
Analisis Adaptabilitas Karir Karyawan dalam Organisasi Retail

Alvin Eryandra^{1*}, Maryam Sholihah², Hanisa Darupa Putri³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Limau, Jakarta Selatan

³Universitas Indonesia, Depok, Jawa Barat

alvineryandra@uhamka.ac.id

Abstract

Changes in customer shopping behavior encourage companies engaged in the retail industry to make developments in the dynamics of their organizational work. To keep up with these changes and developments, employees of retail organizations must have adaptability which is implemented through career adaptability. This study aims to explain the description of career adaptability of employees of retail organizations. This study used a quantitative approach involving 408 employees of retail organizations in the Jabodetabek area. Data were collected online and offline through a questionnaire containing the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) measuring instrument adapted from Profeli & Savickas (2012) to measure employee career adaptability with a reliability value of 0.862. The results of empirical analysis show that the majority of retail organization employees' careers are in the moderate category with the level of career adaptability in the range of 85.63-102.07 with a percentage of 62.5%.

Keyword: Career Adaptabilities; Employees; Retail Organization

Abstrak

Perubahan perilaku berbelanja pelanggan mendorong perusahaan yang bergerak di industri retail untuk melakukan perkembangan pada dinamika kerja organisasinya. Untuk mengikuti perubahan dan perkembangan ini, karyawan organisasi retail harus memiliki kemampuan adaptasi yang diimplementasikan melalui adaptabilitas karir. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan gambaran adaptabilitas karir karyawan organisasi retail. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melibatkan 408 karyawan organisasi retail di daerah Jabodetabek. Pengambilan data dilakukan secara *online* dan *offline* melalui kuisioner berisi alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang diadaptasi dari Profeli & Savickas (2012) untuk mengukur kemampuan adaptabilitas karir karyawan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,862. Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa mayoritas karyawan organisasi retail berada pada kategori sedang dengan tingkat adaptabilitas karir berada pada rentang 85,63-102,07 dengan persentase 62,5%.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir; Karyawan; Organisasi Retail

Pendahuluan

Teknologi dan informasi saat ini sudah sangat berkembang sehingga mendorong terjadinya perubahan kebiasaan masyarakat salah satunya pada perilaku berbelanja masyarakat (Johanesputri *et al.*, 2022). Perubahan ini dapat terlihat dengan adanya perbedaan cara berbelanja pelanggan dari cara konvensional, yakni berbelanja secara

langsung di toko, menjadi instan dengan membeli secara *online* (Ayu & Lestari, 2020). Perubahan perilaku ini tentunya mempengaruhi pergerakan dinamika kerja perusahaan yang bergerak dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan, salah satunya industri retail (Novianti, 2020).

Industri retail merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang

penyediaan barang untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Bintang *et al.*, 2020). Dengan kata lain, perubahan perilaku berbelanja pelanggan secara tidak langsung mempengaruhi dinamika kerja organisasi retail (Novianti, 2020). Untuk mengikuti perubahan ini, organisasi retail harus melakukan perkembangan dinamika kerja dengan cara mengadaptasi pekerjaan karyawan yang tadinya dilakukan secara langsung menjadi berpindah menggunakan media *online* (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Dampak dari perubahan ini mempengaruhi kinerja karyawan retail harus mampu mengikuti dinamika kerja yang bergerak cepat dan berubah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (Natalia *et al.*, 2024). Sebagai bagian dari organisasi retail, karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan untuk memberikan kepuasan kepada mereka (Bintang *et al.*, 2020). Sehingga, karyawan retail harus memiliki kemampuan adaptasi yang dapat diimplementasikan melalui adaptabilitas karir (Candra *et al.*, 2021).

