

PENGARUH PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP *CAREER WELL-BEING* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN GEN Z DI KOTA MALANG)

Oleh:

¹Nur Aulia Kusuma Utmianti, ²Vivin Maharani Ekowati, ³Syahirul Alim

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang , Manajemen
Jl. Gajayana No. 50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur, 65144.

e-mail : nurauliakusuma12@gmail.com¹, vivien.maharani@yahoo.com², syahirulalim@gmail.com³

ABSTRACT

The rapid development of the world of work accelerated by digitalization and globalization requires Generation Z to possess relevant competencies and high adaptability. Psychological pressure, career uncertainty, and the demand for new skills are major challenges faced by Gen Z workers in Malang City. These conditions highlight the importance of knowledge, skills, and career adaptability in shaping career well-being. This study aims to analyze the effect of knowledge and skills on career well-being with career adaptability as a mediating variable among Generation Z employees. This study employs a quantitative approach through a survey of 175 respondents, with data analysis conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine both direct and indirect relationships among variables. The results indicate that knowledge and skills have a positive and significant effect on career well-being, and career adaptability is proven to mediate this relationship, suggesting that individual competencies become more effective in enhancing career well-being when supported by the ability to adapt to the dynamics of the modern work environment.

Keywords: *Knowledge, Skills, Career Adaptability, Career Well-Being, Generation Z*

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja yang dipercepat oleh digitalisasi dan globalisasi menuntut Generasi Z memiliki kompetensi yang relevan serta kemampuan adaptasi yang tinggi. Tekanan psikologis, ketidakpastian karier, dan kebutuhan akan keterampilan baru menjadi tantangan utama bagi pekerja Gen Z di Kota Malang. Kondisi ini menegaskan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan career adaptability dalam membentuk career well-being. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap career well-being dengan career adaptability sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 175 responden, dengan analisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarkonsep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap career well-being, serta career adaptability terbukti memediasi hubungan tersebut, sehingga kompetensi individu menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karier ketika didukung oleh kemampuan adaptasi terhadap dinamika dunia kerja modern.

Kata Kunci: Pengetahuan, Keterampilan, *Career Adaptability*, *Career Well-Being*, *Generasi Z*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dipercepat oleh digitalisasi, globalisasi, dan perubahan struktur ekonomi menuntut peningkatan kompetensi serta kapasitas adaptif tenaga kerja, khususnya Generasi Z (Forum, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Malang (2023), kelompok usia 20–29 tahun yang didominasi oleh Generasi Z mencapai lebih dari 35% dari total angkatan kerja aktif. Dominasi ini menunjukkan bahwa Kota Malang menjadi representasi strategis untuk mengkaji dinamika karier Generasi Z, khususnya terkait pengelolaan pengetahuan, keterampilan, dan adaptabilitas karier dalam dunia kerja yang dinamis. Di Kota Malang, ketimpangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan kerja, tekanan psikologis, ketidakpastian arah karier, hingga kerentanan finansial menjadi persoalan nyata yang berdampak pada rendahnya kesejahteraan karier (*career well-being*) pekerja muda. Situasi tersebut menegaskan urgensi penelitian yang mampu mengkaji faktor psikologis dan kompetensial yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karier generasi muda (Dudija, N., & Apriliansyah, 2024).

Masalah utama dalam konteks ini adalah terbatasnya bukti empiris yang menjelaskan bagaimana pengetahuan dan keterampilan berkontribusi terhadap *career well-being* Generasi Z (Rudolph et al., 2017). Di samping itu, riset yang menguji peran *career adaptability* sebagai penghubung antara kompetensi individu dan kesejahteraan karier masih relatif sedikit (Collins et al., 2021). Kesenjangan kajian ini menguatkan kebutuhan akan penelitian yang lebih terfokus pada model mediasi dalam konteks tenaga kerja muda di Indonesia (Permani, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel perantara pada karyawan Generasi Z di Kota Malang (Yang et al., 2019). Sejumlah alternatif solusi yang dapat ditawarkan meliputi peningkatan kompetensi teknis dan nonteknis melalui program pelatihan dan pengembangan (World Economic Forum, 2023). Alternatif lain adalah penguatan dukungan psikologis di lingkungan kerja serta pembangunan budaya organisasi yang lebih adaptif (Dwidienawati et al., 2025). Dari berbagai opsi tersebut, penelitian ini memfokuskan pada penguatan *career adaptability* sebagai solusi utama karena terbukti mampu mengoptimalkan peran pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi perubahan dunia kerja (Chen et al., 2020).

