

Analisis Hubungan *Hardiness* dan *Career Adaptability* pada Generasi Z yang Bekerja sebagai *Content Creator* di Indonesia

Reininda Anugrah Hayati, Rayini Dahesihsari*

Magister Psikologi Profesi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

e-mail korespondensi: ray.dahesihsari@atmajaya.ac.id

Abstract

For today's Generation Z, career exploration is not just a developmental phase but also an adaptive process in responding to dynamic career challenges caused by technological disruption, social changes, and the impact of the pandemic. The gig economy has emerged as an alternative for Generation Z who find it difficult to access formal employment, but it also brings uncertainty in terms of income and employment status. Therefore, career adaptability is important for Generation Z who work as content creators. This descriptive-correlational quantitative study aims to analyze the relationship between hardiness and career adaptability among Generation Z who work as content creators. The study employed convenience sampling and obtained 331 participants who met the criteria for completing the DRS-II scale, the CAAS scale, and open-ended questions in the questionnaire. Since the data are not normally distributed, Spearman's rank correlation was used to test the correlation between the two variables. The results showed a significant positive relationship between hardiness levels and career adaptability. This means that the higher the level of hardiness, the higher the level of career adaptability among Generation Z working as content creators. The main implications of the research findings is that hardiness is essential to remain relevant and in demand in pursuing a career as a content creator. The education sector, communities, and relevant government institutions can offer programs to develop hardiness in support of content creators' career development.

Keywords: *hardiness, career adaptability, generation Z, content creator*

Abstrak

Bagi generasi Z masa kini, eksplorasi karier tidak hanya menjadi fase perkembangan, tetapi juga proses adaptif dalam menghadapi tantangan karier yang dinamis akibat disrupsi teknologi, perubahan sosial, dan dampak pandemi. Fenomena *gig economy* muncul sebagai alternatif bagi generasi Z yang kesulitan mengakses pekerjaan formal, namun juga membawa ketidakpastian pendapatan dan status kerja. Oleh karena itu, *career adaptability* menjadi penting bagi generasi Z yang bekerja sebagai *content creator*. Penelitian kuantitatif deskriptif-korelasional ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada generasi Z yang bekerja sebagai *content creator*. Penelitian ini menerapkan teknik *convenience sampling* dan diperoleh 331 partisipan yang mengisi skala DRS-II, skala CAAS, dan pertanyaan terbuka pada kuesioner. Teknik analisis data utama yang digunakan adalah *Spearman's rank correlation*, karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat *hardiness* dan *career adaptability* generasi Z yang bekerja sebagai *content creator*. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya *hardiness* bagi generasi Z dalam menghadapi ketidakpastian karier serta perlunya dukungan dari komunitas, pemerintah, dan lembaga pembuat kebijakan ketenagakerjaan dalam merancang strategi pengembangan karier yang relevan bagi *content creator*.

Kata kunci: *hardiness, career adaptability, generasi Z, content creator*

I. Pendahuluan

Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok demografis terbesar di Indonesia dengan populasi mencapai 27.94 persen atau sekitar 75.49 juta jiwa (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020). Menurut Donald E. Super, setiap individu memiliki tugas-tugas pada setiap tahap perkembangan yang dijalani (Tarsidi, 2007). Generasi Z saat ini

umumnya sedang berada pada tahap eksplorasi karier, yaitu fase perkembangan yang dijelaskan oleh Super sebagai tahap individu untuk memastikan kesesuaian antara pilihan karier dan potensi dirinya. Pada tahap ini, individu mulai merencanakan, mengeksplorasi lebih dalam spesifikasi kariernya, serta mengimplementasikan pilihan kariernya berdasarkan informasi dan pengalaman yang diperoleh dari lingkungan sekitar. Berdasarkan data demografis kependudukan tahun 2024, sekitar 2.6 juta generasi Z di Indonesia berada pada tahap eksplorasi karier (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Menurut Super, tahap eksplorasi karier sangat penting bagi individu untuk menjadi fondasi dalam membangun arah karier yang selaras dengan potensi, minat, dan identitas diri (Tarsidi, 2007). Namun, bagi generasi Z masa kini, eksplorasi karier tidak hanya menjadi fase perkembangan, tetapi juga proses adaptif dalam menghadapi tantangan karier yang terus berubah akibat disrupsi teknologi, perubahan sosial, dan dampak pandemi (Rahmanda & Widiyarti, 2024).

Percepatan digitalisasi dan hadirnya kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* telah menggeser struktur pasar tenaga kerja secara signifikan. Laporan *The Future of Jobs* dari *World Economic Forum* tahun 2020 memprediksi akan terjadi penyusutan bersih sebesar 14 juta pekerjaan global dalam lima tahun ke depan akibat otomatisasi, terutama di sektor manufaktur, retail, dan administrasi (World Economic Forum, 2020). Kondisi ini diperparah oleh pandemi Covid-19 yang menyebabkan lonjakan pengangguran di Indonesia, dari 6.92 juta jiwa pada Februari 2020 menjadi 8.74 juta pada Februari 2021 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020). Meskipun pada Februari 2024 angka pengangguran menurun menjadi 7.19 juta jiwa, generasi Z tetap menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi, khususnya pada rentang usia 20 sampai dengan 24 tahun yang mencapai 2.58 juta jiwa (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Hal ini menunjukkan tantangan besar yang dihadapi generasi Z dalam memasuki pasar kerja formal, serta urgensi penyesuaian keterampilan agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja masa kini (Nafis, 2024).

Sebagai konsekuensi dari tingginya angka pengangguran pada kalangan usia muda, terutama generasi Z, jalur karier yang dipilih tidak selalu selaras dengan minat maupun latar belakang pendidikannya (Caesaria & Kasih, 2022). Tekanan ekonomi yang kuat membuat generasi Z mengambil keputusan secara pragmatis, yakni menerima pekerjaan apa pun demi memenuhi kebutuhan hidup, meskipun hal tersebut sering kali mengorbankan aspirasi profesional dan bidang keahlian yang dimiliki (Rifan, 2025). Dalam kondisi ini, orientasi jangka pendek lebih diutamakan dibanding pertimbangan jangka panjang mengenai pengembangan karier yang berkelanjutan. Bahkan, pada penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa sebagian besar pekerja lepas bersedia bekerja di bawah kualifikasinya sebagai strategi

bertahan hidup atau untuk memperoleh pengalaman kerja awal (Firdasanti et al., 2021).

Dalam situasi seperti ini, fenomena *gig economy* muncul sebagai alternatif terutama bagi individu yang kesulitan mengakses pekerjaan formal di tengah krisis ekonomi dan global seperti pandemi Covid-19 (Umiyani, 2024). *Gig economy* yang menawarkan model kerja fleksibel berbasis *platform digital* tersebut mengalami pertumbuhan pesat secara global (Nugroho et al., 2023). Data dari *World Bank Group* mencatat bahwa pada tahun 2023, sekitar 46.4 persen tenaga kerja dunia merupakan *gig worker* (World Bank Group, 2023). Di Indonesia, perkembangan *gig economy* dimulai sejak kemunculan layanan transportasi daring seperti *Gojek* dan *Grab* pada tahun 2015, dan terus meningkat selama pandemi, dengan jumlah *gig worker* mencapai 33.34 juta jiwa pada tahun 2020 (Setiawan, 2023). Sebagai sumber penghasilan alternatif pada masa pandemi, banyak individu memanfaatkan teknologi dan kreativitasnya untuk membuat konten gaya hidup, kuliner, edukasi, hingga tips sehari-hari (Suminar, 2021).