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang digunakan untuk menyesuaikan diri pada dunia kerja dan perubahannya (Mahardika & Kistyanto, 2020). Istilah adaptabilitas karir ini pertama kali diperkenalkan oleh Super & Knasel pada tahun 1981 untuk menjelaskan konsep perkembangan karir (Chen *et al.*, 2020). Super & Knasel (1981) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir merupakan perilaku proaktif sebagai bentuk dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, adaptabilitas karir membantu individu untuk bergerak secara cepat dan dinamis mengikuti perubahan lingkungan kerja (Tolentino, 2014).

Definisi adaptabilitas karir kemudian kembali berkembang dengan munculnya teori yang disampaikan oleh Savickas (1997) yang

menjelaskan bahwa kemampuan ini merupakan bagian dari adaptasi yang ditunjukkan dengan munculnya pembelajaran serta pengambilan keputusan untuk menyesuaikan diri pada lingkungan dan situasi kerja. Ada empat dimensi yang berperan dalam perkembangan adaptabilitas karir, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* (Ramadani *et al.*, 2020). *Concern* diartikan sebagai kepedulian individu dengan munculnya kesadaran untuk mencapai cita-citanya. Selanjutnya, *control* diartikan sebagai pengendalian diri sebagai bentuk tanggung jawab individu dalam membangun karirnya. Kemudian, *curiosity* diartikan sebagai keingintahuan yang diwujudkan dengan mencari informasi relevan yang dapat mengembangkan pengetahuan dalam membangun karir. Terakhir, *confidence* diartikan sebagai keyakinan diri yang muncul dalam bentuk pengambilan keputusan karir.

Adaptabilitas karir dibutuhkan karyawan organisasi retail untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam dunia kerja (Oktaria & Arif, 2023). Adaptabilitas karir mendorong karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam menghadapi karyawan (Gupta, 2018). Hal ini dikarenakan adaptabilitas karir sebagai bentuk adaptasi membantu karyawan dapat berperilaku dengan tepat sesuai dengan situasi dan tuntutan kerja yang terus berubah (Effendy & Widiningtanti, 2020). Lebih lanjut, adaptabilitas karir pada karyawan membantu pertumbuhan karir mereka agar lebih matang dan berkembang (Widyastomo *et al.*, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran adaptabilitas karir pada karyawan organisasi retail sangatlah berpengaruh untuk kinerja mereka. Sehingga, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran adaptabilitas karir yang dimiliki oleh karyawan retail daerah Jabodetabek sehingga organisasi retail dapat memberikan

tindakan yang tepat untuk keberlangsungan dinamika kerja perusahaan.

Metode

Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengukur perilaku yang dilakukan dengan pengujian teori menggunakan teknik analisis tertentu agar terbentuk generalisasi dari hasil penelitian yang didapatkan (Barlian, 2016). Penelitian kuantitatif merupakan penelitian sistematis dan terstruktur untuk menguji hipotesis dari teori yang ada. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran deskriptif dan empiris dari kemampuan adaptabilitas yang dimiliki karyawan organisasi retail.

Partisipan

Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, yaitu pengambilan data dengan menggunakan karakteristik yang akan digunakan pada sampel (Suriani & Jailani, 2023).

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini merupakan karyawan perusahaan organisasi retail di daerah Jabodetabek. Sampel yang didapatkan berdasarkan pengumpulan data secara *online* melalui *google form* dan *offline* melalui pengisian kuisisioner mencapai 408 responden secara total. Responden dari data *online* berjumlah 369 responden dan data *offline* berjumlah 39 responden.

Instrumen

Pengambilan data dilakukan menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* yang diadaptasi dari Profeli & Savickas (2012). Alat ukur ini terdiri atas empat dimensi dari adaptabilitas karir dengan

total 6 item untuk setiap dimensi. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pernyataan yang menggambarkan kondisi individu, seperti “*Saya menyadari pilihan saya menentukan masa depan saya nantinya*” dan responden akan memilih berdasarkan skala *likert* dengan rentang 1-5 (1 = Tidak kuat, 5 = Sangat kuat).