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan terkait *career well-being* dan *career adaptability* dalam konteks Generasi Z di Indonesia (Rudolph et al., 2017). Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi praktisi SDM, organisasi, serta pemerintah daerah dalam merancang kebijakan dan program pengembangan talenta (World Economic Forum, 2024). Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karier dan daya saing tenaga kerja muda di era digital (Collins et al., 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengetahuan

Pengetahuan merupakan sumber daya kognitif yang berperan penting dalam pengembangan karier individu. (Hall & Moss, 1998) menjelaskan bahwa pengetahuan memungkinkan individu memahami peran kerja dan merencanakan pengembangan karier

secara lebih terarah. (Savickas, 2005) menegaskan bahwa pemahaman terhadap diri dan lingkungan kerja membantu individu beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Pengetahuan juga berfungsi sebagai *personal resource* yang mendukung motivasi dan kesejahteraan kerja (Demerouti et al., 2001). Proses pembentukan pengetahuan terjadi melalui pendidikan dan pengalaman (Darsini et al., 2019).

Keterampilan

Keterampilan diartikan sebagai kemampuan praktis yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Moeheriono, 2016). (Wahyudi, 2018) menyatakan bahwa keterampilan merupakan hasil latihan dan pengalaman kerja yang berkelanjutan. (Spencer, 1993) dalam (Ennis, 2008) mengemukakan bahwa keterampilan mencakup aspek teknis, komunikasi, dan pemecahan masalah. (Notoatmodjo, 2010) menambahkan bahwa keterampilan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kualitas kerja.

Career Well-Being

Career well-being merupakan bentuk kesejahteraan yang berkaitan dengan bagaimana individu memaknai, merasakan, dan mengevaluasi pengalaman kariernya. Dalam kerangka *Career Construction Theory*, kesejahteraan karier dipandang sebagai hasil adaptif yang tercapai ketika individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan membangun makna dalam pekerjaannya. Menurut *Job Demands–Resources Model* (Demerouti et al., 2001), *career well-being* dipengaruhi oleh kombinasi sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal, termasuk kompetensi dan kemampuan adaptasi karier. (National Career Development Association, 2016) menempatkan *career well-being* sebagai salah satu elemen utama kesejahteraan bersama dimensi sosial, finansial, fisik, dan komunitas. (Steiner & Spurk, 2019) memaknai kesejahteraan karier sebagai respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kinerja, hubungan kerja, tujuan, serta peluang pengembangan. Dengan demikian, *career well-being* mencerminkan kesejahteraan multidimensi yang mencakup kepuasan karier, keseimbangan kehidupan kerja dan non-kerja, serta keterhubungan positif antara keduanya (Steiner & Spurk, 2019).

Career Adaptability

Career adaptability merupakan sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mengelola perubahan dan transisi karier secara efektif (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Rudolph et al., 2017). (Savickas, 2005) mengemukakan empat dimensi utama *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Kemampuan ini berperan sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan (Demerouti et al., 2001). (Du et al., 2024) menyatakan bahwa dukungan sosial dan orientasi tujuan berkontribusi terhadap penguatan *career adaptability*. *Career adaptability* pada Generasi Z tidak hanya dimaknai sebagai kesiapan individu dalam menghadapi perubahan karier, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja yang adaptif, seperti fleksibilitas terhadap peran kerja, kesiapan untuk mempelajari keterampilan baru, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan ketidakpastian dunia kerja. Karakteristik Generasi Z yang dekat dengan teknologi, dinamis, dan responsif terhadap perubahan menjadikan dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* sebagai faktor penting dalam membentuk cara mereka merencanakan karier, mengambil keputusan kerja, mengeksplorasi peluang, serta membangun keyakinan diri dalam menghadapi tantangan karier. Dengan demikian, *career adaptability* menjadi sumber daya psikososial yang relevan dalam menjelaskan perilaku kerja dan kesejahteraan karier Generasi Z.

