

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tingkat Adaptasi Karir

1. Pengertian Adaptasi Karir

Dalam bahasa Latin dan Prancis *Adopt* berarti *toad uptare*, yang memiliki arti “cocok”. Pengertian cocok atau dalam kata lain kesesuaian menjadi akar dalam teori dan faktor dari lingkungan seseorang. Maka adaptasi ialah mencocokkan atau menyesuaikan dengan cara mengubah, hal tersebut juga akan berkaitan dengan perspektif perkembangan pada karir.

Adaptasi karir adalah peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psikososial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya.²¹

Savickas mendefinisikan adaptasi karir sebagai sikap, kompetensi dan perilaku yang digunakan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Sedangkan, Day dan Rottinghaus mendefinisikan *carrer adaptability* sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir

²¹ Rina Nurhudi Ramdhani, “*Adaptabilitas Karir Dewasa Awal*”, Jurnal: Penelitian Pendidikan, 363

terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga.²²

Menurut Rottinghaus, adaptasi karir atau kemampuan beradaptasi adalah kemampuan umum individu dalam menyesuaikan diri terhadap apapun yang terjadi dalam karirnya baik berupa perubahan ataupun hambatan.²³

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa adaptasi karir adalah kemampuan inidividu dalam menghadapi perkembangan karir secara optimal agar dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mempengaruhi dunia kerja sehingga tenaga kerja dituntut lebih terampil dan kreatif dalam menyesuaikan diri dengan perubahan.²⁴

2. Aspek-aspek Adaptasi Karir

Menurut Savickas terdapat empat aspek adaptasi karir, yaitu:

a. Kepedulian Karir (*Career concern*)

Concern merujuk pada kepedulian individu tentang kemungkinan karier yang akan terjadi pada masa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang. Kepedulian terhadap karir dapat dibangun individu dengan memiliki pandangan yang optimis dan juga perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan dengan melihat pengalaman yang pernah didapat pada masa lalu dan

²² Dewita Ramadani, "Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori perkembangan Karir Mark L. Savickas", Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha Vol. 11 No. 1 (2020), 27

²³ Ninin Kholida Mulyono dkk, "Uji Validitas Job Seeker Career Adaptability Scale pada Pencari Kerja Generasi Z Lulusan Perguruan Tinggi", Jurnal Fokus Konseling Vol.9 No.2 (2023)

²⁴ M. Arif, M.A, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Terbit, 2008), hlm 87.

keadaan saat ini. Seseorang yang memiliki kepedulian karier rendah disebut sebagai orang yang tidak memiliki kepedulian karir (*career indifference*) yang ditunjukkan dengan perilaku pesimis, tidak memiliki perencanaan dan memiliki sikap apatis terhadap karir.

b. Pengendalian Karir (*Career control*)

Pengendalian terhadap karir mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self regulation*) dengan menekankan bagaimana seseorang mampu menghadapi masalah yang dihadapi, mampu menghadapi segala situasi seperti perubahan, stress, atau saat berhadapan dengan tantangan hidup. pengendalian karir memungkinkan seseorang untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, tekun dan usaha.

c. Keingintahuan Karir (*Career Curiosity*)

Curiosity merujuk pada perasaan ingin tahu seseorang terhadap karir, mencoba hal baru, dan juga mencari informasi tentang karir. Keingintahuan mampu membentuk pengetahuan yang nantinya akan berguna bagi individu tersebut untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu.

d. Keyakinan Karir (*Career confidence*)

Confidence merujuk pada sejauh mana seseorang menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah serta melakukan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

Individu yang memiliki kepercayaan diri akan menunjukkan sikap berani menghadapi permasalahan karir yang diwujudkan dengan selalu berjuang, tekun dan juga pantang menyerah.²⁵

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptasi Karir

Adaptasi karir adalah konsep yang berangkat dari kematangan karir, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir juga dapat berpengaruh pada adaptasi karir, yaitu sebagai berikut:

a. Usia

Kemampuan beradaptasi karir individu akan berkembang secara alami seiring dengan bertambahnya usia, karena dengan bertambahnya usia dalam diri individu terjadi perkembangan yang signifikan dalam cara beradaptasi dan juga keberlangsungan hidupnya.

b. Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan sering menghadapi pengalaman yang berbeda dalam pengambilan keputusan karir, yang dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mereka. Laki-laki sering diharapkan untuk memiliki perencanaan karir yang lebih jelas dan stabil sejak dini, sehingga mereka mungkin lebih cepat mencapai kematangan karir, sedangkan perempuan sering menghadapi tantangan dalam keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi (misalnya, peran sebagai ibu atau istri), yang dapat memperlambat atau mengubah jalur kematangan karir mereka.

