

# **PENGARUH PENGELOLAAN ORGANISASI, DUKUNGAN SOSIAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR KARYAWAN DI CV SWEETROOM**

Cindy Andita<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>

[cindyandita05@gmail.com](mailto:cindyandita05@gmail.com)<sup>1</sup>, [awan@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:awan@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Mercubuana Yogyakarta

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap adaptabilitas karir karyawan di CV Sweetroom. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sweetroom, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir karyawan. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi yang baik, adanya dukungan sosial yang memadai, serta tingkat efikasi diri yang tinggi mampu meningkatkan adaptabilitas karir karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperkuat sistem pengelolaan organisasi, membangun lingkungan kerja yang suportif, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan guna menghadapi perubahan dan tantangan karir di masa depan.

**Kata Kunci:** Pengelolaan Organisasi, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Adaptabilitas Karir, Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Pada situasi dunia kerja modern, para karyawan dituntut agar mampu menyesuaikan arah karier mereka dengan dinamika lingkungan kerja yang senantiasa berubah dan sarat tantangan. Keberhasilan tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada kelengkapan struktur kelembagaan, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kecocokan penempatan individu berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta adanya dorongan motivasi kerja yang memadai. Salah satu aspek psikologis yang memegang peranan penting dalam konteks ini ialah efikasi diri, yakni keyakinan individu atas kemampuannya untuk mengelola diri, menyelesaikan tugas, mencapai sasaran, menghasilkan kinerja, serta mengembangkan keterampilan tertentu. Efikasi diri berfungsi sebagai elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketekunan.

Menurut Widiyanti dan Marheni (2013:72), efikasi diri adalah komponen penting yang seharusnya dimiliki, terutama oleh remaja, agar mampu menghadapi beragam perubahan dalam perjalanan kehidupannya. Efikasi diri berhubungan erat dengan keyakinan individu bahwa ia mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai tuntutan yang dihadapi. Dari pemahaman tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri berperan sebagai sumber daya psikologis yang menolong individu menghadapi perubahan, termasuk pada ranah dunia kerja secara adaptif dalam kehidupan kerja profesional.

Selain faktor internal, unsur eksternal berupa sokongan sosial turut mempunyai peranan penting dalam mendukung adaptasi karier individu. Dukungan sosial dimaknai

sebagai informasi ataupun umpan balik yang diperoleh seseorang dari lingkungan sosialnya, yang menandakan adanya perhatian, kasih sayang, apresiasi, serta pengakuan sebagai bagian dari jejaring sosial yang bersifat timbal balik. Dukungan sosial dapat direalisasikan dalam wujud kenyamanan emosional, kepedulian, apresiasi, ataupun bantuan yang tersedia bagi individu maupun kelompok tertentu. Menurut Sarafino dan Smith (2010), dukungan sosial dapat berasal dari beragam pihak, seperti pasangan, keluarga, teman, maupun organisasi sosial serta lingkungan kerja.

Dalam ranah organisasi, Terry (2009) mengemukakan bahwa manajemen organisasi adalah rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan atau penggerakan (actuating), serta pengawasan (controlling) yang secara terpadu diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun tidak berkaitan secara langsung dengan aspek pembiayaan, pengelolaan organisasi yang dijalankan secara efektif berperan besar dalam menjamin kinerja karyawan dapat berlangsung secara optimal. Dengan demikian, manajemen organisasi menjadi unsur yang sangat krusial bagi keberlanjutan operasional serta pencapaian tujuan perusahaan.

Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan adaptabilitas karier sebagai suatu konstruk psikososial yang menggambarkan sumber daya individu dalam menghadapi transisi pekerjaan, tugas-tugas perkembangan karier, serta pengalaman traumatis yang berkaitan dengan peran karier atau pekerjaan. Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang rendah cenderung mengalami ketidakjelasan dalam menentukan arah karier, sehingga berimplikasi pada tertundanya penyelesaian tugas-tugas perkembangan karier. Pada dasarnya, setiap organisasi melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan, namun tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dari upaya meningkatkan kesejahteraan serta mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan secara berkelanjutan.