Hubungan Antar Variabel

Pengetahuan berhubungan positif dengan *career well-being* karena meningkatkan pemahaman individu terhadap tuntutan kerja (Laily et al., 2024). Keterampilan terbukti meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan karier (Balbinot et al., 2024). *Career adaptability* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* melalui peningkatan kemampuan adaptasi dan keterlibatan kerja (Akkermans et al., 2018); (Gori et al., 2022).

Hipotesis Penelitian

Pengetahuan dan keterampilan merupakan sumber daya personal yang membantu individu memahami tuntutan kerja dan menjalankan peran secara efektif. Pengetahuan memungkinkan individu mengenali peluang dan arah pengembangan karier, sedangkan keterampilan mendukung pelaksanaan tugas kerja secara optimal. Kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap evaluasi positif individu terhadap pengalaman kariernya.

H1: Pengetahuan berpengaruh terhadap *career well-being*

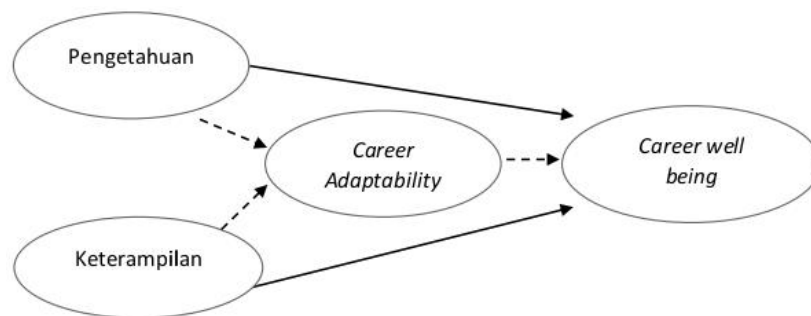
H2: Keterampilan berpengaruh terhadap *career well-being*.

Selain itu, kemampuan adaptasi karier berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan kompetensi individu dengan kesejahteraan karier. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu mendorong kesiapan dalam menghadapi perubahan, mengambil keputusan karier, serta menyesuaikan diri dengan dinamika dunia kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karier

H3: Pengetahuan berpengaruh terhadap *career well-being* melalui *career adaptability*

H4: Keterampilan berpengaruh terhadap *career well-being* melalui *career adaptability*.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: data diolah peneliti, 2025

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk meneliti hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap *career well-being* dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Malang, Jawa Timur, pada periode waktu yang telah ditetapkan dalam rencana penelitian. Kota Malang dipilih karena memiliki jumlah pekerja Generasi Z yang cukup besar serta dinamika dunia kerja yang berkembang pesat.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Malang, baik di sektor formal maupun informal. Populasi ini dipilih karena Generasi Z merupakan kelompok usia produktif yang menghadapi tantangan besar dalam dunia kerja modern.

2. Sampel

Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang memenuhi syarat dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 175 responden ($N = 175$). Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi: (1) termasuk dalam kategori Generasi Z (lahir tahun 1997–2012), (2) berdomisili dan/atau bekerja di Kota Malang, serta (3) memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan di sektor formal maupun informal.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu Generasi Z yang terpilih sebagai responden dan bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Subjek dipilih berdasarkan kesesuaian karakteristik dengan kriteria yang telah ditentukan.

Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian (Moleong, 2010) melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan *Google Form* untuk memudahkan proses pengumpulan data.

2. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari data yang telah diolah dan dipublikasikannya sebelumnya, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, serta data statistik terkait Generasi X di Kota Malang yang bersumber dari Badan Statistik dan publikasi resmi lainnya (Jabnabillah et al., 2023).

