

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

a. Definisi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Menurut Schaufeli dan Bakker 2004 dalam jurnal (M.Oktaviani & Santi, 2023) mendefinisikan *work engagement* sebagai energi positif yang berkenaan dengan perilaku dalam pekerjaan yang mencakup pemikiran mengenai hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Menurut Ahman Rudini (2024) *Work engagement* adalah keterikatan kerja karyawan yang mengacu pada sikap dan perilaku karyawan untuk mengekspresikan dirinya secara maksimal dalam bekerja. Jika sumber daya manusia yang memiliki *engaged* kuat terhadap perusahaan akan memberikan kontribusi yang maksimal, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Menurut Wicaksono dan Rahmad (2020), *Work Engagement* (keterlibatan kerja) adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan. Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya. Menurut (Ibrahim & Hussein, 2024) Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu keadaan psikologis yang melibatkan konsentrasi, energi, dan *antusiasme* dalam pekerjaan seseorang. Dan Menurut (Eng & Tjernberg, 2024) Keterikatan kerja mengacu pada sebuah keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan dalam diri karyawan, yang secara

nyata tampak sebagai motivasi, sehingga mendorong kinerja tugas serta pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli, keterikatan kerja (*work engagement*) dapat disimpulkan sebagai keadaan psikologis positif pada diri karyawan yang ditandai oleh energi, semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. *Work engagement* mencerminkan motivasi internal yang membuat karyawan lebih fokus, antusias, serta bersedia memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengalaman kerja individu, tetapi juga mendorong produktivitas, kontribusi, dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, keterikatan kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja optimal baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Peneliti memilih teori dari Schaufeli dan Bakker sebagai definisi konseptual dikarenakan teori tersebut memberikan landasan yang kuat dan relevan untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Selain itu, teori tersebut telah diteliti secara empiris dan memiliki dukungan yang luas dalam literatur ilmiah. Dengan menggunakan teori ini sebagai dasar konseptual, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian serta menjelaskan mekanisme yang mendasari fenomena tersebut.

b. Dimensi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Menurut Schaufeli dan Bakker 2004 dalam jurnal (Febrina dkk., 2025), dimensi dari keterikatan kerja (*work engagement*) ada tiga diantaranya:

1) Vigor

Vigor mengacu pada energi dan semangat tinggi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, termasuk kemauan untuk mengerahkan tenaga serta tetap gigih meskipun menghadapi kesulitan.

2) *Dedication*

Dedication berarti adanya keterikatan kuat pada pekerjaan, ditunjukkan melalui rasa bangga, antusias, serta identifikasi yang tinggi terhadap tugas yang dijalankan.

3) *Absorption*

Absorption menggambarkan kondisi ketika seseorang sangat fokus dan larut dalam pekerjaannya, sehingga merasa tenggelam dalam aktivitas kerja dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas tersebut.

Sedangkan Menurut Rothbar dalam jurnal (Belinda & Widhiastuti, 2025) dimensi dari keterikatan kerja (*work engagement*) ada dua diantaranya :

1) *Attention*

Attention merujuk pada sejauh mana seseorang menyediakan kapasitas kognitifnya untuk memikirkan dan memperhatikan peran kerjanya. Ini menunjukkan kesiapan mental karyawan untuk memahami, memproses, dan mengarahkan pikirannya pada tugas yang sedang dijalankan.

2) *Absorption*

Absorption menggambarkan tingkat intensitas seseorang dalam memusatkan perhatian pada pekerjaannya. Pada kondisi ini, individu benar-benar terfokus, larut, dan tenggelam dalam peran kerja sehingga aktivitas tersebut menjadi dominan dalam pikirannya.

Peneliti memilih menggunakan dimensi dari teori Schaufeli dan Bakker 2004 dalam jurnal (Febrina dkk., 2025) karena teori ini mengidentifikasi beberapa dimensi yang meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan demikian, menggunakan dimensi ini dapat membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang kinerja organisasi. Dimensi *work engagement* di usulkan oleh Schaufeli dan Bakker secara umum dianggap relevan

dengan berbagai jenis organisasi dan industri. Oleh karena itu penggunaan dimensi ini dapat memungkinkan hasil penelitian untuk mudah diterapkan di PT X.

2. Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker 2004 dalam jurnal (Chen dkk., 2024) menjelaskan bahwa keterikatan kerja terbentuk melalui tiga faktor utama, yaitu:

a. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Job demands merujuk pada segala bentuk tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, emosional, maupun mental dari karyawan. Tuntutan ini dapat berupa tekanan kerja, beban tugas yang tinggi, tuntutan emosional dari interaksi dengan rekan atau pelanggan, maupun beban mental akibat kompleksitas pekerjaan. Beban emosional yang berlebih seperti stres kerja, yaitu kondisi ketika kemampuan individu tidak sebanding dengan tuntutan lingkungan kerja. Stres kerja kemudian dapat menurunkan tingkat keterikatan kerja karena energi, fokus, dan motivasi karyawan terkuras oleh tekanan yang dialami.

b. Sumber Daya Kerja (*Job Resources*)