Pengelolaan organisasi yang efektif memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat adaptabilitas karyawan. Organisasi yang mampu merespons perubahan lingkungan eksternal secara cepat dan tepat cenderung memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri secara dinamis. Guan et al. (2015) menyatakan bahwa pengelolaan karier organisasi (perceived organizational career management) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap pengembangan karier mereka. Konsep tersebut selaras dengan teori pertukaran sosial (social exchange theory) yang menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan organisasi akan membentuk hubungan timbal balik, sehingga karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung cenderung menunjukkan peningkatan komitmen serta kinerja kerja.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, terdapat sejumlah fenomena di CV Sweetroom yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan. CV Sweetroom merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang furnitur dan desain interior. Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa pengelolaan organisasi yang belum tersusun secara optimal menyebabkan sebagian karyawan harus merangkap lebih dari satu jenis pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan belum mencapai tingkat maksimal. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan dalam sistem pengelolaan organisasi agar tujuan perusahaan tetap dapat dicapai. Di samping itu, karyawan juga merasakan minimnya dukungan dari organisasi akibat tingginya beban kerja yang tidak disertai dengan pemberian tunjangan tambahan, sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam menciptakan kenyamanan dan kesejahteraan kerja bagi karyawan.

Walaupun adaptabilitas karier dipandang sebagai kompetensi krusial dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern, kajian empiris yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier karyawan masih relatif terbatas, terutama dalam konteks usaha kecil dan menengah (UKM) seperti CV Sweetroom. Sebagian besar penelitian terdahulu, misalnya studi yang dilakukan oleh Fanny Irawan Afero (2023), lebih banyak berfokus pada pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karier pada populasi mahasiswa atau individu dewasa awal, sementara penelitian yang melibatkan karyawan aktif masih belum banyak dilakukan. Penelitian lain oleh Sari et al. (2021) serta Fitri (2024) menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier, namun kajian tersebut lebih menitikberatkan pada dukungan yang berasal dari keluarga dan teman, bukan dari rekan kerja maupun organisasi. Di sisi lain, pengaruh pengelolaan organisasi terhadap adaptabilitas karier karyawan juga belum banyak ditelaah secara mendalam. Hirschi dan Koen (2021) menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam manajemen karier, namun bukti empiris yang mengkaji hubungan langsung antara kualitas pengelolaan organisasi dan adaptabilitas karier, khususnya pada UKM di Indonesia, masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan variabel pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri dalam satu model untuk menjelaskan adaptabilitas karier karyawan juga masih jarang ditemukan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara simultan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap adaptabilitas karier karyawan di CV Sweetroom, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor UKM.

Berdasarkan hasil kajian penelitian sebelumnya, penelitian ini dipandang penting untuk dilaksanakan sebagai upaya mengisi kesenjangan penelitian yang masih ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV Sweetroom. Diharapkan hasil penelitian ini mampu mengungkap adanya hubungan yang signifikan antarvariabel yang diteliti serta memberikan kontribusi berupa masukan yang konstruktif bagi manajemen CV Sweetroom dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Pengelolaan Organisasi, Dukungan Sosial, dan Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karier Karyawan di CV Sweetroom.”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang dilaksanakan di CV Sweetroom. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, selanjutnya dianalisis melalui teknik statistik atau perhitungan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya serta menafsirkan hasil analisis data guna memperoleh kesimpulan penelitian secara objektif (Ramdhan, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Obyek Penelitian**

CV Sweetroom berdiri pada tahun 2015 dan dimiliki oleh Sendi Riawan, S.T., yang merupakan lulusan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Pemilik CV Sweetroom berasal dari Kota Jepara, daerah yang dikenal luas sebagai pusat industri furnitur dan seni ukir

di Indonesia. Berlandaskan latar belakang tersebut, CV Sweetroom memanfaatkan potensi sumber daya manusia lokal Jepara untuk menghasilkan produk furnitur dengan karakter khas dan jenis produksi yang masih relatif terbatas di pasar dalam negeri.