Di Indonesia, jumlah *content creator* diprediksi terus meningkat seiring tingginya angka pengguna media sosial yang mencapai 139 juta orang atau sekitar 49.9 persen dari total populasi pada tahun 2024 (Wendratama et al., 2024). Pekerjaan ini dinilai memiliki potensi penghasilan yang menjanjikan dan tidak begitu menuntut persyaratan yang kompleks seperti tingkat pendidikan formal maupun pengalaman kerja tertentu (Hadi et al., 2024). Dengan bermodal *smartphone*, koneksi internet, dan kemampuan menciptakan konten menarik dalam format teks, gambar, video, atau audio, individu dapat menghasilkan pendapatan melalui berbagai *platform* media sosial. Berdasarkan *platform* yang digunakan, *content creator* diklasifikasikan menjadi *YouTuber*, *Blogger*, *TikToker*, dan *Podcaster* (Dahwilani, 2023).

Meski belum terdapat data pasti mengenai jumlah generasi Z yang menjadi *content creator*, karakteristik generasi Z sebagai *digital native* yang kreatif dan adaptif diprediksi memiliki peluang besar untuk mendominasi pekerjaan *content creator* di era *digital* saat ini. Selain itu, preferensi karier generasi Z yang menekankan pada fleksibilitas, keseimbangan hidup dan kerja, serta kesempatan untuk berkembang sesuai dengan fleksibilitas yang ditawarkan sektor *gig economy* (Lev, 2021). Fenomena *gig economy* yang diprediksi akan menjadi kenormalan baru ini tidak hanya menawarkan fleksibilitas tinggi bagi *content creator*, namun juga menimbulkan ketidakpastian dari segi pendapatan dan status kerja yang tidak tetap (Nola, 2025). Hal ini menuntut *content creator* untuk membangun kariernya dengan terus belajar dan berinovasi secara mandiri agar dapat bertahan dan berkembang dalam dinamika karier, seperti membangun identitas profesional melalui interaksi dengan *audiens* dan *brand*.

Dalam teori konstruksi karier, Mark Savickas memandang karier bukan sekadar hasil dari pilihan rasional atau linier, melainkan sebuah proses naratif yang dibentuk oleh individu dalam merespons lingkungan sosial dan perubahan hidupnya (Savickas, 2013). Dalam konteks ini, menjadi *content creator* merupakan bentuk ekspresi dari individu yang membangun makna atas pekerjaannya melalui *platform digital*, terutama di tengah dinamika ekonomi dan ketidakpastian dunia kerja seperti yang terjadi dalam era *gig economy*. Savickas menyebut kemampuan adaptasi tersebut sebagai *career adaptability*, yaitu kemampuan individu untuk secara efektif menyesuaikan diri dengan perubahan kariernya melalui cara mengidentifikasi peluang, mengatasi hambatan, dan mengembangkan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan kariernya (Savickas, 2013). Individu dengan *career adaptability* yang baik menunjukkan hasil positif pada empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). *Concern* mencerminkan perhatian individu terhadap tujuan masa depan dan kesadaran akan dampak keputusan saat ini pada karier. *Control* menunjukkan kemampuan individu untuk bertanggung jawab, mempertahankan keyakinan, dan mengatur diri dalam pengambilan keputusan karier. *Curiosity* menggambarkan eksplorasi berbagai peluang karier dengan rasa ingin tahu yang tinggi. *Confidence* mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, mengatasi tantangan, dan bekerja dengan hati-hati.

Selanjutnya, terdapat beberapa lima faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* individu (Othman et al., 2018), yaitu *hope*, *optimism*, *hardiness*, *resilience*, dan *perceived social support*. Dari kelima faktor tersebut, *hardiness* dipilih sebagai fokus faktor yang dikaji dalam penelitian ini karena perannya yang sangat penting dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi ketidakpastian dan perubahan dalam perkembangan karier. *Hardiness* merupakan kepribadian individu untuk bertahan dan mengubah keadaan stres menjadi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Maddi, 2006; Kobasa, 1979). Model konseptual yang diangkat dari teori konstruksi karier menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan aspek *adaptivity*, yaitu kesiapan psikologis individu untuk beradaptasi dengan tuntutan kariernya yang dinamis dan tidak pasti (Merino-Tejedor et al., 2025).

Dalam konteks karier, *hardiness* berfungsi sebagai landasan penting yang mempengaruhi bagaimana individu merespons perubahan, tekanan, serta ketidakpastian yang muncul sepanjang perjalanan karier. *Hardiness* terdiri dari tiga komponen utama, yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*. Pada saat situasi menekan, individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tujuan, merasa memiliki kendali atas situasi yang dihadapi, serta melihat tantangan sebagai peluang

untuk berkembang, sehingga dapat tetap tenang dan fokus dalam situasi sulit. Dengan demikian, individu tersebut akan lebih mampu mengambil keputusan strategis, menjajaki peluang baru, dan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan karier jangka panjang (Prahara & Wijaya, 2024; Coetzee & Harry, 2015).

Untuk memahami secara menyeluruh bagaimana individu menghadapi stres dan perubahan, terdapat aspek kelemahan individu yang perlu diperhatikan. Sinclair dan Oliver (2003) menambahkan tiga dimensi negatif *hardiness*, yaitu *powerlessness*, *alienation*, dan *rigidity*. Individu dengan tingkat *hardiness* yang rendah cenderung mengalami perasaan tidak berdaya, terasing secara sosial maupun emosional, serta bersikap kaku atau sulit beradaptasi terhadap perubahan. Kondisi ini membuat individu tersebut lebih rentan terhadap stres, kesulitan dalam mengambil keputusan karier, dan cenderung menghindari tantangan, yang pada akhirnya dapat menghambat proses pengembangan diri dan pencapaian tujuan karier secara optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan *career adaptability*, di mana *hardiness* tidak hanya memprediksi kemampuan *career adaptability*, tetapi juga berperan dalam pembentukan proses adaptasi serta identitas karier individu (Merino-Tejedor et al., 2025). Sebagai fondasi psikologis, *hardiness* memungkinkan individu untuk mengembangkan sumber daya *career adaptability* yang meliputi empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

Pada beberapa penelitian sebelumnya juga, dinyatakan bahwa generasi Z umumnya memiliki tingkat *hardiness* dan *career adaptability* pada kategori sedang (Fitri et al., 2023; Lukito & Dahesihsari, 2023). Artinya, generasi Z memiliki kapasitas yang cukup dalam menghadapi perubahan atau tantangan karier. Namun demikian, hasil-hasil tersebut belum memberikan gambaran yang jelas bagi peneliti mengenai bagaimana hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada generasi Z apabila dikaitkan secara spesifik dengan fenomena *gig economy* dan pekerjaan sebagai *content creator* yang kini semakin marak di kalangan generasi Z. Hal ini dikarenakan fenomena *gig economy* masih tergolong baru di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran mengenai hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* dalam konteks *gig economy*. Sejalan dengan tujuan penelitian ini, diajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian

psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami dinamika karier generasi Z di era *gig economy*. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi generasi Z, komunitas *content creator*, pemerintah, serta lembaga pengambil kebijakan ketenagakerjaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif, resilien, dan relevan dengan tantangan karier di masa kini.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasional. Pendekatan deskriptif-korelasional dilakukan untuk menggambarkan hubungan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta antara dua variabel atau lebih (Pasaribu et al., 2023). Untuk fenomena yang masih tergolong baru ini, pendekatan deskriptif-korelasional dipilih peneliti agar memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel *hardiness* dan *career adaptability* tanpa melakukan intervensi.