3. Skala Likert

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur karena sederhana, mudah dipahami, dan mampu menangkap variasi respond secara efektif, khususnya pada responden yang memahami objek penelitian (Brace, 2018). Skala pengukuran digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang telah digunakan dan diuji dalam penelitian terkait pengetahuan, keterampilan, *career adaptability*, dan *career well-being*. Penyesuaian redaksi dilakukan agar sesuai dengan konteks responden Generasi Z di Kota Malang, tanpa mengubah makna konstruk yang diukur. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan melalui platform daring seperti *Google Forms*. Metode ini dipilih untuk memudahkan menjangkau responden yang tersebar di berbagai wilayah Kota Malang.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian meliputi tahap perencanaan, penyusunan instrumen, uji coba instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, serta penarikan kesimpulan. Setiap tahap dilakukan secara sistematis untuk memastikan keabsahan hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan profil responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen.

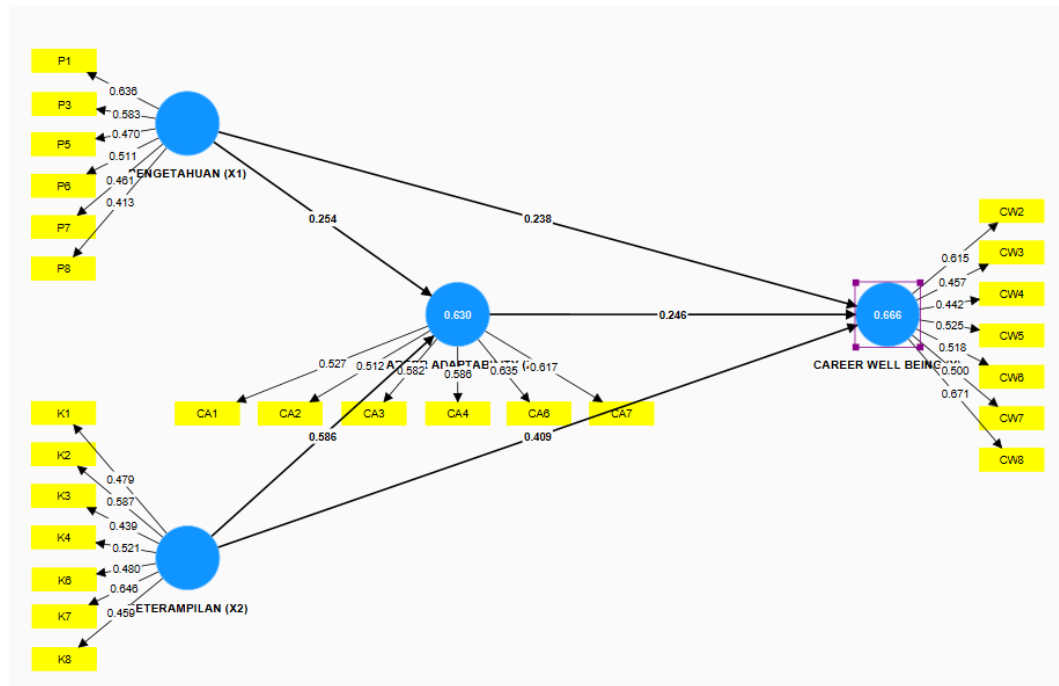
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Metode *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.9.9. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta cocok digunakan pada ukuran sampel relatif kecil dan data yang berpotensi mengalami multikolinearitas (Savitri et al., 2021). Proses evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu model pengukuran (*Outer Model*) dan model struktural (*Inner Model*).

Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model struktural yang dibangun pada aplikasi SmartPLS 4.0. Skema model menggambarkan hubungan antara pengetahuan (X1), keterampilan (X2), *career adaptability* (Z), dan *career well-being* (Y).



Gambar 2. Skema Model Partial Least Square (PLS) pada program SmartPLS
Sumber: data diolah peneliti, 2025

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas (Convergent Validity)

Uji validitas dilakukan menggunakan nilai outer loading untuk mengukur kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk laten. Nilai loading $\geq 0,70$ dianggap ideal, namun untuk penelitian sosial, nilai $\geq 0,50$ masih dapat diterima dengan pertimbangan teoritis tertentu (Hair et al., 2019).

