Career confidence merupakan sebuah keyakinan yang terdapat pada tiap individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan, mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengembangan karier secara efektif.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Peneliti (Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Stead, G.B., LaVeck, L.M., & Hurtado Rúa, S.M. (2022). <i>Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy: Meta-Analysis</i>	Menggunakan variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i> sebagai fokus utama	Menggunakan metode meta-analisis, fokus pada <i>career decision self-efficacy</i> bukan <i>general self-efficacy</i> , tidak menggunakan POS dan subjek beragam bukan spesifik Gen Z di rumah sakit	Korelasi positif signifikan antara <i>career decision self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i> dengan effect size berkisar 0.36-0.44. Self-efficacy merupakan prediktor penting bagi <i>career adaptability</i>	Journal of Career Development/10.1177/08948453211012477
2.	Zhang, J., Talib, M.A., & Wang, J. (2025). <i>Enhancing Career Adaptability and Career Decision-Making Self-Efficacy through Career Planning Education: A Quasi-Experimental Study</i>	Menggunakan variabel <i>career adaptability</i> dan <i>career decision self-efficacy</i>	Metode quasi-experimental (intervensi) subjek mahasiswa China dan fokus pada efektivitas program pelatihan serta tidak menggunakan POS	<i>Program Career Planning Education</i> meningkatkan <i>career adaptability</i> secara signifikan.	Frontiers in Psychology/10.3389/fpsyg.2025.1612768
3.	Wang, T., Zhang, Y., Wang, J., Miao, H., & Guo, C. (2024). <i>Career</i>	Menggunakan variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i> , meneliti hubungan	Menggunakan <i>social support</i> bukan <i>organizational support</i> , subjek remaja/siswa bukan	CDSE memediasi hubungan antara dukungan keluarga, teman dan dukungan dari guru	Journal of Career Assessment/10.1177/10690727231189466

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Decision Self-Efficacy Mediates Social Support and Career Adaptability and Stage Differences</i>	antara dukungan eksternal dengan <i>career adaptability</i>	karyawan Gen Z	dengan <i>career adaptability</i>	
4.	Yiming, Y. et al. (2024). <i>Examining the Relationship between Self-Efficacy, Career Development, and Subjective Wellbeing in Physical Education Students</i>	Menggunakan variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i> serta meneliti hubungan antara keyakinan diri dengan pengembangan karir	Subjek mahasiswa pendidikan jasmani, menggunakan variabel <i>wellbeing</i> sebagai outcome tidak menggunakan POS serta tidak fokus pada Gen Z di rumah sakit	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>career exploration</i> dan <i>career adaptability</i>	Scientific reports/10.1038/s41598-024-59238-6
5.	Salim, R.M.A., Radjak, A., & Hanurawan, F. (2023). <i>The Role of Career Decision Self-Efficacy as a Mediator of Peer Support on Students' Career Adaptability</i>	Menggunakan variabel <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i> dan dalam konteks Indonesia	Subjek mahasiswa bukan karyawan, menggunakan <i>peer support</i> bukan <i>organizational support</i> serta tidak fokus pada Gen Z di rumah sakit	CDSE memediasi penuh hubungan antara <i>peer support</i> dengan <i>career adaptability</i> . Model menjelaskan 25.8% varians <i>career adaptability</i>	Heliyon a cell press journal
6.	Rençber, E.M. (2023). <i>Linking Perceived Social Support, Career</i>	Menggunakan variabel <i>career adaptability</i> dan meneliti pengaruh dukungan eksternal	Menggunakan <i>perceived social support</i> bukan POS, subjek karyawan umum bukan	<i>Perceived social support</i> berpengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i> dan <i>career</i>	The career Development Quarterly/ 10.1002/cdq.12330