Sumber daya kerja mencakup berbagai hal yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan, seperti dukungan atasan, hubungan rekan kerja yang baik, kesempatan pengembangan karir, otonomi, serta lingkungan kerja yang positif. *Job resources* berfungsi untuk mengurangi tekanan dari *job demands*, membantu pencapaian tujuan kerja, serta menstimulasi pertumbuhan pribadi. Semakin besar sumber daya kerja yang tersedia, semakin tinggi potensi terbentuknya *work engagement*, karena karyawan merasa didukung dan memiliki kapasitas untuk bekerja secara efektif.

c. Sumber Daya Pribadi

Personal resources adalah keyakinan positif individu mengenai kemampuan diri dalam mengendalikan dan mengatasi

tantangan di lingkungan kerja. Hal ini mencakup optimisme, efikasi diri, ketahanan psikologis, serta kemampuan adaptasi karir. *Career adaptability* termasuk dalam kategori sumber daya pribadi, karena mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan karir dan tuntutan pekerjaan. Adaptabilitas karir yang tinggi membantu karyawan tetap fleksibel, percaya diri, dan mampu menghadapi dinamika pekerjaan, (*personal resources*) sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan *engagement* (Anggraini & Syakarofath, 2023).

3. Ciri-ciri dari Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Terdapat berbagai macam pendapat mengenai ciri-ciri yang dimiliki oleh karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dan dikemukakan dalam beberapa literatur, antara lain menurut Hewitt dalam jurnal (Prasadjaningsih & Alexandra, 2022), menyatakan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, antara lain yaitu:

- a. *Say*, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan
- b. *Stay*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja di bandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
- c. *Strive*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi di tempat ia bekerja.

4. Penelitian Terdahulu Mengenai *Work Engagement*

Penelitian oleh Mazzetti dkk. (2023) menjelaskan bahwa *social support* dari atasan dan rekan kerja, serta tingkat *organizational identification*, berperan penting dalam memengaruhi *work engagement*. Hanggarwati dan Kismono (2022) juga mengungkapkan bahwa karakteristik demografis karyawan, seperti perbedaan generasi dan gender, dapat memengaruhi *work engagement*. Astri dan Purba (2024) menunjukkan bahwa *psychological capital*, *transformational leadership*,

dan *internal communication* secara signifikan memengaruhi *work engagement*. Pengaruh paling besar berasal dari *internal communication*, yang menegaskan pentingnya komunikasi internal dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Sementara itu, Kaivonen (2024) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kontrak kerja (baik *fixed-term* maupun permanen) dengan *work engagement* karyawan di Organisasi X. Motivasi dan persepsi terhadap pengembangan diri terbukti lebih berpengaruh dalam membentuk keterlibatan kerja dibandingkan status kontrak. Hal ini menekankan bahwa faktor internal memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat *engagement* karyawan (Arisanti, 2021).

5. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Robbins & Judge (2008) dalam jurnal (Situmorang & Tarigan, 2025) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Menurut Badu & Djafri (2017:107), stres kerja merupakan “suatu kondisi psikofisik yang dirasakan seseorang karena adanya ketidakmampuan menyeimbangkan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah beban berat dalam melaksanakan pekerjaannya, keadaan tersebut mempengaruhi kemampuan pola pikir dan tingkah lakunya di dalam melakukan pekerjaannya, akibatnya pekerjaannya tidak terlaksana dengan baik dan tujuan yang hendak ia capai dalam pekerjaannya menjadi terhambat. Kreitner dan Kinicki (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang ditimbulkan karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Rivai, 2018) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan Menurut Slocum dan Hellriegel 2009 dalam jurnal (Ramadhan dkk., 2022.), mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu masalah umum dan mahal di tempat kerja, yang menyentuh 2 beberapa pekerja. Sedangkan Menurut Handoko dalam (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa kondisi ketegangan yang disebabkan oleh stres dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Merasakan stres yang berlebih bisa membuat ketidakmampuan seseorang ketika beradaptasi dengan lingkungannya dan pada akhirnya akan mengganggu pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai stres kerja sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga memengaruhi emosi, pola pikir, perilaku, serta kinerja karyawan, dan pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan kerja maupun kesejahteraan individu. Peneliti memilih definisi stres kerja dari Robbins & Judge karena definisi ini relevan untuk penelitian ini karena dapat menggambarkan bagaimana ketidaksesuaian antara beban pekerjaan dan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dapat berdampak pada kondisi emosional, pola pikir, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

b. Dimensi Stres kerja

Robbins & Judge (2008) dalam jurnal (Situmorang & Tarigan, 2025) memaparkan tiga aspek stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Fisiologis

Stres kerja sering ditunjukkan melalui berbagai gejala fisiologis. Berdasarkan kajian para ahli kesehatan dan

kedokteran, stres kerja dapat memengaruhi fungsi tubuh dengan mengubah proses metabolisme, sehingga menimbulkan gangguan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, serta ketegangan atau nyeri otot.

2) Psikologis

Stres kerja berkaitan erat dengan kondisi psikologis individu dalam lingkungan kerja. Tekanan kerja yang dialami individu seperti perasaan cemas, kelelahan emosional, dan ketegangan mental. Gangguan psikologis ini mencerminkan respons internal individu terhadap tuntutan kerja yang dirasakan berlebihan.

3) Perilaku

Pada dimensi ini stres kerja ditunjukkan oleh perubahan tingkah laku individu. Ditandai dengan perilaku yang dialami oleh individu seperti:

- a) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b) Menurunnya prestasi dan produktivitas.
- c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e) Perilaku makan yang tidak normal.