Karakteristik partisipan penelitian ini adalah generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* di Indonesia. Secara inklusi, karakteristik partisipan dalam penelitian ini mencakup generasi Z yang berusia antara 20 hingga 24 tahun, sesuai dengan rentang usia angkatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan karakteristik eksklusi partisipan dalam penelitian ini adalah generasi Z yang berusia di luar 20 hingga 24 tahun. Dikarenakan peneliti tidak sepenuhnya mengetahui jumlah sampel dari populasi yang akan diambil, maka penelitian ini menerapkan pendekatan *non-probability sampling*, yaitu teknik *convenience sampling*. Dengan teknik *convenience sampling*, peneliti memilih partisipan berdasarkan kesediaan partisipan untuk berpartisipasi dalam penelitian (Creswell, 2012).

Untuk menentukan jumlah minimum partisipan, peneliti merujuk pada beberapa pendekatan. Menurut Hair et al. (Memon et al., 2020), dalam penelitian kuantitatif dengan analisis dasar seperti korelasi atau regresi sederhana, ukuran sampel minimal berkisar antara 100 hingga 150 partisipan untuk menghasilkan temuan yang reliabel. Selain itu, peneliti juga mengacu pada rumus ukuran sampel yang dikemukakan oleh Green (Memon et al., 2020), di mana untuk penelitian dengan satu variabel bebas, maka dibutuhkan partisipan minimal 58 orang.

Agar dapat menjangkau secara masif generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* di seluruh Indonesia, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner *online*. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Pertama, terdapat skala penilaian untuk mengukur kesesuaian pernyataan terkait dimensi variabel yang diteliti. Untuk mengukur *career*

adaptability, peneliti menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale* atau skala CAAS dari Savickas dan Porfeli (2012) versi adaptasi bahasa Indonesia (Khairunnisa et al., 2021). Skala CAAS terdiri dari 24 item dan mencakup empat dimensi *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Selanjutnya, skala yang digunakan untuk mengukur *hardiness* generasi Z dalam penelitian ini adalah skala *Dispositional Resilience Scale* atau skala DRS-II dari Sinclair dan Oliver (2003) versi adaptasi bahasa Indonesia (Lukito & Dahesihsari, 2023). Skala DRS-II terdiri dari 18 item dan mencakup dimensi positif *commitment*, *control*, *challenge* serta dimensi negatif *alienation*, *powerlessness*, dan *rigidity*.

Untuk melengkapi data kuantitatif yang diperoleh, pada bagian kedua kuesioner peneliti menggali beberapa informasi tambahan untuk menggambarkan dimensi *career adaptability* melalui pertanyaan terbuka pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel I. Daftar Pertanyaan Terbuka

Pertanyaan Terbuka	Gambaran Dimensi yang Diukur
Apakah pekerjaan atau pilihan karier Anda saat ini sesuai dengan yang diharapkan?	<i>Concern</i>
Apakah aspirasi karier Anda untuk kedepannya?	
Bagaimana cara Anda mempertimbangkan keputusan untuk karier Anda?	<i>Control</i>
Bagaimana cara Anda menetapkan tujuan karier dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya?	
Apa yang Anda lakukan agar dapat tetap konsisten dalam mencapai tujuan karier Anda?	
Jika tidak sesuai, apa pekerjaan atau pilihan karier yang Anda harapkan?	<i>Curiosity</i>
Kendala apa yang Anda hadapi sehingga sejauh ini harapan tersebut belum tercapai?	<i>Confidence</i>
Apa yang membuat Anda percaya diri bahwa Anda mampu mengatasi kendala dalam pekerjaan atau karier Anda?	
Apa kesulitan terbesar Anda untuk bisa mewujudkan aspirasi karier tersebut?	

Dari hasil pengumpulan data, awalnya diperoleh 438 data partisipan. Namun setelah dilakukan pembersihan data, maka kuesioner yang datanya lengkap dan sesuai kriteria untuk bisa dianalisis lebih lanjut adalah sebanyak 331 orang. Data yang telah terkumpul diolah menggunakan aplikasi statistik JASP versi 0.19.00. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi. Dikarenakan data yang diperoleh tidak berdistribusi normal pada salah satu variabel, maka teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi non parametrik *Spearman's rank correlation*. Tingkat kekuatan hubungan antara

kedua variabel mengacu pada kaidah Guilford (1973).

Selain uji korelasi, peneliti juga melakukan uji deskriptif dan uji beda. Uji beda digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua nilai rata-rata dari dua kelompok sampel yang independen atau tidak terkait secara statistik (Gravetter & Wallnau, 2017). Pada penelitian ini, uji beda dilakukan dengan menggunakan teknik *Independent Sample T-Test* dan *ANOVA* pada data yang berdistribusi normal, sedangkan pada data yang tidak berdistribusi normal digunakan uji *Mann-Whitney U-Test* dan *Kruskal-Wallis*.

Sementara itu, untuk data kategorikal atau nominal, peneliti melakukan uji *Chi-Square* untuk melihat apakah terdapat perbedaan proporsi yang signifikan antara dua atau lebih variabel kategorikal (Goss-Sampson, 2020). Dalam penelitian ini, analisis *cross tab* dimanfaatkan sebagai langkah awal yang bersifat deskriptif, guna menampilkan distribusi frekuensi antar kategori sebelum dilanjutkan ke tahap uji *Chi-Square*. Apabila hasil uji *Chi-Square* menunjukkan signifikansi, maka uji *post hoc* dapat dilakukan untuk menelusuri lebih lanjut pola perbedaan yang muncul di antara kelompok tersebut. Kegunaan lain dari uji *post hoc* yaitu untuk menghindari kesalahan pengambilan keputusan dari pengujian beberapa perbandingan sekaligus. Pada uji *post hoc*, nilai *p* yang digunakan berasal dari uji *Tukey HSD* atau *Ptukey*, yaitu nilai *p* yang telah dikoreksi agar tetap akurat saat melakukan beberapa perbandingan, sehingga dapat meminimalkan kemungkinan kesalahan tipe I yang muncul akibat pengujian ganda.

Dalam hal uji validitas dan reliabilitas alat ukur, acuan *Pearson* yang digunakan peneliti untuk uji validitas alat ukur yaitu nilai *item-rest correlation* 0.109 dengan tingkat kesalahan alat ukur yang dapat ditoleransi sebesar 5 persen. Nilai validitas item dari skala CAAS berada dalam rentang antara 0.48 sampai dengan 0.757, sedangkan pada hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.941. Artinya, seluruh item pada skala CAAS valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi untuk mengukur *career adaptability* partisipan penelitian.

Selanjutnya, nilai validitas item dari skala DRS-II berada dalam rentang -0.334 sampai dengan 0.623, sedangkan pada hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.785. Dari 18 item pada skala DRS-II, terdapat satu item yang memperoleh skor *item-rest correlation* di bawah 0.109 sehingga tidak diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya. Dengan demikian, skala DRS-II valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang sedang untuk mengukur *hardiness* partisipan penelitian ini.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Dari 331 data partisipan yang memenuhi kriteria, berikut sebaran demografis partisipan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, jumlah jam kerja per hari, dan pendapatan kerja yang diterima setiap bulannya.