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Adaptability, and Innovative Behavior: A Two-Wave Study</i>	terhadap adaptabilitas karir	Gen Z di rumah sakit sera variabel dependen berupa <i>innovative behavior</i>	<i>adaptability</i> mempengaruhi <i>innovative behavior</i> dalam <i>two-wave study</i>	
7.	Wang, Y. et al. (2024). <i>Development of the Core Occupational Adaptabilities through the Learning-Orientated Interaction of Employees' Proactivity and Organizational Support</i>	Menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> dan adaptabilitas karir karyawan	Fokus pada <i>core occupational adaptability</i> bukan <i>career adaptability</i> , subjek karyawan manufaktur China serta menggunakan <i>proactive personality</i> dan <i>career learning</i> sebagai variabel tambahan	<i>Perceived organizational support, proactive personality</i> dan <i>career-related continuous learning</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>core occupational adaptability</i>	Humanities & Social Sciences Communications/10.1057/s41599-024-04080-4
8.	Harmen, H., Nizam, A., Farid, F., & Muhammad, I. (2022). <i>Perceived Organizational Support and Career Adaptability Towards Work Performance: A Literature Review</i>	Menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>career adaptability</i>	Metode literature review bukan penelitian empiris, fokus pada work performance sebagai outcome dan tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> serta tidak spesifik pada Gen Z	Berdasarkan 21 jurnal (2015-2020): POS dan <i>career adaptability</i> terbukti berpengaruh positif terhadap <i>work performance</i> . <i>Career adaptability</i> dapat memediasi hubungan POS dengan kinerja	ICBAE 2022 (International Conference on Business, Accounting, and Economics)/10.4108/eai.10-8-2022.2320714
9.	Ma, Y., Chen, X., & Zhou, H. (2022). <i>Perceived Organisational Support and</i>	Menggunakan variabel <i>perceived organizational support</i> dan <i>career adaptability</i>	Subjek mahasiswa universitas bukan karyawan, fokus pada <i>career exploration</i>	POS berpengaruh positif signifikan terhadap <i>career exploration</i> yang dimediasi oleh <i>career</i>	Higher Education Research & Development/10.1080/07294360.202