Sedangkan menurut Stranks 2005 dalam jurnal (Rahmita dkk., 2021) terdapat empat aspek stres kerja yaitu:

- 1) Kognitif, dalam proses kognitif karyawan menerima dan memproses segala informasi dari luar dirinya. Namun, jika karyawan mengalami stres kerja, gambaran kognitif yang ditunjukkan adalah dengan kurangnya konsentrasi, lupa, dan eror dalam mengerjakan tugas ketika bekerja.
- 2) Emosi, merupakan bentuk dari perasaan seseorang dalam merespons terhadap suatu objek. Apabila karyawan dihadapkan pada situasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, maka respon emosi stres kerja dapat ditunjukkan

dengan emosi kelelahan, cemas, dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

- 3) Tingkah laku, merupakan cerminan perilaku seseorang dalam bertindak pada objek sikap yang dihadapinya. Gambaran karyawan yang mengalami stres kerja dapat menunjukkan tingkah laku seperti absen, keterlambatan, melanggar peraturan.
- 4) *Psychological*, yaitu efek dari hormon-hormon atau kondisi tubuh yang mengalami perubahan karena stimulus yang diterima dan diproses di dalam otak. Karyawan yang mengalami stres kerja ditunjukkan dengan mengalami pusing, sakit perut, tekanan darah, dan sebagainya.

Peneliti memilih menggunakan aspek Robbins & Judge karena teori ini menjabarkan aspek stres kerja secara lebih komprehensif dan jelas, mencakup reaksi psikologis, fisiologis, serta perubahan perilaku yang relevan dengan kondisi karyawan di lingkungan kerja. Ketiga aspek ini dianggap mampu mewakili gambaran stres kerja secara menyeluruh, sehingga sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Faktor Memengaruhi Stres Kerja

Faktor Pembentuk Stres Kerja Menurut Stranks (2005) dalam jurnal (Rahmita dkk., 2021) Stres kerja dapat ditimbulkan dari beberapa faktor, salah satunya dapat melalui faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor manajemen, faktor peran di dalam organisasi, atau faktor hubungan personal atau sosial seperti:

- 1) Kesempatan yang tidak memadai untuk kontak sosial saat bekerja karena tidak henti-hentinya sifat tugas;
- 2) Konflik dengan tuntutan keluarga; dan
- 3) Kesetiaan yang terbagi antara kebutuhan sendiri dan tuntutan organisasi, dsb.

Atau melalui faktor kepedulian individu yang berbeda satu sama lain antara kepribadian, sikap maupun motivasinya, seperti:

- 1) Kesulitan dalam mengatasi perubahan

- 2) Kurangnya kepercayaan diri dalam menangani masalah antarpribadi, seperti yang timbul dari agresi, intimidasi, dan pelecehan di tempat kerja
- 3) Tidak cukup asertif, membiarkan orang lain mendominasi dalam hal memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan.

d. Dampak dari Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Stranks (2005) dalam jurnal (Rahmita dkk., 2021) Stres kerja yang dialami karyawan dapat menimbulkan dampak pada kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Absensi, keterlambatan masuk kerja.
- 2) Kecelakaan, ketika mengalami stres di tempat kerja dapat memungkinkan kecelakaan kerja akan semakin besar.
- 3) Kinerja yang labil, tidak stabilnya kinerja karyawan terkadang produktivitas tinggi dan menurun secara drastis.
- 4) Hilang konsentrasi, tidak mampu menyelesaikan tugas, atau mudah terganggu.
- 5) Kesalahan, karyawan sering melakukan kesalahan saat bekerja.

e. Penelitian Terdahulu Terkait Stres Kerja

Hasil penelitian dari (Taufik dkk., 2024) menunjukkan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Keterikatan Kerja. Penelitian Jalagat (2017) melakukan penelitian dengan judul *“Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance”*. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Taufik dkk. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT XYZ, yang berarti kedua variabel tersebut mampu

menjelaskan peningkatan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, penelitian Jalagat (2017) menemukan bahwa stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya berkaitan dengan keterikatan Kerja, tetapi juga berdampak pada performa kerja individu. Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik serta stres kerja pada tingkat tertentu dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam mendukung keterlibatan dan performa karyawan.

6. Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

a. Definisi Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

Menurut Profeli dan Savickas 2012 dalam jurnal (Anggraini & Syakarofath, 2023) Adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mengontrol dan beradaptasi dengan pekerjaannya menunjukkan sifat kepribadian fleksibel yang dimana kemampuan beradaptasi karir membuat individu mampu mengatasi perubahan kondisi kerja dan mengendalikan pekerjaan. Menurut Stump dalam Lestari, (2021) adaptabilitas karir berfokus pada minat, kebutuhan, keterampilan dan pengalaman karyawan untuk merefleksikan dan mengejar karir, serta mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka sendiri.