Alat ukur dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi seluruh item $> 0,30$ ($p < 0,05$). Selanjutnya, alat ukur juga dinyatakan reliabel dengan nilai *alpha croanbach* sebesar 0,862.

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan empiris untuk mengetahui tingkatan dari kemampuan adaptabilitas karyawan organisasi retail.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Tabel 1. Data Demografis Responden

Variabel	Rentang	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	205	50.2%
	Perempuan	203	49.8%
Usia	18-23 Tahun	79	19.4%
	24-29 Tahun	211	51.7%
	30-35 Tahun	114	27.9%
	36-41 Tahun	2	0.5%
	42-47 Tahun	2	0.5%
	0-1 Tahun	89	21.8%
Masa Kerja	1-5 Tahun	262	64.2%
	5-10 Tahun	52	12.7%
	>10 Tahun	5	1.3%

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Min	Max	Mean	SD
33	77	93.85	8.22

Tabel 3. Hasil Analisis Empiris

Kategori	Rentang	Jumlah	Persentase
Tinggi	$X \geq 102.07$	82	20%
Sedang	$85.63 \leq X \leq 102.07$	254	62.25%
Rendah	$X \leq 85.63$	72	17.65%

Diskusi

Berdasarkan analisis data persebaran demografis responden didapatkan hasil bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan menghampiri seimbang dengan perbedaan jumlah 205 orang (50.2%) dan 203 orang (49.8%). Selanjutnya pada bagian usia, sebagian besar responden berada pada usia 24-29 tahun dengan jumlah 211 orang (51.7%), disusul dengan usia 30-35 tahun dengan jumlah 114 orang (27.9%), usia 18-23 tahun dengan jumlah 79 orang (19.4%) dan usia 36-41 serta 42-47 dengan jumlah masing-masing responden sebanyak 2 orang (0.5%). Terakhir pada masa kerja, responden didominasi pada durasi 1-5 tahun dengan total 262 orang (64.2%), diikuti 0-1 tahun sebanyak 89 orang (21.8%), 5-10 tahun sebanyak 52 orang (12.7%), dan >10 tahun sebanyak 5 orang (1.3%).

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa data memiliki nilai minimal sebesar 33, maksimal sebesar 77, rata-rata (*mean*) sebesar 93.85 dan standar deviasi sebesar 8.22. Dilanjutkan dengan hasil analisis empiris menunjukkan bahwa responden sebagian besar berada pada tingkat sedang sebanyak 254 orang (62.25%), dilanjutkan dengan kategori tinggi sebanyak 82 orang (20.1%) dan kategori rendah sebanyak 72 orang (17.65%).

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, kondisi ini dapat dijelaskan sebagai gambaran adaptabilitas karir yang dibutuhkan oleh karyawan organisasi retail. Banyaknya

karyawan yang berada pada kategori sedang dan tinggi dibandingkan kategori menggambarkan bahwa adaptabilitas karir sangat dibutuhkan oleh karyawan retail. Hal ini dapat dijelaskan dengan kondisi organisasi retail sebagai perusahaan yang bergerak cepat dan terus mengalami perubahan (Schultz, 2016). Dengan perubahan yang terus menerus berlangsung diikuti dengan pergerakan kinerja yang dinamis, karyawan retail harus mampu beradaptasi dengan baik agar dapat bekerja dengan baik di lingkungan kerjanya (Purnomo & Supriatna, 2023).

Adaptabilitas karir berperan sebagai bentuk adaptasi membantu karyawan untuk dapat berperan sebagai pelayan yang bertugas dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (Natalia *et al.*, 2024). Karyawan yang berada pada mempunyai kemampuan adaptabilitas karir memiliki konsep diri yang fokus pada pengambilan keputusan yang sesuai dengan situasi (Savickas, 2013). Dengan kata lain, karyawan dengan tingkat adaptabilitas karir sedang dan tinggi memiliki rasa kepedulian, mampu mengambil keputusan dengan baik, lebih realistis dan selalu mencari cara untuk mengembangkan kemampuannya agar karirnya terus berkembang (Haris & Suryani, 2021).