Tabel 2. Uji Convergent Validity Tahap 1

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,597	Valid
	X1.2	0,302	Tidak Valid
	X1.3	0,550	Valid
	X1.4	0,297	Tidak Valid
	X1.5	0,515	Valid
	X1.6	0,567	Valid
	X1.7	0,456	Tidak Valid
	X1.8	0,365	Tidak Valid
Keterampilan (X2)	X2.1	0,540	Valid
	X2.2	0,622	Valid
	X2.3	0,520	Valid
	X2.4	0,509	Valid
	X2.5	0,390	Tidak Valid
	X2.6	0,476	Tidak Valid
	X2.7	0,608	Valid
	X2.8	0,390	Tidak Valid
Career Adaptability (Z)	Z.1	0,527	Valid
	Z.2	0,515	Valid
	Z.3	0,588	Valid
	Z.4	0,529	Valid
	Z.5	0,386	Tidak Valid
	Z.6	0,656	Valid
	Z.7	0,584	Valid
	Z.8	0,238	Tidak Valid
Career Well-Being (Y)	Y.1	0,308	Tidak Valid
	Y.2	0,614	Valid
	Y.3	0,493	Tidak Valid
	Y.4	0,506	Valid
	Y.5	0,514	Valid
	Y.6	0,451	Tidak Valid
	Y.7	0,516	Valid
	Y.8	0,627	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Indikator dengan nilai loading $< 0,50$ dieliminasi dari model sesuai rekomendasi (Hair et al., 2019). Pada tahap pengujian awal model pengukuran, beberapa indikator meliputi X1.2, X1.4, X1.7, X1.8, X2.5, X2.6, X2.8, Z.5, Z.8, Y.1, Y.3, dan Y.6. dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai factor loading di bawah kriteria yang ditetapkan. Ketidakvalidan indikator tersebut diduga disebabkan oleh redaksi pernyataan yang kurang spesifik dan berpotensi menimbulkan interpretasi yang beragam di kalangan responden Generasi Z. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dieliminasi untuk meningkatkan kejelasan konstruk dan memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara optimal sebelum dilakukan analisis model struktural.

Tabel 3. Uji Convergent Validity Tahap II (Setelah Eliminasi)

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,655	Valid
	X1.3	0,647	Valid
	X1.5	0,537	Valid
	X1.6	0,629	Valid
Keterampilan (X2)	X2.1	0,518	Valid
	X2.2	0,657	Valid
	X2.3	0,544	Valid
	X2.4	0,516	Valid
	X2.6	0,526	Valid
	X2.7	0,636	Valid
Career Adaptability (Z)	Z.1	0,540	Valid
	Z.2	0,504	Valid
	Z.3	0,563	Valid
	Z.4	0,583	Valid
	Z.6	0,693	Valid
	Z.7	0,627	Valid
Career Well-Being (Y)	Y.2	0,683	Valid
	Y.4	0,515	Valid
	Y.5	0,618	Valid
	Y.7	0,509	Valid
	Y.8	0,687	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Composite Reliability, dengan kriteria nilai $> 0,70$ dinyatakan reliabel (Savitri et al., 2021).

Tabel 4. Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Pengetahuan (X1)	0,712	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,740	Reliabel
Career Adaptability (Z)	0,759	Reliabel
Career Well-Being (Y)	0,742	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4., seluruh variabel yang diuji telah memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai composite reliability di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Chin, 1998).

Tabel 5. Kriteria Nilai R^2

Rentang nilai R^2	Kategori
$R^2 \geq 0,67$	Kuat
$0,33 \leq R^2 < 0,67$	Sedang
$0,19 \leq R^2 < 0,33$	Lemah

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Adapun hasil pengujian *coefficient determination* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Coefficient Determination (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Career Adaptability</i> (Z)	0,570	0,565
<i>Career Well-Being</i> (Y)	0,555	0,548

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Nilai tersebut menunjukkan bahwa model berada pada kategori **sedang**.

Effect Size (f^2)

Analisis *f-square* (f^2) digunakan dalam penelitian ini untuk menilai besarnya kekuatan pengaruh variabel independen, yaitu pengetahuan dan keterampilan, terhadap variabel dependen berupa *career well-being*. Interpretasi nilai f^2 digunakan untuk menentukan tingkat kekuatan efek yang dihasilkan.