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>University Students' Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability</i>		sebagai <i>outcome</i> , tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> dan tidak fokus pada Gen Z di rumah sakit	<i>adaptability. Career adaptability</i> berperan sebagai mediator parsial	2.2115983
10.	Li, Y., Xu, M., Song, W., & Jin, H. (2024). <i>How and When Does Proactive Personality Predict Career Adaptability ? A Study of the Moderated Mediation Model</i>	Menggunakan variabel <i>career adaptability</i> pada karyawan	Fokus pada <i>proactive personality</i> bukan <i>self-efficacy</i> dan POS, subjek karyawan umum bukan Gen Z di rumah sakit, menggunakan <i>strengths use</i> dan <i>managerial coaching</i> sebagai variabel	<i>Proactive personality</i> berpengaruh pada <i>career adaptability</i> melalui <i>strengths use</i> . Dan <i>managerial coaching</i> memoderasi hubungan tersebut	Frontiers in Psychology/10.3389/fpsyg.2024.1333829
11.	Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). <i>A Longitudinal Study of the Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction</i>	Menggunakan variabel <i>general self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i>	Subjek remaja bukan karyawan Gen Z, menggunakan <i>self-esteem</i> dan <i>life satisfaction</i> sebagai variabel tambahan dan tidak menggunakan POS	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap <i>career adaptability</i> secara <i>longitudinal. Career adaptability</i> juga berpengaruh pada <i>life satisfaction</i>	Journal of Career Development/10.1177/0894845319861691
12.	Vipyana, B., & Syah, T.Y.R. (2023). <i>The Effect of Perceived Organizational</i>	Menggunakan variabel POS dan <i>self-efficacy</i> serta konteks rumah sakit di	Variabel dependen <i>career satisfaction</i> bukan <i>career adaptability</i> , subjek	POS berpengaruh positif signifikan terhadap <i>self-efficacy, work engagement,</i>	Journal of Management/ https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>nal Support on Self-Efficacy, Work Engagement and Career Satisfaction in Hospital Employees in Jakarta</i>	Jakarta, Indonesia	karyawan rumah sakit umum tidak spesifik Gen Z, tidak menguji hubungan dengan <i>career adaptability</i>	dan <i>career satisfaction</i> pada karyawan rumah sakit	
13.	Bernales-Turpo, D., et al. (2022). <i>Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement</i>	Menggunakan variabel profesional <i>self-efficacy</i> , subjek pekerja kesehatan (sektor yang sama)	Fokus pada <i>burnout</i> dan <i>job performance</i> , subjek pekerja kesehatan Peru, tidak menggunakan POS dan <i>career adaptability</i> dan tidak spesifik Gen Z	Professional <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif pada <i>job performance</i> melalui mediasi <i>work engagement</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh negatif pada <i>self-efficacy</i> dan <i>performance</i>	Journal of Primary Care & Community Health/10 .1177/215 01319221 101845
14.	Xu, D., et al. (2022). <i>The Effect of Perceived Organizational Support on the Work Engagement of Chinese Nurses During the COVID-19: The Mediating Role of Psychological Safety</i>	Menggunakan variabel POS, subjek perawat di rumah sakit (konteks kesehatan)	Fokus pada <i>work engagement</i> bukan <i>career adaptability</i> , konteks pandemi COVID-19, subjek perawat China dan tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i>	POS berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i> yang dimediasi oleh <i>psychological safety</i> .	Psychology, Health & Medicine/10.1080/1 3548506. 2021.194 6107
15.	Syahputra, W.,	Sama-sama membahas	Penelitian ini tidak meneliti	Hasil penelitian menunjukkan	Jurnal Psikologi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Yundianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). <i>Instrument Validation of Perceived Organizational Support (POS) Indonesian Version: A Rasch Model Analysis</i>	variabel <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan.	self-efficacy dan career adaptability, serta fokus pada validasi instrumen POS, bukan pada pengaruh antar variabel. Sampel juga umum (masyarakat Indonesia) bukan karyawan Gen Z di rumah sakit.	bahwa instrumen <i>Perceived Organizational Support</i> memiliki validitas dan reliabilitas yang baik berdasarkan analisis model Rasch, sehingga layak digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi pada konteks Indonesia	dan Psikologi Islam
16.	Zhou, X., et al. (2025). <i>How Do Organizational Emotional Resources Enhance Gen Z Person-Job Fit in Hotels? Roles of Career Adaptability and Diversity Management</i>	Menggunakan variabel <i>career adaptability</i> , subjek Gen Z karyawan dan dukungan organisasi terhadap adaptabilitas	Konteks industri hotel bukan rumah sakit, fokus pada <i>organizational emotional capability</i> bukan POS, menggunakan <i>person-job fit</i> sebagai outcome	<i>Organizational emotional capability</i> sebagai sumber daya organisasi positif meningkatkan <i>career adaptability</i> Gen Z. <i>Career adaptability</i> memediasi hubungan dengan <i>person-job fit</i> . <i>Diversity management</i> memoderasi hubungan tersebut	International Journal of Hospitality Management/10.1016/j.ijhm.2025.104095
17.	Hartung & Savickas (2023). <i>The Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i>	Sama-sama membahas <i>career adaptability</i> sebagai kemampuan individu beradaptasi terhadap perubahan karier	Penelitian ini fokus pada pengembangan dan validasi alat ukur CAAS, bukan pada pengaruh <i>self-efficacy</i> dan POS serta tidak meneliti	CAAS terdiri dari 4 dimensi utama <i>career adaptability</i> yaitu <i>concern, control, curiosity, dan confidence</i> yang merupakan sumber daya psikososial	<i>International Handbook of Behavioral Health Assessment</i> (Springer)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			karyawan Gen Z rumah sakit	untuk menghadapi perubahan karier	
18.	Syahrastani, S. (2022). <i>The effect of direct learning model with routine practice on self-efficacy and student learning outcomes</i>	Hanya sama pada variabel <i>self-efficacy</i> sebagai fokus penelitian.	Tidak ada POS; outcome: learning outcomes renang mahasiswa (bukan <i>career adaptability</i>); konteks: pendidikan olahraga PT, bukan Gen Z karyawan rumah sakit.	Model pembelajaran langsung dengan latihan rutin berkontribusi kuat terhadap <i>self-efficacy</i> dan learning outcomes	Jurnal Konseling dan Pendidikan
19.	Widodo et al, (2025). <i>Work Engagement in Generation Z Employees: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Work Meaningfulness</i>	Menggunakan variabel POS dengan subjek karyawan Gen Z dan konteks Indonesia	Fokus pada work engagement bukan career adaptability, menggunakan <i>organizational commitment</i> dan <i>work meaningfulness</i> , tidak menggunakan <i>self-efficacy</i> dan <i>career adaptability</i>	POS berpengaruh langsung terhadap <i>work engagement</i> Gen Z ($\beta=0.41$, $p<0.001$). <i>Work meaningfulness</i> dan <i>organizational commitment</i> juga berpengaruh signifikan. <i>Organizational commitment</i> memediasi hubungan POS dengan <i>work engagement</i>	Journal of Lifestyle & SDG'S Review
20.	Aulia, A., Rahmawati, A., Sari, S. N. (2022). <i>Work engagement of high-risk occupation employees: The role of self-efficacy</i>	Sama-sama meneliti pengaruh self-efficacy dan POS sebagai variabel independen dalam konteks psikologi organisasi	Outcome: work engagement (bukan <i>career adaptability</i>); sampel: karyawan Basarnas (high-risk occupation, bukan Gen Z	<i>Self-efficacy</i> dan POS berkontribusi simultan terhadap work engagement ($R=0.570$, $F=20.405$, $p<0.01$, kontribusi efektif 32.4%);	Humanitas Indonesia Psychological Journal.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>and perceived organizational support</i>		atau rumah sakit).	POS berkontribusi lebih besar ($\beta=0.374$, $t=4.101$, $p<0.01$) daripada self- efficacy ($\beta=0.360$, $t=3.953$, $p<0.01$); korelasi positif signifikan ($r=0.437$ dan $r=0.447$)	