Karakteristik karyawan retail yang memiliki adaptabilitas karir dapat dijelaskan berdasarkan empat dimensi. Dimensi pertama, yaitu dimensi *concern* dengan nilai rata-rata 24.03 dengan nilai maksimum mencapai 29 menunjukkan bahwa tingkat kepedulian karyawan terhadap karirnya tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat *concern* tinggi mampu mengembangkan sikap positif dan optimis pada masa depan (Dewi & Rosidah, 2020). Dengan adanya dimensi ini, karyawan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan sikap positif yang dimilikinya.

Selanjutnya, karyawan organisasi retail memiliki tingkat *control* dengan rata-

rata sebesar 23.36 dan nilai maksimum mencapai 27. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya dalam berbagai situasi dan kondisi. Kontrol yang baik pada karyawan membantu mereka untuk lebih bertanggung jawab dalam memenuhi peran mereka sebagai pelayan kepada pelanggan (Chen *et al.*, 2020).

Dimensi ketiga, yaitu *curiosity*. *Curiosity* karyawan retail memiliki rata-rata sebesar 23.16 dan nilai maksimum mencapai 28. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan retail memiliki keingintahuan dan motivasi belajar yang tinggi untuk selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki (Ramadani *et al.*, 2020).

Terakhir, dimensi *confident* karyawan retail memiliki rata-rata 23.29 dengan nilai maksimum mencapai 27. Hal ini menunjukkan karyawan retail memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi. Kepercayaan diri membantu karyawan untuk dapat menampilkan dirinya secara profesional dan lebih mudah untuk membangun hubungan interpersonal yang bagian dengan pelanggan (Adiarsi & Oktaviani, 2019).

Tidak hanya dipengaruhi oleh situasi dan kondisi perusahaan industri retail, tingkat adaptabilitas karir karyawan retail yang dikategorikan sedang dan tinggi dalam penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh persebaran data demografis responden. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah responden yang didominasi oleh usia dewasa. Dengan usia tersebut, seseorang mampu untuk keluar dari zona nyaman dan menghadapi tantangan hidup untuk mencapai kematangan karir (Purnama *et al.*, 2023). Kematangan pada individu berhubungan dengan konsep diri yang dimilikinya untuk mengembangkan sikap objektif, realistis dan percaya diri (Aryati & Utami, 2021). Oleh karena itu,

kemampuan adaptabilitas karir yang sedang dan tinggi dalam penelitian ini dapat dihubungkan dengan tingkat kematangan usia pada karyawan organisasi retail.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian gambaran adaptabilitas karir karyawan organisasi retail berada pada tingkat sedang berjumlah 254 orang dengan persentase sebesar 62.25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan organisasi retail memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri yang cukup untuk memenuhi perannya dalam memberikan kepuasan pada pelanggan.

Saran

Hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan kemampuan adaptabilitas karir karyawan organisasi retail yang didominasi pada usia dewasa awal (20-40 tahun). Hal ini menyebabkan kesenjangan pada perbandingan tingkat adaptabilitas karir apabila ditinjau berdasarkan usia. Sehingga peneliti memberikan saran agar pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pemerataan perbandingan usia berdasarkan tahap perkembangan (remaja, dewasa awal dan menengah) sehingga gambaran yang didapatkan lebih variatif dan mendalam.

Selanjutnya, melihat kemampuan adaptabilitas karir karyawan yang berada pada tingkat rendah masih bisa dikategorikan banyak dengan jumlah responden mencapai 72 orang, maka disarankan kepada organisasi retail untuk dapat melakukan pengembangan kepada karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan adaptabilitas karir melalui pelatihan peningkatan kontrol diri dan kepercayaan diri untuk memberikan

pelayanan yang memuaskan dan kinerja yang maksimal.