Tabel II. Gambaran Umum Demografis Partisipan

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	11	3.32%
Perempuan	320	96.67%
Usia		
Mean	22.77	
Modus	24	
Minimal	20	
Maksimal	24	
Masa Kerja		
< 1 tahun	177	53.47%
> 1 tahun	154	46.52%
Jumlah Jam Kerja per Hari		
< 5 jam	237	71.60%
> 5 jam	94	28.39%
Pendapatan Kerja per Bulan		
< Rp 1.500.000	176	53.17%
Rp 1.500.000 - Rp 2.500.000	85	25.68%
Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000	40	12.08%
> Rp 3.500.000	30	9.06%

Berdasarkan sebaran demografis partisipan pada tabel 2, partisipan penelitian ini didominasi oleh *content creator* yang berjenis kelamin perempuan, berusia 24 tahun, memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, bekerja kurang dari 5 jam dalam sehari, dan memiliki pendapatan kerja per bulan di bawah Rp 1.500.000. Sebaran demografis yang didominasi oleh partisipan berjenis kelamin perempuan ini terjadi karena partisipan yang mengisi kuesioner ini umumnya merupakan *content creator* yang aktif dalam membagikan konten gaya hidup dan kecantikan.

Selanjutnya, untuk mengetahui sebaran skor pada setiap dimensi variabel penelitian, peneliti merancang norma dengan menggunakan *mean teoritis* dan standar deviasi mengacu

pada pedoman Azwar (2016), sehingga diperoleh gambaran sebagai berikut.

Tabel III. Gambaran *Hardiness* dan *Career Adaptability* Partisipan

Variabel	Mean	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
CA	106.25	0 (0%)	0 (0%)	325 (98%)	6 (2%)	0 (0%)
CA.CNC	26.56	0 (0%)	0 (0%)	323 (98%)	8 (2%)	0 (0%)
CA.CTR	26.57	0 (0%)	0 (0%)	324 (98%)	7 (2%)	0 (0%)
CA.CRS	26.33	0 (0%)	0 (0%)	325 (98%)	6 (2%)	0 (0%)
CA.CNF	26.77	0 (0%)	0 (0%)	325 (98%)	6 (2%)	0 (0%)
HA	62.71	0 (0%)	0 (0%)	258 (78%)	73 (22%)	0 (0%)
HA.CTR	12.50	0 (0%)	0 (0%)	302 (91%)	29 (9%)	0 (0%)
HA.CMT	11.77	0 (0%)	0 (0%)	283 (85%)	48 (15%)	0 (0%)
HA.CHL	11.09	0 (0%)	0 (0%)	256 (77%)	75 (23%)	0 (0%)
HA.PWL*	7.91	0 (0%)	0 (0%)	89 (27%)	242 (73%)	0 (0%)
HA.ALN*	7.68	0 (0%)	0 (0%)	85 (26%)	246 (74%)	0 (0%)
HA.RGD*	11.06	0 (0%)	0 (0%)	256 (77%)	75 (23%)	0 (0%)

Seperti yang dilihat pada tabel 3, sekitar 98 persen generasi Z yang menjadi partisipan penelitian ini menunjukkan tingkat *career adaptability* yang berada dalam kategori sedang dengan rata-rata skor sebesar 106.25 dan hanya 2 persen yang berada pada kategori rendah. Keempat dimensi *career adaptability* juga memiliki distribusi yang seragam, dengan masing-masing 98 persen partisipan berada dalam kategori sedang dan 2 persen pada kategori rendah.

Sementara itu, variabel *hardiness* menunjukkan distribusi yang lebih beragam, dengan rata-rata skor 62.71. Sebanyak 78 persen partisipan memiliki tingkat *hardiness* dalam kategori sedang dan 22 persen partisipan dalam kategori rendah. Pada dimensi positif, umumnya partisipan memiliki tingkat *control*, *commitment*, dan *challenge* pada kategori sedang, sedangkan dimensi negatif *powerless* dan *allienation* didominasi oleh kategori rendah. Hanya *rigidity* dimensi negatif dari variabel *hardiness* yang sebarannya lebih banyak berada pada kategori sedang. Artinya, meskipun sebagian besar partisipan menunjukkan tingkat *hardiness* yang cukup baik pada aspek-aspek positif seperti *control*, *commitment*, dan *challenge*, sebagian besar partisipan masih cenderung mempertahankan pola pikir atau perilaku yang kaku saat menghadapi perubahan atau situasi menekan.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti melakukan uji korelasi dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel IV. Hasil Uji Korelasi Dimensi dengan Skor Total Variabel

		<i>R</i>	Sig. ($p < 0.05$)	Kekuatan Hubungan
<i>Hardiness</i> (HA)	<i>Career Adaptability</i> (CA)	0.437	Signifikan	Sedang
	CA <i>Concern</i>	0.387	Signifikan	Lemah
	CA <i>Control</i>	0.408	Signifikan	Sedang
	CA <i>Curiosity</i>	0.379	Signifikan	Lemah
	CA <i>Confidence</i>	0.423	Signifikan	Sedang
<i>Career Adaptability</i> (CA)	HA <i>Control</i>	0.559	Signifikan	Sedang
	HA <i>Commitment</i>	0.573	Signifikan	Sedang
	HA <i>Challenge</i>	0.553	Signifikan	Sedang
	HA <i>Powerlessness</i>	-0.155	Signifikan	Sangat Lemah
	HA <i>Alienation</i>	-0.200	Signifikan	Sangat Lemah
	HA <i>Rigidity</i>	0.258	Signifikan	Sangat Lemah

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 4, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh partisipan, maka akan semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* generasi Z yang menjadi partisipan penelitian ini. Kekuatan hubungan kedua variabel ini berada pada kategori sedang. Dengan demikian, *hardiness* memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan tingkat *career adaptability* individu.

Selanjutnya, pada tabel 4 dijelaskan juga hasil uji korelasi dimensi dengan skor total variabel. Dari hasil uji korelasi tersebut, terdapat hubungan positif yang signifikan pada skor total variabel *hardiness* dengan keempat dimensi *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* individu. Jika dilihat dari dimensi-dimensi *career adaptability*, *confidence* memiliki korelasi tertinggi dengan *hardiness*, sedangkan pada dimensi *concern* dan *curiosity* terdapat korelasi yang signifikan namun dalam kategori lemah. Dikarenakan keempat dimensi *career adaptability* merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi dan berkontribusi secara sinergis, maka penekanan terhadap satu dimensi tertentu, seperti *confidence*, tidak dapat dijadikan dasar tunggal oleh peneliti dalam menjelaskan *career adaptability* partisipan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan teori *career adaptability* yang menekankan pentingnya peran keempat dimensi tersebut, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas, 2013).

Pada dimensi-dimensi *hardiness*, skor total variabel *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dimensi *hardiness control*, *commitment*, *challenge*, dan *rigidity*, serta hubungan negatif yang signifikan dengan dimensi *powerlessness* dan *alienation*. Artinya, semakin tinggi kemampuan *career adaptability* partisipan, maka semakin tinggi pula tingkat *control*, *commitment*, *challenge*, dan *rigidity* partisipan. Jika dilihat dari dimensi-dimensi *hardiness*, variabel *career adaptability* lebih kuat korelasinya dengan dimensi *commitment* dan paling lemah dengan dimensi *alienation*. Temuan ini menunjukkan bahwa *career adaptability* individu berkaitan erat dengan tingkat *hardiness* sebagai psikologis positif, seperti komitmen yang kuat terhadap tujuan hidup dan kariernya, serta berbanding terbalik dengan aspek *hardiness* negatif yang mencerminkan merasa terasing atau tidak memiliki keterikatan terhadap lingkungan atau tugasnya.