²⁵ Mark L. Savicks, *Career Adaptability*, (Mark L. Savickas, 2021)

c. Keluarga

Keluarga memiliki peran krusial dalam proses adaptasi karir seorang pegawai, baik sebagai faktor pendukung maupun sebagai tantangan. Pegawai yang mendapatkan dukungan penuh dari keluarganya cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja. Sebaliknya, adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kewajiban keluarga dapat menjadi hambatan dalam proses adaptasi karir. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga menjadi hal yang penting agar pegawai dapat beradaptasi secara optimal dalam perkembangan karirnya.²⁶

d. Status Sosial Ekonomi

Pegawai dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi cenderung memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan profesional, sehingga keterampilan mereka lebih berkembang dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Sebaliknya, pegawai dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah mungkin mengalami keterbatasan dalam mengakses pelatihan dan pengembangan diri, sehingga lebih sulit beradaptasi dengan perubahan dalam karir mereka.²⁷

²⁶ Baiq Dini Mardiyati dkk, "Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK)", Jurnal Fakultas Psikologi Vol.3 No.1 (2015), 35

²⁷ Teresia Oktavia Nola Br Sinamo dkk, "Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan", Journal Of Social Science Research Vol.3 No.5 (2023)

4. Dampak Adaptasi Karir

Adaptasi karir memiliki pengaruh yang kompleks terhadap pegawai, yaitu adaptasi karir dapat memberikan berbagai manfaat yang mendukung kinerja, kepuasan, serta kesejahteraan kerja. Namun di sisi lain, proses adaptasi juga tidak lepas dari tantangan yang berpotensi menimbulkan dampak kurang menguntungkan bagi pegawai.

a. Dampak Positif Adaptasi Karir

1) Kesiapan Kerja

Adaptasi karir membuat individu lebih siap dalam menghadapi transisi kerja, persaingan, perubahan tugas, dan tuntutan kerja yang baru.²⁸

2) Kebahagiaan/ Kesejahteraan Subjektif

Pegawai yang memiliki adaptasi karir yang baik cenderung merasa bahagia, dan positif dalam kehidupan kerja karena mereka bisa menghadapi perubahan dengan lebih baik.²⁹

3) Menurunkan Perpindahan Pegawai (*Turnover Intention*)

Adaptasi karir berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai, karena individu yang adaptif merasa aman terhadap masa depan karirnya dan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Motivasi dan Komitmen Lebih Kuat

²⁸ Latifah Khalisyah Ichwan dkk, "Pengaruh Career Adaptability dan Prental Career-related Behaviors terhadap Kesiapan Kerja Terhadap Mahasiswa Manajemen Tingkat Akhir", Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1 No.3 (2025)

²⁹ Nurmalita Kunti Puspita Ningrum dkk, "Hubungan Adaptabilitas Karier dan Kebahagiaan pada Generasi Z", Jurnal Bimbingan dan Konseling Vol.13 No.1 (2024)

Adaptasi Karir yang baik berkaitan dengan motivasi untuk pengembangan, loyalitas, serta memiliki komitmen terhadap organisasi karena pegawai merasa didukung dalam menjalankan karirnya.

b. Dampak Negatif Adaptasi Karir

1) Stres dan Beban Psikologis Tinggi

Adaptasi karir menuntut pegawai menghadapi ketidakpastian, perubahan terus-menerus yang berkaitan dengan tugas baru, teknologi baru, dan kondisi kerja baru. Hal tersebut dapat memicu stress apabila kurangnya sumber daya manusia dan juga dukungan organisasi.³⁰

2) *Overwork*/ Kelelahan

Untuk menjaga adaptabilitas, pegawai diharuskan belajar serta mengikuti beberapa pelatihan secara terus-menerus agar bisa menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru sehingga beban kerja mereka bisa meningkat.

3) Resistensi terhadap perubahan/ konflik nilai

Beberapa pegawai memiliki nilai, kebiasaan, dan cara kerja lama yang sulit ditinggalkan, sehingga adaptasi dapat memicu konflik internal, ketidakpuasan, dan bahkan merugikan hubungan kerja.³¹

³⁰ Seiman Jaya Halawa dkk, "Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli", Jurnal EMBA Vol.10 No.4 (2022)

³¹ Anastasya Ananta Putri dkk, "Gambaran Career Adaptability Pada Karyawan di JABODETABEK", Jurnal Ilmiah Psikologi Vol.13 No.2 (2024)

B. Tingkat Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, karena mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Stephen P Robbins kinerja merupakan hasil dari fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi seseorang. Artinya, seorang pegawai akan menunjukkan kinerja yang optimal apabila memiliki kemampuan yang memadai serta didorong oleh motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan yang dimaksud mencakup aspek pendidikan, pengalaman kerja, keahlian teknis, serta kecakapan interpersonal yang mendukung pelaksanaan tugas.³²

Menurut Prawirosentono, berpendapat bahwa kinerja/performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam sebuah organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Selain digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam periode tertentu, dapat juga dijadikan masukan untuk perbaikan atau peningkatan kinerja perusahaan yang akan datang.³³

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan individu, dorongan

³² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 555

³³ Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja Organisasi*, (Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama, 2018), 33

motivasi, serta pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar hukum dan etika, yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi.³⁴

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 4 kategori yaitu:

1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi individu terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya. Hampir pada seluruh penelitian kinerja selalu melibatkan unsur motivasi karena kinerja merupakan hasil dari perilaku dimana dalam setiap perilaku pasti terdapat motivasi atau semangat.