Menurut Hirschi, 2009 dalam jurnal Ratna & Lucky (2019) adaptabilitas karir adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dan menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan situasi kerja beberapa penelitian menemukan bahwa adaptabilitas karir berperan penting dalam capaian pekerjaan seperti kepuasan karir, kesempatan promosi, stres kerja, status pekerjaan, dan kualitas pekerjaan. Menurut Arifin (2023) Adaptabilitas karir juga dapat

dipahami sebagai perkembangan psikososial yang muncul sebagai respons terhadap kebutuhan individu dalam mengelola diri untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi transisi karir yang sedang berlangsung. Dan menurut Mahardika (2020) Adaptabilitas karir diartikan sebagai kompetensi, perilaku, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka dan memungkinkan individu untuk mempersiapkan diri untuk perubahan pekerjaan saat ini dan mengantisipasi perubahan pekerjaan

Berdasarkan definisi mengenai adaptabilitas karir sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mengatur diri, menyesuaikan diri, serta merespons berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan melalui fleksibilitas kepribadian, pemahaman diri, serta pengembangan sikap, keterampilan, dan pengalaman sehingga individu mampu menghadapi transisi kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru maupun yang terus berubah.

Peneliti memilih teori dari Profeli dan Savickas sebagai definisi konseptual karena teori Adaptabilitas karir telah diterapkan secara luas dalam berbagai bidang penelitian, memiliki konstruksi yang komprehensif, serta memperoleh banyak dukungan empiris yang menunjukkan keandalannya dalam menjelaskan kemampuan individu menghadapi perubahan dan tuntutan karir.

b. Dimensi Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

Adapun dimensi dari *career adaptability* menurut Porfeli dan Savickas 2012 dalam jurnal (Harsantik dkk., 2025), sebagai berikut:

1) Kepedulian Karir (*Career Concern*)

Menggambarkan kemampuan individu untuk memikirkan, merencanakan, dan mempersiapkan masa depan karirnya secara matang. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana

seseorang memiliki orientasi jangka panjang terhadap perkembangan karirnya.

2) Pengendalian Karir (*Career Control*)

Merujuk pada kemampuan individu dalam mengambil keputusan, menentukan arah karir, serta bertanggung jawab terhadap tindakan yang diambil. Individu dengan kontrol karir yang kuat mampu mengarahkan dirinya secara aktif dalam mencapai tujuan karir.

3) Keingintahuan Karir (*Career Curiosity*)

Sikap ingin tahu yang mendorong individu untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan karir, memahami lingkungan kerja, serta mencari informasi yang relevan untuk memperluas wawasan karir.

4) Keyakinan Karir (*Career Confidence*)

Rasa percaya diri individu dalam menghadapi tantangan, hambatan, dan tuntutan karir. Keyakinan ini membantu individu tetap teguh dan berani mencoba ketika menghadapi situasi karir yang kompleks.

Sedangkan menurut Creed dkk., 2008 dalam jurnal (Harsantik dkk., 2025) adaptabilitas karir dapat diuraikan menjadi lima aspek utama:

1) Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Aspek ini mengukur seberapa jauh individu telah berinisiatif mencari informasi tentang dunia kerja yang diminati, serta keyakinan mereka terhadap pemahaman tentang berbagai aspek pekerjaan.

2) Eksplorasi Diri (*Self Exploration*)

Ini mencerminkan kesediaan individu untuk memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia guna mencari informasi karir.

3) Eksplorasi Lingkungan Karir (*Environment-Career Exploration*)

Proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pengembangan karir. Individu berupaya memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir.

4) Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Aspek ini mengukur kemampuan siswa dalam membuat keputusan yang tepat ketika dihadapkan pada situasi pengambilan keputusan terkait karir.

5) Regulasi Diri (*Self-Regulation*)

Regulasi diri meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan tuntutan sosial, individu dengan kemampuan regulasi diri yang baik cenderung sukses dalam pendidikan, pekerjaan, dan hubungan interpersonal, serta memiliki kesehatan mental yang positif.

Peneliti memilih menggunakan aspek dari Profeli dan Savickas karena empat aspek tersebut dinilai mampu menggambarkan proses adaptasi karir secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pengambilan keputusan, eksplorasi, hingga keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan dan perubahan dunia kerja.

c. Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir

Menurut Patton dan Creed 2009 dalam jurnal (Psikologi dkk., 2017), faktor yang mempengaruhi Adaptabilitas karir sebagai berikut:

- 1) Usia, semakin bertambah usia, individu cenderung memiliki pemahaman dan kesiapan karir yang lebih matang sehingga adaptabilitas karir meningkat.
- 2) Jenis kelamin, perbedaan peran sosial dan pengalaman antara laki-laki dan perempuan dapat memengaruhi kesiapan dan respons individu terhadap tuntutan karir.
- 3) Pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman, individu lebih terbiasa menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan sehingga kemampuan adaptasinya lebih baik.

d. Faktor Penyebab Peningkatan Adaptabilitas karir

Adaptabilitas karir merupakan sebuah proses yang dialami individu, hingga akhirnya menjadi sebuah kemampuan, terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong proses Adaptabilitas Karir yang lebih baik sebagai berikut:

1) *Social Support* (Dukungan Sosial)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berkorelasi positif terhadap peningkatan Adaptabilitas karir. Konteks dukungan sosial yang banyak diteliti adalah dukungan dari orang-orang terdekat individu seperti teman, orang tua, keluarga, dan atasan.

2) Kontribusi *self efficacy* terhadap adaptabilitas karir adalah ketika menghadapi persoalan karir, individu akan aktif menemukan sudut pandang yang tepat dalam penyelesaian masalah, dan mengatasi stress (*coping*).