2.2 Kerangka Pemikiran

Fenomena kemampuan adaptasi karier perawat menjadi salah satu isu penting khususnya pada lingkungan kerja yang dinamis dan sarat dengan perubahan seperti sektor pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik menuntut para perawat untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, baik yang berkaitan dengan prosedur kerja, perkembangan teknologi medis, maupun tuntutan pelayanan kesehatan yang terus meningkat. Dalam konteks organisasi seperti pada Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya khususnya perawat yang berasal dari gen Z diharapkan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika karier, tuntutan pekerjaan, serta perkembangan profesional yang terjadi di lingkungan kerja.

Kerangka pemikiran penelitian ini berlandaskan pada *Career Construction Theory*, yang menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi karier individu dipengaruhi oleh berbagai sumber daya pribadi maupun dukungan lingkungan kerja. Teori ini menegaskan bahwa individu yang memiliki sumber daya psikologis yang memadai akan lebih mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan karier dan perubahan

lingkungan kerja (Hartung & Savickas, 2023). Dalam penelitian ini, sumber daya tersebut direpresentasikan melalui *self-efficacy* sebagai sumber daya personal serta *perceived organizational support* sebagai sumber daya kontekstual dari organisasi. *Career adaptability* dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengelola tugas perkembangan karier, menghadapi transisi pekerjaan, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. *Career adaptability* terdiri dari empat dimensi utama yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Hartung & Savickas, 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi *career adaptability* adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih besar dalam mengatasi hambatan serta lebih mampu beradaptasi dengan perubahan karier yang terjadi di lingkungan kerja (Stead et al., 2021). *Self-efficacy* dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Syahrastani, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan dengan *career adaptability*. Individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih mampu mengembangkan strategi untuk menghadapi perubahan karier dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan (Stead et al., 2021). Temuan lain juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu dalam mengambil keputusan karier serta meningkatkan kemampuan adaptasi karier (Wang et al., 2023). Penelitian lain

juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap perkembangan karier serta kesejahteraan individu dalam menghadapi tuntutan akademik maupun pekerjaan (Yiming et al., 2024). Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier individu.

Selain faktor internal, *perceived organizational support* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *career adaptability* perawat. *Perceived organizational support* (POS) menggambarkan sejauh mana perawat merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Harmen et al., 2022). Dalam konteks organisasi rumah sakit, dukungan organisasi dapat berupa perhatian terhadap kebutuhan perawat, penghargaan atas kontribusi kerja, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier perawat.

Perceived organizational support dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu *recognition of contributions*, *concern for well-being*, *support for career development*, dan *organization concern for job satisfaction* (Syahputra et al., 2022). Ketika Perawat merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung merasa dihargai, memiliki rasa aman dalam bekerja, serta lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan dan beradaptasi dengan tuntutan karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap berbagai sikap dan perilaku kerja perawat, termasuk kemampuan adaptasi karier (Ma et al., 2022). Temuan lain juga mengungkapkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta kepuasan karier perawat (Vipyana & Syah, 2023). Selain itu, *perceived*

organizational support juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier perawat. Penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan organisasi dan karakteristik individu dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier perawat dalam menghadapi perubahan pekerjaan (Wang et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membantu perawat menyesuaikan diri terhadap perubahan karier serta meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *career adaptability* perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti *self-efficacy*, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti *perceived organizational support*. *Self-efficacy* memberikan keyakinan bagi individu untuk menghadapi tantangan karier, sedangkan *perceived organizational support* memberikan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier perawat. Kedua faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karier perawat, khususnya Gen Z yang bekerja di lingkungan rumah sakit yang dinamis dan penuh tuntutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap *career adaptability* pada perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.

2.3 Hipotesis Penelitian

H1: *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* Perawat Gen Z di Rumah Sakit Umum Permata Bunda Tasikmalaya.