Sebagai analisis tambahan, peneliti melakukan uji beda terhadap data demografis partisipan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua atau lebih kelompok data pada tabel sebagai berikut.

Tabel V. Hasil Uji Beda berdasarkan Karakteristik Demografis

Data Demografis	Variabel	Teknik Uji Beda	Sig. ($p < 0.05$)
Jenis Kelamin	<i>Hardiness</i>	<i>Independent Sample T-Test</i>	0.830
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Mann-Whitney U-Test</i>	0.473
Usia	<i>Hardiness</i>	<i>ANOVA</i>	0.234
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Kruskal-Wallis</i>	0.737
Masa Kerja	<i>Hardiness</i>	<i>Independent Sample T-Test</i>	0.181
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Mann-Whitney U-Test</i>	0.339
Jumlah Jam Kerja per hari	<i>Hardiness</i>	<i>Independent Sample T-Test</i>	0.980
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Mann-Whitney U-Test</i>	0.133
Pendapatan Kerja per Bulan	<i>Hardiness</i>	<i>ANOVA</i>	0.208
	<i>Career Adaptability</i>	<i>Kruskal-Wallis</i>	0.073

Berdasarkan hasil uji beda pada tabel 5, secara keseluruhan nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05. Artinya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karakteristik demografis partisipan yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, jumlah jam kerja per hari, dan pendapatan per bulan dengan variabel *hardiness* dan *career adaptability*. Karakteristik demografis partisipan pada penelitian ini cenderung homogen dan tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variasi skor *hardiness* maupun *career adaptability*. Dengan kata lain, perbedaan jenis kelamin, usia, masa bekerja, jumlah jam kerja per hari, dan jumlah pendapatan

kerja per bulan tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat *hardiness* maupun *career adaptability* partisipan.

Sebagai analisis tambahan, peneliti melakukan analisa *cross tab* untuk melihat bagaimana gambaran frekuensi antar kategori sebelum dilanjutkan ke tahap uji *Chi-Square* dan diperoleh sebagai berikut.

Tabel VI. Tingkat *Hardiness* Partisipan berdasarkan Kesesuaian Pilihan Karier sebagai *Content Creator*

Kategori HA	Sudah Sesuai	Belum Sesuai	Cukup Sesuai	Total
Sedang	170 (51.36%)	69 (20.84%)	19 (5.74%)	258 (77.94%)
Rendah	30 (9.06%)	31 (9.36%)	12 (3.62%)	73 (22.05%)
Total	200 (60.42%)	100 (30.21%)	31 (9.36%)	331 (100%)

Dari hasil analisis *crosstab* pada tabel 6, dapat dilihat sebaran frekuensi tingkat *hardiness* terhadap persepsi kesesuaian pilihan karier partisipan generasi Z sebagai *content creator*. Umumnya, 51.36 persen partisipan dengan tingkat *hardiness* yang sedang menyatakan bahwa pilihan kariernya sudah sesuai. Sementara itu, 20.84 persen di antaranya menyatakan masih belum sesuai, dan 5.74 persen menyatakan cukup sesuai. Di sisi lain, partisipan dengan tingkat *hardiness* yang rendah memiliki sebaran persentase yang cukup merata, yaitu 9.06 persen di antaranya merasa sudah sesuai, 9.36 persen belum sesuai, dan 3.62 persen cukup sesuai. Temuan deskriptif ini mengindikasikan adanya perbedaan pola persepsi kesesuaian karier berdasarkan tingkat *hardiness*, terutama pada kelompok dengan tingkat *hardiness* yang tergolong sedang yang merasa sudah sesuai dengan pilihan kariernya saat ini.

Untuk memastikan apakah perbedaan tersebut bermakna secara statistik, selanjutnya dilakukan uji *Chi-Square* guna melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat *hardiness* individu dengan kesesuaian pilihan kariernya saat ini. Hasil uji *Chi-Square* pada kedua variabel kategori tersebut memperoleh nilai p signifikansi kurang dari 0.001. Dikarenakan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat *hardiness* individu dengan kesesuaian pilihan kariernya saat ini. Untuk melihat pola perbedaannya, peneliti melakukan uji *post hoc* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel VII. Hasil Uji *Post Hoc* terhadap Persepsi Kesesuaian Pilihan Karier Partisipan sebagai *Content Creator*

		<i>Mean Difference</i>	<i>Ptukey</i> ($p < 0.05$)
Sudah Sesuai	Belum Sesuai	3.005	0.007
	Cukup Sesuai	3.546	0.065
Belum Sesuai	Cukup Sesuai	0.491	0.954

Berdasarkan hasil uji *post hoc* terhadap perbedaan persepsi kesesuaian pilihan karier partisipan saat ini, dapat dilihat pada tabel 7 bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang merasa pilihan kariernya sudah sesuai dengan kelompok yang merasa pilihan kariernya belum sesuai harapan. Namun demikian, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kelompok yang merasa pilihan kariernya belum sesuai dan cukup sesuai, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap karier saat ini memiliki spektrum yang beririsan.

Menindaklanjuti temuan kuantitatif, data dari pertanyaan terbuka memperkuat dinamika ini. Meskipun sebanyak 69 persen partisipan menyatakan bahwa kariernya saat ini sebagai *content creator* sudah sesuai dengan harapan, namun menariknya, 57 persen dari keseluruhan partisipan dalam penelitian ini juga memiliki pilihan karier lain. Partisipan menyatakan bahwa ada keinginan untuk memiliki karier yang sesuai dengan bidang studi yang ditempuh, seperti menjadi seorang pegawai, dan terdapat pula dua orang di antaranya ingin menjadi atlet serta melanjutkan studi. Dari pilihan karier lain yang disampaikan oleh partisipan, hal tersebut belum tercapai karena beberapa kendala. Umumnya, sekitar 36 persen partisipan menyatakan bahwa keterbatasan peluang dan kesempatan turut menjadi kendala, diikuti dengan 31 persen faktor kapabilitas diri, serta 19 persen di antaranya terkendala dari segi keuangan atau materi.

Melanjuti jawaban partisipan pada pertanyaan terbuka, dalam menetapkan tujuan karier, partisipan cenderung percaya diri dalam membuat keputusan kariernya sendiri. Sekitar 87 persen partisipan sudah menentukan apa tujuan yang ingin dicapai dan ada beberapa pula 12 persen di antaranya yang melakukan diskusi dengan orang lain terkait dengan jalur karier yang hendak dipilih. Sayangnya, 91 persen partisipan belum memiliki aspirasi karier yang cukup konkret. Dengan kata lain, hanya sedikit di antaranya yang sudah memiliki arah atau tujuan karier yang jelas dan menetapkan langkah apa saja yang dapat dilakukan untuk mencapai aspirasi kariernya tersebut. Partisipan yang sudah memiliki aspirasi karier yang jelas menyatakan bahwa partisipan menetapkan tujuannya untuk menjadi *content creator* besar

dengan melanjutkan studi, aktif mencari peluang, memperluas relasi, dan berkolaborasi dengan *content creator* lainnya.