3) Wawasan terhadap bidang karir

Wawasan akan bidang karir merupakan modal dasar dalam kemampuan adaptabilitas karir. Semakin banyak tahu dan paham akan peluang dan konsekuensi sebuah pilihan karir, maka individu akan lebih mudah beradaptasi. Untuk mengembangkan kemampuan adaptif ini, wawasan tentang karakteristik pribadi dan kompleksitas lingkungan kerja dibutuhkan untuk setiap orang dalam beradaptasi dengan perubahan dunia kerja (Suryahadikusumah, 2021)

e. Penelitian Terdahulu mengenai Adaptabilitas Karir

Ramadhan (2020) telah melakukan penelitian mengenai hubungan adaptabilitas karir dengan *work engagement* terhadap *driver* Gojek di Yogyakarta dengan menemukan hasil adanya hubungan positif antara adaptabilitas karir dengan *work engagement*. Brown dkk, (Coetzee dkk., 2017) memaparkan adaptabilitas karir memengaruhi beberapa variabel terkait karir seperti *work*

engagement, kepuasan kerja, kecemasan kerja, *work stress* dan *tenure*. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee, Ferreira, dan Shunmugum (2017) menunjukkan bahwa kelompok generasi (usia), keyakinan karir (adaptabilitas karir), dan penyelaras karir (sumber daya karir psikologis) merupakan prediktor yang signifikan dari *work engagement*. Dari hasil penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir berhubungan positif dengan *work engagement*. Artinya, semakin baik kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan pekerjaan, maka semakin tinggi keterlibatan dan semangatnya dalam bekerja.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki individu maupun organisasi (*job resources* dan *personal resources*). Salah satu *personal resources* yang berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah adaptabilitas karir (*career adaptability*). Menurut Savickas (2017), adaptabilitas karier merupakan kemampuan psikososial individu untuk menghadapi tugas perkembangan karir, transisi kerja, serta perubahan kondisi pekerjaan melalui empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan, mampu mengelola tantangan pekerjaan, serta memiliki keyakinan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan karier sehingga mampu mempertahankan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaannya.

Hubungan antara adaptabilitas karir dan keterikatan kerja juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Lavigne dkk., (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan positif dengan berbagai hasil adaptasi kerja, termasuk *work engagement*. Temuan tersebut diperkuat

oleh Yoo dan Lee (2019) yang menemukan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan baru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi akan lebih mudah menghadapi perubahan lingkungan kerja sehingga mampu mempertahankan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan.

Selain berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja, adaptabilitas karir juga diduga memengaruhi tingkat stres kerja. Berdasarkan *Career Construction Theory*, adaptabilitas karier merupakan sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi perubahan, ketidakpastian, dan berbagai tuntutan dalam lingkungan kerja. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan lebih mampu mengendalikan situasi, mengeksplorasi alternatif penyelesaian masalah, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sehingga tekanan kerja yang dirasakan menjadi lebih rendah. Sebaliknya, individu dengan adaptabilitas karier rendah cenderung mengalami kesulitan beradaptasi terhadap perubahan maupun tuntutan pekerjaan sehingga lebih rentan mengalami stres kerja.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Rossier dkk (2018) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan adaptabilitas karir tinggi lebih mampu mengatasi perubahan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga tidak mudah mengalami stres. Oleh karena itu, semakin tinggi adaptabilitas karier yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

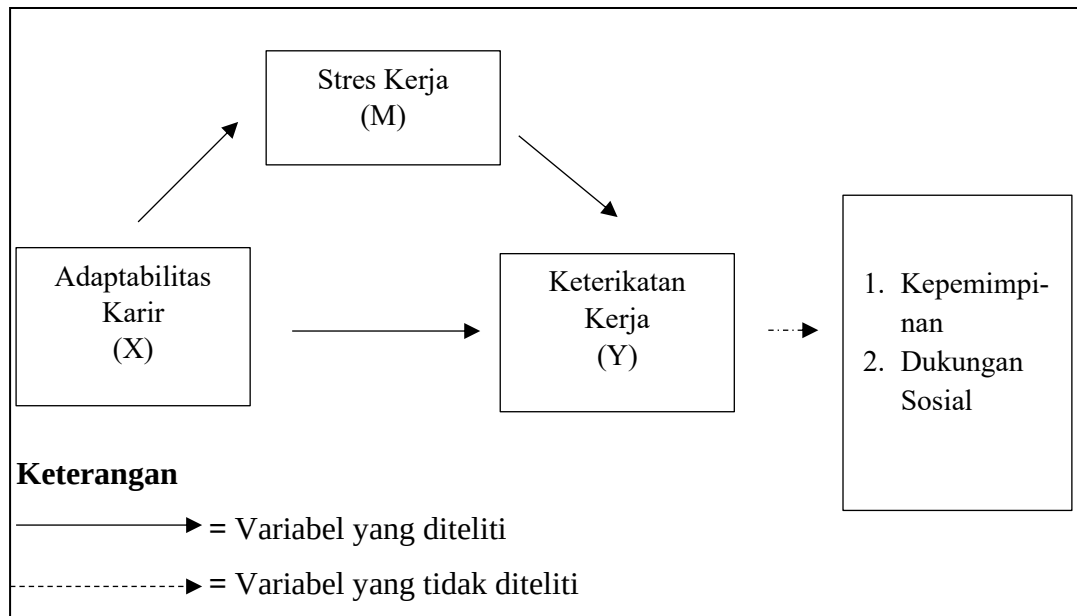
Selanjutnya, hubungan antara stres kerja dan keterikatan kerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory). Dalam teori ini dijelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai akan menguras energi fisik maupun psikologis karyawan sehingga memunculkan stres kerja. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya

semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) yang merupakan dimensi utama work engagement. Robbins dan Judge (2008) juga menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya sehingga memunculkan gejala psikologis, fisiologis, maupun perilaku yang dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat keterikatan kerjanya.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, stres kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara adaptabilitas karier dan keterikatan kerja. Dalam perspektif *JD-R Theory*, adaptabilitas karier merupakan *personal resources* yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga tekanan psikologis yang dirasakan menjadi lebih rendah. Penurunan stres kerja memungkinkan individu mempertahankan energi, antusiasme, dedikasi, serta keterlibatan dalam pekerjaannya sehingga work engagement meningkat. Sebaliknya, rendahnya adaptabilitas karir menyebabkan individu lebih mudah mengalami stres kerja sehingga keterikatan terhadap pekerjaannya menurun. Temuan Yoo dan Lee (2019) juga menjelaskan bahwa career adaptability berperan sebagai mekanisme psikologis yang meningkatkan work engagement melalui proses penyesuaian individu terhadap kondisi kerja. Dengan demikian, pengaruh adaptabilitas karier terhadap keterikatan kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Selain variabel yang diteliti, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti *job demands*, *job resources*, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan dukungan sosial. Namun, faktor-faktor tersebut tidak dianalisis dalam penelitian ini karena penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh adaptabilitas karier terhadap keterikatan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan langsung antara adaptabilitas karier terhadap

keterikatan kerja serta hubungan tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka berpikir variabel penelitian

C. Hipotesis

Setelah menemukan dan mengemukakan permasalahan serta memeriksa bahan Pustaka yang berkaitan, peneliti siap untuk Menyusun suatu hipotesis. Bambang Widodo (2021) menjelaskan *A hypothesis is a tentative explanation for certain behaviour, phenomena, or events that have occurred or will accur*. Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Dalam tataran praktis, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan jawaban empiris. Sebuah hipotesis menyatakan ekspektasi peneliti yang difokuskan pada hubungan antara dua variabel dalam masalah penelitian. Mcguigan dalam Sevilla (2003)

menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang dapat diuji mengenai hubungan potensial antara dua atau lebih variabel. Dalam bentuk sederhana, hipotesis mengemukakan pernyataan tentang harapan peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam suatu persoalan.

Kemudian Sevilla (2003) mengemukakan ciri hipotesis yang baik adalah:

1. Masuk akal (*reasonable explanation*).
Hipotesis yang baik mengemukakan penjelasan yang masuk akal dari kejadian-kejadian yang telah dan akan terjadi. Hubungan antar variabel dapat terjadi melalui banyak cara diantaranya hubungan sebab akibat dan perbandingan.
2. Hipotesis harus dapat diuji. Oleh karenanya hipotesis dinyatakan dalam bentuk operasional.
3. Hipotesis harus mengikuti penemuan studi terdahulu.
4. Dinyatakan dalam rumusan yang sederhana dan jelas.
5. Konsisten dengan teori atau fakta yang telah diketahui.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

Ha₁: Terdapat hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karir dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X.

H0₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara adaptabilitas karir dengan keterikatan kerja pada karyawan PT X.

2. Hipotesis Kedua

Ha₂: Terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap stres kerja pada karyawan PT X.

H0₂: Tidak terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap stres kerja pada karyawan PT X.

3. Hipotesis Ketiga

Ha₃: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT X.

H0₃: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT X.

4. Hipotesis Keempat

Ha₄: Terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap keterikatan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT X.

H0₄: Tidak terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap keterikatan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT X.

D. Orisinalitas dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Orisinalitas penelitian didefinisikan sebagai analisis hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini. Ini dilakukan untuk menjelaskan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dan menggunakan hasil penelitian sebelumnya sebagai sumber untuk menghasilkan ide-ide baru (Wahid, 2022). Berikut adalah orisinalitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk memaparkan apa saja yang membedakan antara penelitian peneliti dengan penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini

Tabel 4. Orisinalitas dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
1	Anggraini, Djudiyah, Syakarofath, " Peran Adaptabilitas Karir terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta", JIPM Connectedness Vol. 3, (1): 12-25, 2023	Menguji pengaruh adaptabilitas karir terhadap <i>work engagement</i> karyawan milenial di Provinsi DKI Jakarta	Subjek: 400 karyawan milenial di usia 25-40 tahun, dengan berbagai latar belakang pendidikan dan status perkawinan Lokasi penelitian: DKI Jakarta	Instrumen penelitian: a. <i>Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i> b. <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)</i> Teknik analisis data: analisis regresi linier sederhana	Adaptabilitas karir mampu memprediksi <i>work engagement</i> sebesar 47,5%. Sebagian besar responden memiliki adaptabilitas dan <i>work engagement</i> yang tinggi	Subjek penelitian: Generasi Milenial Lokasi penelitian: DKI Jakarta Variabel yang diteliti:
2	Yoo, K., & Lee, K-H. (2019). <i>Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity</i> . Frontiers in Psychology, Vol. 10	Menguji peran moderasi dan mediasi dari ketidakamanan pekerjaan melalui adaptabilitas karir dalam hubungan antara evaluasi diri inti (CSE) dan keterlibatan kerja pada karyawan baru	Subjek penelitian: 324 karyawan Korea berusia rata-rata 23,65 tahun, yang telah bekerja kurang dari 3 tahun Lokasi penelitian: Korea	Instrumen penelitian: Kuesioner tentang CSE, keterlibatan kerja, adaptabilitas karir, dan ketidakamanan pekerjaan; analisis regresi dengan <i>PROCESS Macro</i> untuk uji mediasi dan moderasi	CSE berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja melalui adaptabilitas karir; pengaruh ini dipengaruhi oleh tingkat ketidakamanan kerja, di mana efeknya melemah pada tingkatan tinggi ketidakamanan kerja	Lokasi penelitian: Korea Variabel yang diteliti: X1 = <i>Self Evaluation</i> X2 = <i>Work engagement</i> M = <i>Career Adaptability</i>