Tabel 7. Klasifikasi Nilai f^2

Rentang nilai R^2	Kategori
$0.02 \leq f^2 \leq 0.15$	Kecil
$0.15 < f^2 \leq 0.35$	Medium
$f^2 > 0.35$	Besar

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Adapun hasil dari uji *effect size* (f^2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji *Effect Size* (f^2)

Variabel	Pengetahuan (X1)	Keterampilan (X2)	<i>Career Adaptability</i> (Z)	<i>Career Well-Being</i> (Y)
Pengetahuan (X1)			0,055	0,034
Keterampilan (X2)			0,424	0,067
<i>Career Adaptability</i> (Z)				0,133
<i>Career Well-Being</i> (Y)				

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 8., pengaruh pengetahuan (X1) terhadap *career adaptability* (Z) dan *career well-being* (Y) tergolong kecil dengan nilai f^2 masing-masing 0,055 dan 0,034. Keterampilan (X2) menunjukkan pengaruh besar terhadap *career adaptability* (Z) dengan nilai f^2 sebesar 0,424, namun berpengaruh kecil terhadap *career well-being* (Y) sebesar 0,067. Sementara itu, *career adaptability* (Z) memiliki pengaruh sedang terhadap *career*

well-being (Y) dengan nilai f^2 sebesar 0,133. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pengetahuan terhadap *career well-being* memiliki ukuran efek yang lebih kecil dibandingkan keterampilan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Generasi Z, pengetahuan yang bersifat kognitif dan teoritis belum memberikan dampak yang kuat terhadap kesejahteraan karier apabila tidak diiringi dengan keterampilan yang bersifat praktis. Keterampilan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan lebih berperan dalam meningkatkan kinerja, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja, sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap *career well-being* dibandingkan pengetahuan semata.

Goodness of Fit (GoF)

Nilai GoF dihitung menggunakan rumus Nilai GoF = $\sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R Square}}$ (Setiaman, 2023).

Tabel 9. Rata-rata Nilai AVE dan R Square

Variabel	Nilai AVE	Nilai R Square Adjusted
Pengetahuan (X1)	0,383	
Keterampilan (X2)	0,324	
Career Adaptability (Z)	0,346	0,565
Career Well-Being (Y)	0,369	0,548
Rata-rata	0,356	0,557

Sumber: data diolah peneliti, 2025

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{\text{rata-rata AVE} \times \text{rata-rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GoF} = \sqrt{0,356 \times 0,557}$$

$$\text{Nilai GoF} = 0,445$$

Nilai ini menunjukkan model memiliki **kecocokan yang baik** (Setiaman, 2023).

Pengujian Hipotesis Uji Pengaruh Langsung

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial

Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistik > 1,96	P Values < 0,05	Uji Signifikansi
X1 => Y	0,174	0,171	0,072	2,407	0,016	Signifikan
X2 => Y	0,285	0,294	0,086	3,316	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2025

H1: Pengetahuan → *Career Well-Being*

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being* (Y), dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,407 dan *p-value* 0,016 (<0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan individu, maka semakin baik kesejahteraan karier yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis H1 dinyatakan diterima.

H2: Keterampilan → *Career Well-Being*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterampilan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being* (Y), dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,316 dan *p-value* 0,001 (<0,05). Hal ini menandakan bahwa peningkatan keterampilan berkontribusi

langsung terhadap peningkatan kesejahteraan karir. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

Uji Mediasi

Tabel 11. Uji Hipotesis Mediasi

Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t Statistik > 1,96	P Values < 0,05	Uji Signifikansi
X1 => Z => Y	0,079	0,080	0,036	2,189	0,029	Signifikan
X2 => Z => Y	0,220	0,220	0,054	4,805	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2025

H3: Pengetahuan → *Career Well-Being* melalui *Career Adaptability*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengetahuan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *career well-being* (Y) melalui *career adaptability* (Z), dengan nilai *t-statistic* 2,189 dan *p-value* 0,029 (< 0,05). Temuan ini membuktikan bahwa *career adaptability* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, hipotesis H3 dinyatakan diterima.