Pada bagian pertanyaan terakhir, 45 persen partisipan menggunakan kondisi keterbatasan saat ini seperti faktor ekonomi, pendidikan, maupun pengalaman sebagai pemicu agar lebih konsisten dalam usahanya mencapai tujuan karier yang diharapkan. Selain itu, meskipun jumlahnya lebih sedikit, ada juga partisipan yang menyatakan bahwa partisipan menyusun target-target pribadi sebagai bentuk kontrol diri agar lebih konsisten, misalnya melalui pengelolaan waktu dan peningkatan keterampilan.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan *career adaptability*. Hal ini berarti semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki oleh partisipan, maka akan semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* generasi Z yang menjadi partisipan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Prahara & Wijaya, 2024; Christian & Gunawan, 2024).

Secara umum, rata-rata dari 331 orang generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* dalam penelitian ini memiliki tingkat *hardiness* dan *career adaptability* pada kategori sedang. Artinya, temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa generasi Z tergolong cukup tangguh dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kariernya (Fitri et al., 2023; Lukito & Dahesihsari, 2023).

Meskipun 231 partisipan menyatakan sudah sesuai dengan pilihan kariernya saat ini sebagai *content creator*, namun terdapat 190 partisipan dari seluruh sampel yang juga memiliki pilihan karier lain. Dengan demikian, setidaknya 190 orang atau sekitar 57 persen dari total partisipan keseluruhan dapat dikatakan masih memiliki keraguan atau belum sepenuhnya mantap untuk memilih *content creator* sebagai tujuan utama atau aspirasi karier jangka panjang. Super (Tarsidi, 2007) menekankan bahwa karier adalah proses perkembangan seumur hidup yang terdiri dari beberapa tahap, salah satunya adalah fase eksplorasi, di mana individu sedang berupaya memahami dirinya dan menentukan arah karier yang selaras dengan minat, nilai, dan preferensi pribadinya. Dalam fase ini, individu bisa memiliki lebih dari satu aspirasi karier, dan identitas profesionalnya masih fleksibel serta terus berkembang.

Untuk memahami dinamika ini lebih lanjut, penting untuk meninjau aspek *career adaptability* partisipan, khususnya pada dimensi *curiosity* yang mencerminkan sejauh mana

individu terdorong untuk mengeksplorasi berbagai prospek karier sebelum membuat komitmen jangka panjang. Pada penelitian ini, umumnya partisipan memiliki tingkat *curiosity* yang tergolong sedang. Artinya, partisipan cukup terdorong untuk mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dianggap paling sesuai dan bermakna bagi dirinya. Dengan demikian, partisipan belum mengunci dirinya pada satu pilihan karier saja.

Hal ini sejalan dengan hasil uji *post hoc* yang menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan antara kelompok yang merasa pilihan kariernya belum sesuai dan cukup sesuai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa persepsi terhadap ketidaksesuaian karier berada dalam spektrum ketidakpuasan yang beririsan, di mana individu yang merasa kariernya cukup sesuai belum sepenuhnya puas, dan cenderung masih mempertimbangkan pilihan lain. Pada teori *career construction* (Savickas, 2013), pilihan karier adalah proses adaptif dan dinamis, bukan sesuatu yang statis. Individu membentuk jalur karier berdasarkan narasi hidup dan respons terhadap tantangan lingkungan. Dalam konteks ini, pilihan karier ganda yang dimiliki oleh 57 persen dari keseluruhan partisipan dapat dikatakan sebagai bentuk keraguan laten, bahkan di antara partisipan yang secara eksplisit menyatakan kariernya sudah sesuai. Dengan demikian, kesesuaian karier yang dilaporkan belum tentu menggambarkan kemantapan atau kepastian arah karier jangka panjang secara utuh, melainkan dapat diartikan juga sebagai keputusan yang masih bersifat sementara atau adaptif terhadap kondisi saat ini.

Pada hasil uji beda, sejauh ini tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara *hardiness* dan *career adaptability* dengan karakteristik demografi partisipan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan perubahan karier tidak sepenuhnya bergantung pada atribut demografis. Temuan menarik dari atribut demografis partisipan adalah sebanyak 53.17 persen partisipan dalam penelitian ini melaporkan bahwa pendapatan per bulan yang diperoleh dari konten yang dihasilkan kurang dari Rp 1.500.000. Temuan ini menggambarkan tantangan ekonomi yang dihadapi oleh *content creator* pemula yang mendominasi penelitian ini, terutama bagi yang belum memiliki basis *audiens* atau *brand* yang mapan. Namun demikian, peneliti belum dapat menarik kesimpulan yang sepenuhnya valid mengenai alasan mengapa partisipan tetap memilih jalur karier ini meskipun dengan penghasilan yang terbatas.

Probabilitas yang dapat dipertimbangkan adalah dari teori *expected utility* dalam pengambilan keputusan karier. Brown (Herlovina, 2023) menyatakan bahwa individu cenderung mempertimbangkan potensi keuntungan jangka panjang dan nilai intrinsik dari suatu pekerjaan, bukan hanya penghasilan saat ini. Dalam konteks ini, sejalan dengan pandangan Lev (2021) mengenai preferensi karier generasi Z, di mana menjadi *content creator*

dipersepsikan sebagai pekerjaan yang memberikan otonomi, kreativitas, dan peluang pertumbuhan eksponensial, sehingga tetap menarik bagi generasi muda meskipun belum menjanjikan stabilitas ekonomi dalam jangka pendek.

Dari hasil korelasi dimensi dengan skor total variabel, terdapat hubungan positif yang signifikan pada skor total variabel *hardiness* dengan keempat dimensi *career adaptability*. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* individu. Hal ini sejalan dengan teori *career adaptability* yang menekankan pentingnya peran keempat dimensi tersebut, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas, 2013).

Pada dimensi-dimensi *hardiness*, skor total variabel *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dimensi *hardiness control*, *commitment*, *challenge*, dan *rigidity*, serta hubungan negatif yang signifikan dengan dimensi *powerlessness* dan *alienation*. Kontribusi positif dimensi *rigidity* terhadap *career adaptability* ini secara teoritis bertentangan dengan konsep fleksibilitas dalam *career adaptability* (Savickas, 2013). Dalam teori *career construction*, *career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri secara lentur terhadap tantangan karier yang kompleks, baik secara kognitif, afektif, maupun perilaku. Sebagai dimensi negatif dari *hardiness*, *rigidity* diartikan sebagai kecenderungan untuk mempertahankan pola pikir yang kaku terhadap rutinitas atau resistensi terhadap perubahan. Kecenderungan mempertahankan pola pikir kaku yang berlebihan ini dinilai berpotensi menghambat efektifitas dari pemecahan masalah atau pengambilan keputusan dalam karier (Ahdiyenti et al., 2022). Temuan pada hasil analisis deskriptif penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat 256 partisipan memiliki tingkat *rigidity* pada kategori sedang.

Namun demikian, temuan unik ini dapat dimaknai sebagai kemungkinan adanya bentuk *rigidity* yang bersifat strategis atau adaptif. Dalam konteks ini, konsistensi dalam nilai, standar pribadi, atau pola kerja justru membantu partisipan menjaga arah dalam proses adaptasi karier. Probabilitas lainnya adalah bahwa temuan ini merupakan artefak metodologis atau dipengaruhi oleh konteks populasi, misalnya pekerjaan *content creator* yang perlu konsistensi dalam menjaga rutinitas produksi, disiplin terhadap jadwal unggahan, atau komitmen terhadap gaya dan standar pribadi di tengah perubahan tren yang sangat cepat (Hadi et al., 2024).