2) Kompetensi dan Keterampilan

Kompetensi dan keterampilan adalah sikap dasar seseorang yang berkaitan dengan hasil kerja dalam mengatasi tugas yang telah dibebankan. Mengingat semakin tinggi kesesuaian individu terhadap bidang tugasnya maka semakin tinggi kinerja pegawainya, dengan demikian kompetensi menunjukkan

³⁴ Anistiya Dwi Nofiana Sari, "Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia", Jurnal: BAEJ Vol.5 No.3 (2024), 315

pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan sebagai sikap profesionalisme.³⁵

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu kondisi yang dinilai oleh pegawai mengenai seberapa jauh pekerjaannya dapat mencukupi kebutuhannya. Kebutuhan pekerja bisa berupa kebutuhan fisik dan psikologis diantaranya yaitu kepuasan terhadap upah atau gaji, kepuasan terhadap atasan, dan juga kepuasan terhadap rekan kerja.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin kerja mencakup beberapa hal diantaranya yaitu, mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk.³⁶

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja terdiri dari 3 kategori yaitu:

1) Lingkungan Kerja

³⁵ Muhammad Fadhil, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar" *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani* Vol. 1 No. 1 (2018)

³⁶ Sri Aryani Rejeki, "Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai", *Jurnal CESJ* Vol. 6 No. 2 (2023)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan fokus sehingga akan berdampak pada hasil kerja dan kinerjanya secara keseluruhan. lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan secara langsung seperti hubungan dengan atasan ataupun bawahan maupun dengan rekan kerja.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai maupun landasan organisasi yang dibentuk sebagai aturan dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berdampak penting untuk kinerja karyawan karena jika karyawan menjalankan budaya organisasi dengan benar maka, kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karena mampu menciptakan dorongan dari luar yang besar bagi pegawai untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi.³⁷

³⁷ Ilham Ramadhiansah dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol.2 No.3 (2020)

3) Kepemimpinan

Pemimpin bertanggung jawab dalam memastikan para karyawan untuk tetap bekerja selaras dengan tujuan mereka termasuk mendorong kerjasama, mendukung, mengarahkan pekerjaan, dan mempengaruhi sikap serta perilaku para anggotanya. Seorang pemimpin harus mampu menyatukan para individu menjadi sebuah kelompok atau tim kerja. Mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, membimbing, serta mengarahkan sumber daya manusia demi membuat kinerja yang baik perlu sosok seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang sesuai.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Robbins menjelaskan bahwa salah satu indikator penting dari kinerja adalah efisiensi dalam penggunaan waktu kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu menunjukkan manajemen waktu yang baik, perencanaan kerja yang sistematis, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Ketepatan waktu juga memungkinkan pegawai untuk mengalokasikan sisa waktu untuk tugas lain secara produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu maupun tim.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah ukuran sejauh mana suatu tujuan dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Menurut Robbins (2006), efektivitas berkaitan erat dengan hasil yang dicapai (*outcomes*) dan seberapa besar kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Efektivitas tercapai ketika pegawai mampu menggunakan tenaga, waktu, teknologi, dana, dan bahan secara tepat sasaran untuk menghasilkan *output* berkualitas tinggi. Pegawai yang efektif tidak hanya bekerja keras, tetapi juga bekerja cerdas, yaitu dengan memilih strategi kerja yang

paling sesuai untuk mencapai target secara maksimal.

e. Kemandirian

Kemandirian dalam bekerja mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa selalu bergantung pada arahan atau pengawasan intensif dari atasan. Robbins (2006) menekankan pentingnya tanggung jawab individu sebagai bagian dari perilaku kinerja yang tinggi. Pegawai yang mandiri mampu mengambil inisiatif, menyelesaikan masalah secara solutif, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Kemandirian juga berhubungan dengan motivasi internal, di mana individu bekerja karena dorongan pribadi untuk mencapai standar kinerja tinggi dan memberikan kontribusi nyata bagi instansi.³⁸