H4: Keterampilan → *Career Well-Being* melalui *Career Adaptability*

Hasil analisis memperlihatkan bahwa keterampilan (X2) berpengaruh signifikan terhadap *career well-being* (Y) melalui *career adaptability* (Z), dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,805 dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *career adaptability* berfungsi sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara keterampilan dan kesejahteraan karier. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima.

PEMBAHASAN

Pengetahuan dan *Career Well-Being*

Temuan ini sejalan dengan *Career Construction Theory* yang dikemukakan (Savickas, 2005), yang menyatakan bahwa pengetahuan membantu individu membangun kesiapan adaptif dalam menghadapi perubahan karier. (Hall & Moss, 1998) juga menegaskan bahwa pengetahuan karier meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan kepuasan kerja. Selain itu, model *Job Demands–Resources* (Demerouti et al, 2001) memposisikan pengetahuan sebagai personal resource yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan menurunkan tekanan kerja. Hasil ini selaras dengan temuan empiris (Laily et al., 2024), (Bayona et al., 2020), dan (Gaile et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berkaitan dengan keterlibatan kerja, kepuasan karier, dan kesejahteraan subjektif. (Pandey et al., 2025) juga menegaskan bahwa sumber daya kognitif berkontribusi terhadap stabilitas psikologis di tempat kerja.

Keterampilan dan *Career Well-Being*

Hasil penelitian mendukung model JD-R (Bakker & Demerouti, 2007) yang menyatakan bahwa keterampilan merupakan sumber daya personal yang mengurangi beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Temuan ini juga konsisten dengan *Social Cognitive Career Theory* (Lent & Brown, 2013) yang menekankan peran keterampilan dalam meningkatkan *self-efficacy*. Penelitian (Puad et al., 2024), (Visser & Terblanche, 2025),

serta (Du et al., 2024) menunjukkan bahwa keterampilan teknis dan sosial berhubungan erat dengan adaptabilitas dan kualitas kehidupan kerja pada Generasi Z.

Peran Mediasi *Career Adaptability*

Peran *career adaptability* sebagai mediator mendukung teori (Savickas, 2005) serta model dari (Rudolph et al., 2017) yang menempatkan adaptabilitas sebagai jembatan antara kompetensi dan kesejahteraan. Hasil ini juga sejalan dengan (Akkermans et al., 2018), (Chen et al., 2020), dan (Coetzee & Engelbrecht, 2020) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* menjadi mekanisme penting dalam membentuk kepuasan dan makna karir.

Implikasi

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan perlu diarahkan secara simultan dengan penguatan *career adaptability* melalui pelatihan, mentoring, dan pengembangan karier terstruktur. Strategi tersebut berpotensi meningkatkan *career well-being* karyawan Generasi Z secara berkelanjutan, khususnya dalam konteks dunia kerja yang dinamis seperti di Kota Malang.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career well-being* karyawan Generasi Z di Kota Malang. Semakin baik penguasaan pengetahuan dan keterampilan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karier yang dirasakan. Selain itu, *career adaptability* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pengetahuan dan keterampilan dengan *career well-being*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi karier menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan karier di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti *self-efficacy*, *work engagement*, atau *psychological capital*, serta memperluas wilayah dan sektor penelitian agar hasil lebih general. Dan Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi fenomenologis, guna menggali pengalaman subjektif Generasi Z terkait pengetahuan, keterampilan, dan *career adaptability* secara lebih mendalam, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual mengenai pembentukan *career well-being*. Bagi praktisi dan organisasi, penelitian ini merekomendasikan penguatan program pengembangan pengetahuan, peningkatan keterampilan, serta pelatihan adaptabilitas karier guna mendukung kesejahteraan karier karyawan. Bagi institusi pendidikan dan pelatihan, penting untuk mengintegrasikan penguatan kompetensi adaptif dalam kurikulum agar lulusan lebih siap menghadapi perubahan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students'

well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1978.