Pada bagian pertanyaan terbuka, hasil analisis menunjukkan bahwa 87 persen partisipan merasa percaya diri dalam membuat keputusan kariernya secara mandiri. Temuan ini selaras dengan hasil uji deskriptif yang menunjukkan bahwa 98 persen keseluruhan partisipan memiliki tingkat *confidence* yang tergolong sedang. Artinya, sebagian besar partisipan

menunjukkan keyakinan diri yang cukup dalam menentukan arah kariernya. Namun, rasa percaya diri tersebut belum sepenuhnya diiringi dengan kejelasan arah tujuan karier jangka panjang. Hal ini tampak dari temuan bahwa meskipun 98 persen keseluruhan partisipan memiliki tingkat *concern* yang tergolong sedang, namun 91 persen di antaranya belum memiliki aspirasi karier yang konkret. Ketimpangan antara *confidence* dan *concern* ini mengindikasikan bahwa meskipun partisipan merasa mampu mengambil keputusan sendiri, partisipan belum memiliki perencanaan strategis yang jelas. Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kondisi ini adalah tingkat *rigidity* yang tergolong sedang pada 77 persen partisipan. Tingkat *rigidity* yang tergolong sedang ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan masih bersikap kaku atau kurang fleksibel dalam merespons perubahan dan tantangan. Partisipan masih melihat kondisi eksternal yang menjadi tantangan untuk maju sebagai keterbatasan yang menjadi penghambat untuk berkembang, sehingga lebih mudah terjebak dalam keterbatasan eksternal seperti kapabilitas diri dan ekonomi.

Dari hasil analisis pertanyaan terbuka, hanya sebagian kecil yaitu 4 persen dari keseluruhan partisipan yang telah menyusun langkah konkret untuk mencapai tujuan kariernya, seperti melanjutkan pendidikan, membangun jejaring profesional, atau melakukan kolaborasi dalam dunia konten *digital*. Menariknya, sebanyak 45 persen partisipan justru menyatakan bahwa keterbatasan kondisi yang dialami seperti faktor ekonomi, pendidikan, maupun pengalaman menjadi pemicu untuk lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan kariernya. Sejalan dengan tingkat *control* pada 98 persen partisipan yang tergolong sedang, dapat dikatakan bahwa partisipan memiliki kendali yang cukup atau mekanisme internal yang menjadi pendorong untuk tetap bertahan dan berkembang meskipun arah kariernya belum sepenuhnya jelas.

Dalam konteks ini, kontribusi positif *rigidity* terhadap *career adaptability* dapat dipahami sebagai bentuk kompensasi psikologis. Ketika arah dan tujuan kariernya belum terdefinisi secara jelas, kecenderungan individu untuk mempertahankan struktur, rutinitas, atau kebiasaan tertentu memberikan kontribusi psikologis dalam menghadapi ketidakpastian (Perwira, 2022). Dengan kata lain, *rigidity* di sini berperan sebagai mekanisme stabilisasi yang memberikan partisipan rasa aman dan terarah meskipun belum memiliki aspirasi karier yang konkret.

IV. Simpulan dan Saran

4.1. Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memberikan gambaran mengenai hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada generasi Z yang bekerja sebagai *content creator* dalam konteks *gig economy*. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan *career adaptability*. Semakin tinggi tingkat *hardiness* partisipan, maka semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* generasi Z yang menjadi partisipan penelitian ini. Meskipun 57 persen dari 331 partisipan penelitian ini masih belum yakin dengan pilihan kariernya saat ini, namun secara keseluruhan generasi Z yang menjadi partisipan penelitian ini memiliki tingkat *hardiness* dan *career adaptability* pada kategori sedang.

Selanjutnya, dari hasil uji korelasi dimensi dengan skor total variabel, variabel *hardiness* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan keempat dimensi *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Artinya, semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam merencanakan masa depan, mengambil kendali atas keputusan karier, mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang, serta memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam kariernya. Pada dimensi-dimensi *hardiness*, skor total variabel *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dimensi *hardiness control*, *commitment*, *challenge*, dan *rigidity*, serta hubungan negatif yang signifikan dengan dimensi *powerlessness* dan *alienation*. Temuan unik di mana dimensi *rigidity* memiliki kontribusi positif terhadap *career adaptability* ini secara teoritis bertentangan dengan konsep fleksibilitas dalam *career adaptability* sehingga perlu klarifikasi lebih lanjut, apakah sebagai strategi penyesuaian diri, sifat pekerjaan *content creator*, atau bentuk kompensasi psikologis yang memberikan generasi Z rasa aman atau stabil dalam menghadapi ketidakpastian. Namun jika berlebihan, kecenderungan mempertahankan pola pikir kaku dapat berpotensi menghambat efektifitas dari pemecahan masalah atau pengambilan keputusan dalam karier.

4.2. Saran

Penelitian ini memberikan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya guna meningkatkan validitas dan representativitas data. Pertama, dikarenakan partisipan dalam penelitian ini umumnya berasal dari bidang konten gaya hidup dan kecantikan yang mana didominasi oleh individu berjenis kelamin perempuan, maka sebaran demografis partisipan perlu diperluas dengan melibatkan komunitas *content creator* yang lebih beragam.

Kedua, salah satu kelemahan metodologis dari penelitian ini adalah ditemukannya partisipan yang memiliki pekerjaan lain di samping sebagai *content creator* dalam menjawab pertanyaan terbuka, meskipun peneliti sudah menyebutkan bahwa karakteristik partisipan yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah *gig worker* dalam *inform consent*. Adanya partisipan yang memiliki pekerjaan lain selain sebagai *content creator* menyebabkan bias dalam pengukuran motivasi dan persepsi karier partisipan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa partisipan benar-benar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan pertanyaan apakah partisipan memiliki pekerjaan lain selain *content creator*.

Ketiga, peneliti selanjutnya sebaiknya menyertakan opsi pendidikan terakhir partisipan guna memahami keterkaitan antara latar belakang pendidikan dan pilihan kariernya saat ini. Pemahaman mengenai kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pilihan karier partisipan sangat penting, terutama dalam menganalisis *career congruence* dan *career decision-making style* (Savickas, 2013). Dengan kata lain, ketidaksesuaian antara riwayat pendidikan dan jalur karier yang dipilih dapat membantu peneliti selanjutnya untuk menilai lebih dalam motif dari pilihan karier partisipan saat ini sebagai *content creator*.

Keempat, untuk menjaga kualitas data yang diperoleh, disarankan agar metode pengumpulan data selanjutnya dilakukan secara luring, khususnya melalui komunitas yang relevan dengan populasi penelitian. Pengumpulan data secara luring memungkinkan peneliti selanjutnya untuk memberikan penjelasan langsung terkait isi kuesioner, serta memastikan bahwa partisipan benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, upaya tersebut dapat meminimalisir kemungkinan pengisian kuesioner yang tidak valid.

Kelima, untuk memahami peran *rigidity* dalam kaitannya dengan *career adaptability*, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi bagaimana tingkat kekakuan individu dalam berpikir dan berperilaku dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan dinamika karier. Penelitian ini akan menjadi sangat relevan jika difokuskan pada *gig worker*, khususnya *content creator*, yang menekankan fleksibilitas serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika industri yang cepat berubah.