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
3	Wijayanto, M. H. G., & Kusmaryani, R. E. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap <i>Work Engagement</i> pada Mitra Ojek Online. <i>Acta Psychologica</i> , 4(2), 140–147. https://doi.org/10.21831/ap.v4i2.58893	Mengetahui pengaruh <i>career adaptability</i> terhadap <i>work engagement</i> pada mitra ojek online.	Subjek penelitian: Subjek sebanyak 320 mitra ojek online Lokasi Penelitian: Yogyakarta	Instrumen penelitian: Skala <i>Work Engagement</i> dan <i>Career Adaptability</i> yang berbentuk Skala Likert. Terdapat format penilaian jawaban dengan rentang skor satu hingga empat yang terdiri dari, sangat tidak sesuai (skor satu), tidak sesuai (skor dua), sesuai (skor tiga) dan sangat sesuai (skor empat). Butir-butir dalam penelitian ini bersifat <i>favorable</i> .	<i>Career adaptability</i> dan dimensi-dimensinya meliputi <i>concern</i> , <i>control</i> , <i>curiosity</i> dan <i>confidence</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i> .	Subjek penelitian: Mitra ojek online Lokasi penelitian: Yogyakarta Pada variabel ini yang diteliti tidak terdapat variabel <i>work stress</i> sebagai variabel mediasi

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
4	Sowanya , Ros patriani ,Kamsih astuti. <i>WORK ENGAGEMENT</i> DITINJAU DARI <i>CAREER ADAPTABILITY</i> PADA KARYAWAN MILENIAL. ISBN 978-623-6742-04-4 2020	Mengetahui hubungan <i>career adaptability</i> dengan <i>work engagement</i> pada karyawan milenial di Yogyakarta	Subjek penelitian: 214 orang yang memiliki karakteristik berusia 20-39 tahun yang tinggal di Yogyakarta, yang telah bekerja minimal selama satu tahun.	Instrumen penelitian: skala <i>career adaptability</i> dan skala <i>work engagement</i> . Teknik analisis data: korelasi <i>product moment</i> dari Karl Pearson.	Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,74 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>career adaptability</i> dengan <i>work engagement</i> pada karyawan milenial yang tinggal di Yogyakarta.	Lokasi penelitian: Yogyakarta Tidak ada variabel mediasi

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
5	Ludi Prasetyo Ardy. Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi <i>work engagement</i> . Jurnal Psikologi Volume 27, No. 2 Desember 2018p-ISSN 0854-2104e-ISSN 2622-8947Website: http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/fenomena	Membuktikan <i>job insecurity</i> sebagai prediktor perilaku kerja inovatif dengan melibatkan variabel <i>work engagement</i> sebagai variabel mediator.	Subjek penelitian: 194 partisipan pada salah satu perusahaan milik pemerintah yang sedang mengalami restrukturisasi.	Instrumen penelitian: pendekatan kuantitatif dengan tipe <i>explanatory research</i> dengan menggunakan SEM-PLS dari data hasil survei.	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan (negatif) terhadap perilaku kerja inovatif. <i>Work engagement</i> berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif. Uji mediasi <i>work engagement</i> pada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini terjadi mediasi parsial pada pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap perilaku kerja inovatif melalui <i>work engagement</i> .	Variabel yang diteliti: X1: <i>Job insecurity</i> X2 : Perilaku kerja inovatif dan <i>work engagement</i> menjadi variabel mediasi

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
6	Farah, Rima ,Cristie, Nadhira,Kiky. <i>Career Adaptability: Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z.</i> (2023). <i>Jurnal Ilmiah Psyche</i> , 17(1), 39-56. https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510	Mendapatkan gambaran mengenai <i>career adaptability</i> pada karyawan generasi Z.	Subjek penelitian: 64 orang partisipan untuk mengisi 24 butir kuesioner	<i>Career Adaptability Scale</i> (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012).	Terdapat perbedaan tingkat <i>career adaptability</i> pada faktor yang mempengaruhi bagaimana generasi Z beradaptasi pada lingkungan kerja. ada faktor umur, terdapat perbedaan pada golongan usia. Pada usia 20 hingga 21 tahun memiliki tingkat <i>career adaptability</i> tertinggi dan golongan usia 22 hingga 23 tahun terendah. Generasi yang baru memasuki dunia kerja setelah lulus kuliah atau sedang menempuh pendidikan S1 memiliki adaptasi kerja tertinggi. Berbeda dengan generasi Z yang telah bekerja beberapa bulan.	Subjek penelitian: Berfokus pada Generasi Z Tidak ada variabel mediasi di sini hanya fokus pada variabel <i>career adaptability</i>