- Balbinot, E. N., Fernandes, K. A., Silveira, E. R., Cavali, B. Y., Cunhago, R. T., Pezzin, A. P. T., Da Silva, F. N., & Pinto, L. H. (2024). The influence of soft-skills on improving productivity and promoting quality of life in generations 'Z' and 'Millennials.' *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 17(6), e7200.
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). *The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. Sustainability*. 12(6), 2336.
- Brace, I. (2018). *Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research*. Kogan Page Publishers.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Chin, W. W. (1998). (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern Methods for Business Research/Lawrence Erlbaum Associates*.
- Coetzee, M., & Engelbrecht, L. (2020). (2020). *How employability attributes mediate the link between knowledge workers' career adaptation concerns and their self-perceived employability. Psychological Reports*. 123(4), 1005–1026.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being*.
- Darsini, D., Fahrurrozi, F., & Cahyono, E. A. (2019). Pengetahuan; artikel review. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 13.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001a). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001b). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Du, B., Wang, J., Qian, Y., & Cheng, J. (2024). Factors influencing career adaptation: The positive effects of mastery goal orientation, social support, and vocational decision self-efficacy. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 8399.
- Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological Well-Being among Generation Z employees: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(08), 79–87.
- Dwidienawati, D., Ratnasari, E., Nugraha, I., Maharani, A., & Arsan, M. (2025). The influence of well-being, empowering leadership, and career development on work engagement in generation Z in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22(4), 32–47.

- Ennis, M. R. (2008). *Competency models: a review of the literature and the role of the employment and training administration (ETA)*. Office of Policy Development and Research, Employment and Training
- Forum, W. E. (2023). *The top soft skills to develop by 2027: "Future of Jobs", World Economic Forum 2023 report*.
- Gaile, A., Baumanė-Vitolina, I., Kivipõld, K., & Stibe, A. (2022). *Examining subjective career success of knowledge workers*. *Review of Managerial Science*, 16(7), 2135–2160.
- Gori, A., Topino, E., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2022). Towards meaning in life: A path analysis exploring the mediation of career adaptability in the associations of self-esteem with presence of meaning and search for meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11901.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). *The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt*. *Organizational Dynamics*.
- Jabnabillah, F., Aswin, A., & Fahlevi, M. R. (2023). Efektivitas situs web pemerintah sebagai sumber data sekunder bahan ajar perkuliahan statistika. *Jurnal Sustainable*, 6(1), 59–70.
- Laily, N., Irdiana, S., Rusdiyanto, R., & Silalahi, M. (2024). Antecedents of knowledge management: The case of professional employees in Indonesia. *Knowledge and Performance Management*, 8(1), 49.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557.
- Moehariono, P. K. B. K. E., & Revisi, B. P. P. T. (2016). *RajaGrafindo Persada*. Jakarta.
- Moleong, L. J. (2010). A. Jenis dan Sifat Penelitian 1. Jenis Penelitian. *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1444 H/2023 M*, 21.
- National Career Development Association. (2016). *Career Well-Being: Defined and Strengthened By Lawrence K. Jones and Juliet Wehr Jones*. http://www.careerconvergence.com/aws/NCDA/page_template/show_detail/118635?model_name=news_article
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 200, 26–35.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). *A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda*. *Acta Psychologica*, 258, 105080.

- Permani, anggi widya. (2021). *BPS: Penduduk Indonesia Didominasi Generasi Z dan Milenial*. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2021/Bps-Penduduk-Indonesia-Didominasi-Generasi-z-Dan-Milenial/>.
- Puad, M. H. M., Abd Rahim, F. A., Omar, M. K., Sufian, E. K. M., & Kang, H. S. P. (2024). Probing the Relationship between Soft Skills and Career Adaptability among Vocational College Graduates. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(9), 2111–2125.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, I., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., & Pujianto, A. (2021). *Statistik multivariat dalam riset. CV. Widina Media Utama*.
- Setiaman, S. (2023). *Tutorial Analisis Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart PLS (Edisi 5). Yayasan Bakti Mulia*.
- Steiner, R., & Spurk, D. (2019). Career wellbeing from a whole-life perspective: Implications from work-nonwork spillover and crossover research. In *Theory, research and dynamics of career wellbeing: Becoming fit for the future*. 163–182.
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z employees: A scoping review and research agenda. *SA Journal of Human Resource Management*, 23(1–23).
- Wahyudi, B. (2018). *Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. PALAR (Pakuan Law Review)*, 4(2).
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: The role of guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10, 1029.