Sebagai saran praktis, peneliti mendorong agar generasi Z, khususnya yang bekerja sebagai *content creator* di era *gig economy*, perlu mengembangkan ketangguhan psikologis dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian karier. Ketangguhan ini mencakup kemampuan untuk tetap berupaya meskipun menghadapi hambatan, serta bersikap fleksibel dalam menyesuaikan arah karier dengan perubahan yang terjadi. Salah satu cara untuk melatih

ketangguhan tersebut adalah dengan terus mencoba meski mengalami kegagalan, melihat tantangan sebagai peluang pembelajaran, dan tetap menjaga komitmen terhadap tujuan jangka panjang.

Agar ketangguhan ini tidak hanya berkembang secara individual, tetapi juga menjadi bagian dari kesiapan generasi Z dalam menghadapi tantangan karier masa kini, maka pengembangan *hardiness* juga perlu dimulai sejak dini melalui integrasi dalam sistem pendidikan formal, kegiatan komunitas kreatif, serta program-program yang diinisiasi oleh lembaga pemerintah.

Daftar Pustaka

- Ahdiyenti, A., Ali, H., & Us, K. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi berpikir sistematis. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 2(2), 150–162. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2>
- Azwar, S. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2020). *Sensus Penduduk 2020*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://sensus.bps.go.id/main/index/sp2020>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Caesaria, C. D., & Kasih, A. P. (2022, November 7). 80 Persen Mahasiswa Bekerja Tidak Sesuai Jurusan, Ini 4 Alasannya. Kompas. <https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya>
- Christian, N., & Gunawan, W. (2024). Hardiness dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 127–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.60080>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research*. Pearson.
- Dahwilani, D. M. (2023, April). Platform Digital Berkembang, Konten Kreator di Indonesia Tumbuh. INews. <https://www.inews.id/techno/internet/platform-digital-berkembang-konten-kreator-di-indonesia-tumbuh>
- Firdasanti, A. Y., Khailani, A. D., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan gig

- economy: Kerentanan pekerja lepas (freelancer) di kalangan tenaga kerja terdidik. *Jurnal PolGov*, 3(1), 195–234. <https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510>
- Goss-Sampson, M. (2020). *Analisis Statistik Menggunakan JASP: Buku Panduan untuk Mahasiswa* (Bagaskara, S., Akmal, S. Z., Triman, A., Grasiawaty, N., & Nurhayati, E. Trans.). JASP. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9980744>
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2017). *Statistics for The Behavioral Sciences: 10th Edition*. www.cengage.com/highered
- Guilford, J. P. (1973). *Fundamental statistics in psychology and education* (1st ed.). McGraw-Hil. https://ia801402.us.archive.org/31/items/in.ernet.dli.2015.228996/2015.228996.Fundamental-Statistics_text.pdf
- Hadi, S. P., Dyandra, R. A., & Yuni, Y. (2024). Keberhasilan content creator ditentukan oleh kreativitas konten dan skill mengedit video. *CoverAge*, 15(1), 58–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/coverage.v15i1.5883>
- Herlovina, N. K. S. (2023). Pengambilan keputusan karier mahasiswa: Sebuah kajian literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 5676–5690. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Khairunnisa, N. N., Anissa, L. K., & Witriani, W. (2021). Analisis properti psikometri Career Adaptability Scale pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(2), 303–318. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss2.art5>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Lev, T. A. (2021). Generation Z: Characteristics and challenges to entering the world of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 107–115. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_7.pdf
- Lukito, H. L., & Dahesihsari, R. (2023). Gambaran hardiness pada generasi phi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 14(2), 111–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/mindset.v14i02.4600>
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size

- for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), 1–20. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Merino-Tejedor, E., Serrano-Fernández, M. J., Boada-Cuerva, M., & Sora, B. (2025). Career adaptability and career construction as mediating variables between hardiness and vocational identity. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 12(1), 127–150. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.12.1.6>
- Nafis, M. (2024, September 28). *Generasi Z di Persimpangan Karier: Tantangan di Dunia Kerja Modern*. Times Indonesia. <https://timesindonesia.co.id/kopi-times/512185/generasi-z-di-persimpangan-karir-tantangan-di-dunia-kerja-modern>
- Nola, L. F. (2025). *Penguatan Perlindungan bagi Pekerja Gig. Komisi IX*. <http://pusaka.dpr.go.id>
- Nugroho, J., Hardian, V., Ismail, D. H., & Raharjo, J. S. D. (2023). Economic gig in Indonesia: Challenges and opportunities for gen z and milenials. *Best Journal of Administration and Management (BEJAM)*, 2(1), 27–34. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.56403/bejam.v2i1.112>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8, 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Pasaribu, D., Syamil, A., Wardhana, A., & Rachmanu, E. D. (2023). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif* (Yerisma Welly, Ed.). Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/376799054>
- Perwira, L. T. (2022). Eksplorasi ketidakpastian pada individu: Sebuah studi literatur. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 6(2), 2580–4065. <https://doi.org/https://doi.org/10.36002/jpm.v6i2.2129>
- Prahara, S. A., & Wijaya, E. G. (2024). Bagaimana hardiness mempengaruhi career adaptability karyawan generasi millennial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 16–25. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.26124>
- Rahmanda, S. K., & Widiyarti, Y. (2024, June 14). *5 Tantangan Hidup yang Dihadapi Generasi Z*. Tempo. <https://www.tempo.co/ekonomi/5-tantangan-hidup-yang-dihadapi-generasi-z-49437>
- Rifan, A. (2025, May 31). *Gen Z, Bonus Demografi, dan Visi Presiden*. Kompas. <https://www.kompas.id/artikel/gen-z-bonus-demografi-dan-visi-presiden>
- Savickas, M. (2013). Career Construction Theory. In *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). John Willey & Sons.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Setiawan, S. R. D. (2023, October 27). *Tantangan yang Dihadapi Pekerja Lepas di Indonesia, Apa Saja?* Kompas. <https://money.kompas.com/read/2023/10/27/104300326/tantangan-yang-dihadapi-pekerja-lepas-di-indonesia-apa-saja-?page=all>
- Sinclair, R. R., & Oliver, C. M. (2003). *Development and Validation of a Short Measure of Hardiness*. Portland State University. <https://www.researchgate.net/publication/277750852>
- Suminar, A. (2021, October 3). *Ledakan Konten, Munculnya Peluang Ekonomi di Tengah Pandemi*. Suara Surabaya. <https://www.suarasurabaya.net/rhenald-kasali/2021/ledakan-konten-munculnya-peluang-ekonomi-di-tengah-pandemi/>
- Tarsidi, D. (2007). *Teori Perkembangan Karir*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Umiyani, A. (2024, September 28). *Dampak Positif dan Negatif dari Fenomena Gig Economy*. Sindo News. <https://ekbis.sindonews.com/read/1464129/34/dampak-positif-dan-negatif-dari-fenomena-gig-economy-1727503747>
- Wendratama, E., Suci, P. L. N., Asfat, A. M., & Masduki, M. (2024). *Laporan Riset Keamanan Digital Pembuat Konten Di Indonesia*. www.aji.or.id
- World Bank Group. (2023, January 10). *Sharp Slowdown in Growth Could be Widespread, Increasing Risks to Global Economy*. Worldbank.Org. <https://www.worldbank.org/en/news/video/2023/01/10/global-economic-prospects-slowdown-growth-risks-economy-expert-answers>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/?gad_source=1&gad_campaignid=22234048793&gbraid=0AAAAAoVy5F7g7RShHSUsD9GSXyPcKmmGR&gclid=CjwKCAjw3rnCBhBxEiwArN0QE1zx2XU_velSppOYYWTpN4QuJBcLc8SaTQ0inZSvsF_SNPPs34ED-RoC-4sQAvD_BwE