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
7	Qishan chen , Jiamin Li <i>Career adaptability and work engagement: the roles of person organization fit and job insecurity</i> (2024) 12:562 https://doi.org/10.1186/s40359-024-01907-2	Mengkaji hubungan antara <i>career adaptability</i> karyawan dan <i>work engagement</i> . Secara khusus, penelitian ini meneliti peran mediasi <i>person-organization fit</i> dalam hubungan antara <i>career adaptability</i> dan <i>work engagement</i> , serta peran moderasi <i>job insecurity</i> dalam efek mediasi tersebut.	Subjek penelitian: 248 karyawan penuh waktu Lokasi penelitian: Tiongkok	Teknik statistik yang kuat untuk menguji model mediasi moderasi yang mencakup konstruk <i>career adaptability</i> , <i>person-organization fit</i> , <i>job insecurity</i> , dan <i>work engagement</i> .	<i>Career adaptability</i> berhubungan positif dengan <i>work engagement</i> karyawan, dan <i>person-organization fit</i> memediasi hubungan antara <i>career adaptability</i> dan <i>work engagement</i> . <i>Job insecurity</i> memoderasi efek mediasi dari <i>person-organization fit</i> dalam konteks ini. Hubungan antara <i>person-organization fit</i> dan <i>work engagement</i> lebih kuat pada tingkat <i>job insecurity</i> yang rendah dibandingkan tingkat yang tinggi.	Lokasi penelitian: Tiongkok Variabel mediasi: <i>Job insecurity</i>

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
8	Fontes, L., Gonçalves, A., Gomes, A. R., & Simões, C. (2019). <i>Stress and Work Engagement in Health Professionals. Dalam Occupational Safety and Health</i> . Springer.	Menganalisis hubungan antara stres kerja dan <i>work engagement</i> serta mengidentifikasi dimensi stres kerja yang mampu memprediksi dimensi <i>work engagement</i> (<i>vigour, dedication, absorption</i>) pada tenaga kesehatan.	Subjek penelitian: 221 tenaga kesehatan (20,4% dokter dan 79,6% perawat). Lokasi: Rumah sakit di wilayah utara Portugal.	Instrumen penelitian: a. <i>Stress in Health Professionals Questionnaire</i> (SHPQ) b. <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) Teknik analisis data: Analisis regresi hierarkis menggunakan IBM SPSS untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi stres terhadap <i>work engagement</i> .	Stres kerja memiliki peran yang signifikan dalam memprediksi <i>work engagement</i> , namun pengaruhnya berbeda-beda tergantung pada dimensi stres dan dimensi <i>engagement</i> . Stres yang berkaitan dengan hubungan kerja yang buruk dan aktivitas pelatihan secara konsisten menurunkan tingkat <i>vigour, dedication, dan absorption</i> . Sebaliknya, stres dalam menghadapi klien justru dalam beberapa kondisi berkorelasi positif dengan <i>dedication dan absorption</i> , dipersepsikan sebagai tantangan (<i>challenge stressor</i>).	Subjek dan Lokasi penelitian: Tenaga kesehatan di rumah sakit Variabel stres kerja tidak menjadi variabel mediasi

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
9	Harmen, H., & Sunjaya, W. (2022). <i>Stres Kerja dan Ability of Employees Pengaruhnya terhadap Employee Engagement.</i> , Vol. 11(2), 189–197.	Menganalisis pengaruh stres kerja dan kemampuan karyawan (<i>ability of employees</i>) terhadap <i>employee engagement</i> , baik secara parsial maupun simultan.	Subjek penelitian: 83 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Lokasi penelitian: Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.	Instrumen penelitian: Kuesioner stres kerja, <i>ability of employees</i> , dan <i>employee engagement</i> berbasis skala Likert. Teknik analisis data: Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.	Secara simultan, stres kerja dan kemampuan karyawan mampu memprediksi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis berupa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan, sementara kemampuan kerja yang baik berfungsi sebagai sumber daya personal yang mampu meningkatkan keterikatan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja dan pengembangan kemampuan karyawan.	a. Menggunakan stres kerja sebagai variabel independen langsung b. Tidak menguji peran mediasi c. Subjek terbatas pada PNS d. Variabel personal difokuskan pada <i>ability of employee</i>

No.	Identitas Jurnal	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	Simpulan	Perbedaan dengan Penelitian yang sedang Dilakukan
10	Rizki, S., & Prabowo, A. (2023). <i>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi</i> . Vol. IV(2). Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.	Menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta menguji peran <i>work engagement</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan tambak udang di Pidie Sigli Aceh.	Subjek penelitian: 89 karyawan tambak udang. Lokasi penelitian: Pidie Sigli, Aceh.	Instrumen penelitian: Kuesioner stres kerja, lingkungan kerja, <i>work engagement</i> , dan kepuasan kerja berbasis skala Likert. Teknik analisis data: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan <i>software</i> SmartPLS 3.3.	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . bahwa <i>work engagement</i> memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja,	a. Fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen b. Menggunakan <i>work engagement</i> sebagai variabel mediasi c. Variabel utama: stres kerja dan lingkungan kerja d. Subjek spesifik karyawan tambak udang

(Sumber: Review jurnal oleh peneliti)