C. Dinamika Pengaruh Adaptasi Karir Terhadap Kinerja Pegawai Generasi X

Adaptasi karir merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai, terutama bagi generasi X yang saat ini berada dalam tahap kematangan karir. Generasi X merupakan generasi yang lahir pada tahun 1965–1980, yang pada saat ini banyak menduduki posisi sebagai pegawai senior atau manajerial dalam berbagai organisasi. Salah satu aspek kinerja yang krusial adalah kedalaman pengetahuan, yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memahami aspek teknis, konseptual, dan prosedural dari pekerjaannya. Menurut Robbins, pengetahuan kerja yang baik sangat menentukan kualitas dan akurasi hasil

³⁸ Stephen P Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2017), 559

kerja. Dengan demikian, adaptasi karir yang efektif akan membantu pegawai Gen X dalam mempertahankan dan meningkatkan kedalaman pengetahuan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.³⁹

Menurut Savickas, adaptasi karir ditunjukkan melalui empat aspek utama, yaitu concern (kepedulian terhadap masa depan karir), control (kemampuan mengendalikan arah karir), curiosity (rasa ingin tahu terhadap peluang karir), dan confidence (kepercayaan diri menghadapi tantangan karir). Keempat aspek ini menjadi landasan bagi individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Ketika aspek-aspek adaptasi karir tersebut berkembang secara optimal, pegawai akan lebih mudah merespons perubahan teknologi, kebijakan organisasi, maupun pola kerja baru yang menuntut keterampilan digital.

Sementara itu, Robbins menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran, dan inisiatif. Dinamika antara teori Savickas dan Robbins menunjukkan hubungan yang erat, karena kemampuan adaptasi karir yang baik akan mendorong peningkatan motivasi, ketekunan, serta kesiapan pegawai untuk menghadapi perubahan sehingga tercermin dalam kinerja yang lebih optimal.⁴⁰

Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan adaptasi karir pegawai

³⁹ Gadis Anantya Anggraini, "Bagaimana Peran Adaptabilitas karir Terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta", Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness Vol.3 No.1 (2023)

⁴⁰ Stephen P Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2017), 559

Gen X, maka semakin baik pula kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan yang dihasilkan, disertai inisiatif dan kerja sama yang lebih efektif. Hal ini penting mengingat generasi X seringkali menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan digitalisasi kerja. Oleh karena itu, dinamika pengaruh adaptasi karir dan kinerja menegaskan bahwa keberhasilan pegawai Gen X dalam mempertahankan produktivitas dan efektivitas sangat bergantung pada sejauh mana mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang terus berkembang. Hal tersebut sejalan dengan pandangan dalam *individualisme* global di Indonesia yang menegaskan bahwa perubahan struktur pekerjaan dan kualifikasi pegawai berlangsung sangat cepat sehingga kemampuan adaptasi menjadi syarat utama bagi pegawai untuk tetap relevan.⁴¹

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.⁴² Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y).

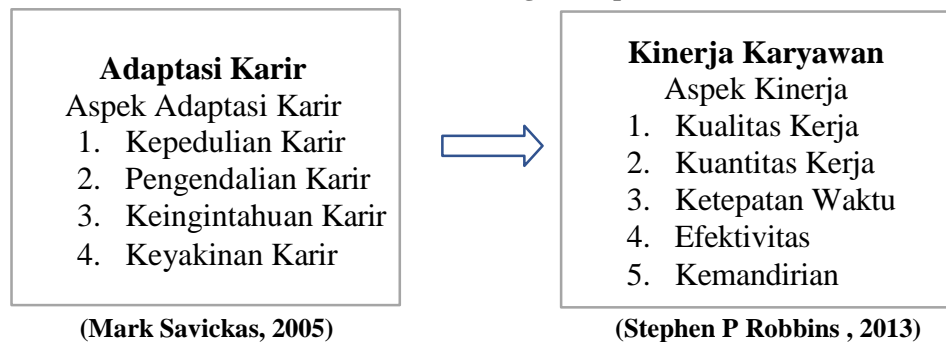
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel adaptasi karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Gen X di Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

⁴¹ Dr. Mohammad Arif, M.A, *Individualisme Global Indonesia*, (Jakarta: Publisher, 2015), hlm 91

⁴² Dr. Annita Sari, S.Pi., M.Si, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*, (Jayapura: CV Angkasa Pelangi, 2023), 71

Gambar 2.1

Gambar Kerangka Berpikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang bersifat sementara, dugaan sementara, atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Hipotesis berisi tentang pernyataan parameter populasi yang menggambarkan variabel yang ada dalam populasi dan dihitung menggunakan statistik sampel.⁴³ Berdasarkan telaah Pustaka dan kerangka teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Ha : Hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh antara adaptasi karir terhadap kinerja pada karyawan Gen X
- b. Ho : Hipotesis menyatakan tidak ada pengaruh antara adaptasi karir terhadap kinerja pada karyawan Gen X

⁴³ Ade Heryana, S.St, M.KM dkk, "Hipotesis Penelitian", (2020), 3