Daftar Pusaka

- Adiarsi, G. R., & Oktaviani, R. C. (2019). Pelatihan Customer Service Excellence pada Karyawan RSCM Kirana. *Ethos: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 7(1), 46-55. <https://doi.org/10.29313/ethos.v7i1.3970>
- Aryati, S. I., & Utami, N. I. (2021). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Kematangan Emosi pada Dewasa Awal. *Jurnal Spirit*, 12(1), 9-14
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. [Ebook]. <https://osf.io/preprints/inarxiv/aucjd>
- Bintang, S.K., Oshel, L., & Hariyanto, H. (2020). Pelatihan Manajemen Diri untuk Meningkatkan Work Engagement pada Kepala Toko di Perusahaan Ritel. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(2), 221-235
- Candra, I., Bernhard, J., & Kurniawan, H. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dengan Adaptabilitas Karier pada Karyawan BNI Cabang Rengat. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 80-87
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., We, Y., & Chen, S. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 17(16), 59-86. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Dewi, R. S., & Rosidah, N. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Group Work terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kependidikan Universitas Negeri Jakarta. *Phropetic Guidance and Counseling Journal*, 1(2), 77-89. <https://doi.org/10.32832/pro-gcj.v1i2.3266>
- Effendy, N., & Widianingtanti, L. T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative pada Pandemi Covid-19. *Buletin Psikologi*, 28(2), 166-181
- Gupta, M. (2018). Does Work Engagement Mediate the Perceived Career Support and Career Adaptability-Work Performance Relationship?. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0032>
- Haris, F., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh Self-Esteem terhadap Adaptabilitas Karir yang Dimediasi oleh Perceived Social Support pada Karyawan di Salah Satu Perbankan Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 277-294
- Johanesputri, V. L., Gunawan A., Kornarius, Y. P., & Caroline, A. (2022). Pengaruh Information Technology Infrastructure terhadap Knowledge Sharing Intention di Industri Retail Indonesia. *Jurnal EK&BI*, 5(1), 226-235. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.464>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karir melalui Adaptabilitas Karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185-195. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Natalia, Y. F., Kamaratih, N. L. A. A., & Hwihanus, H. (2024). Penerapan Fungsi sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Inti Indonesia. *Jurnal Akuntan Publik*, 2(1), 67-75
- Novianti, Maria. (2020). Analisa Strategi Bisnis PT XYZ dalam Industri Retail Fashion di Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 249-254
- Oktaria, A., & Arif, N. (2023). Adaptabilitas karir dengan kinerja pegawai di bagian BKPSDM Pemerintah Kota. *Jurnal*

- Perspektif Psikologi Indonesia*, 01(01), 50–56
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Purnama, C. Y., Juwana, K. F. D., & Asri, A. F. (2023). Kematangan Karir Karyawan yang Sedang Menghadapi Quarterlife Crisis di Perusahaan X Jakarta Selatan. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 106-109. <https://doi.org/ed.v11i3.4979>
- Purnomo, F. A., & Supriatna, U. Y. (2023). Studi Deskriptif Employee Engagement pada Karyawan PT Trans Retail Indonesia. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2), 976-983. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7475>
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24-31
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259
- Savickas, M. L. (2013). "Chapter 3: The theory and Practice of Career Construction" dalam *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, diedit oleh Steven D. Brown dan Robert W. Lent. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Schultz, C. D. (2016). Insights from consumer interactions on a social networking site: Findings from six apparel retail brands. *Electronic Markets*, 26, 203-217
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Suriani, N., Risnita., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The Role of Career Adaptability in Predicting Enterpreneurial Intentions: A Moderated Mediation Model. *Journal of Vocational Behavioral*, 85, 403-412. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.002>
- Widyastomo, H., Fauzi, A., Wibowo, H. K., Tamba, R., Swasti, U., & Rahmat, A. (2022). Adaptabilitas Karir, Motivasi dan Pelatihan serta Profesionalisme sebagai Faktor yang Berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *Jurnal Syntax Transformation*, 3(5), 796-801. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.522>