Dari sisi operasional, CV Sweetroom memiliki showroom yang beralamat di Jl. Krapyak No. 67 RT 01/RW 54, Bakungan, Wedomartani, Ngemplak, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584. Selain showroom, perusahaan juga mengelola workshop produksi yang berlokasi di Kota Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Keberadaan fasilitas di dua wilayah ini mendukung kelancaran proses produksi sekaligus kegiatan pemasaran produk furnitur.

CV Sweetroom mempekerjakan sebanyak 43 orang karyawan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi serta keahlian masing-masing. Mayoritas karyawan berasal dari lingkungan terdekat pemilik usaha, seperti tetangga, teman, dan anggota keluarga. Kebijakan tersebut merupakan bentuk kepedulian sosial pemilik perusahaan dalam membantu mengurangi tingkat pengangguran di Kota Jepara, khususnya pada masa awal pendirian usaha.

Dalam aktivitas bisnisnya, CV Sweetroom melayani berbagai jenis permintaan, mulai dari pembuatan furnitur, jasa desain interior, hingga renovasi serta pembangunan rumah dari tahap awal, baik untuk proyek berskala kecil maupun besar. Perusahaan juga memberikan fasilitas pemilihan desain secara gratis sebagai nilai tambah yang ditawarkan kepada konsumen.

Konsep yang diterapkan oleh CV Sweetroom adalah minimalis dan multifungsi. Konsep minimalis dimaknai sebagai desain furnitur yang hemat ruang, tidak membuat ruangan terasa penuh, serta mampu mengoptimalkan fungsi dalam satu produk. Pemilihan konsep ini didasari oleh meningkatnya jumlah penduduk yang berdampak pada mahalnya biaya pembangunan perumahan, sehingga banyak masyarakat memiliki hunian dengan keterbatasan ruang. Kondisi tersebut menuntut kehadiran furnitur yang ringkas, efisien, dan memiliki lebih dari satu fungsi untuk mendukung kenyamanan ruang hunian.

## Karakteristik Responden

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan karakteristik responden menurut usia:

Tabel 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17 - 20	9	20.9%
20-30	23	51.2%
> 31	11	27.9%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, ditinjau dari karakteristik usia responden, dari total 43 responden mayoritas berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 23 responden (51,2%). Selanjutnya, responden dengan usia di atas 31 tahun berjumlah 11 orang (27,9%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berada pada usia kurang dari 20 tahun, yaitu sebanyak 9 responden (20,9%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Sweetroom didominasi oleh usia 20–30 tahun. Dalam kaitannya dengan adaptabilitas karir, rentang usia ini dapat diartikan sebagai kelompok yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga karyawan cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika dan tuntutan lingkungan kerja secara optimal.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden menurut jenis kelamin :

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	24	55,8%
Perempuan	19	44,2%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, lebih dari setengahnya dari 43 responden yaitu sebanyak 24 responden (55,8%) berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 19 responden (44,2%) berjenis perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Sweetroom paling banyak berjenis kelamin laki-laki dimana laki-laki memiliki korelasi terkuat dengan gaji untuk pilihan masa depan dan mempelajari keterampilan baru.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini merupakan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan :

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTP	5	11,62%
SMA	12	27,91%
SMK	7	16,28%
S1	19	44,19%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas berdasarkan tingkat pendidikan responden, dari 43 responden yang terbanyak adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 responden (44.19%), selanjutnya karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 responden (27.91%), selanjutnya karyawan dengan tingkat pendidikan SMK sebanyak 7 responden (16,28%), dan yang paling sedikit karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 5 responden (11.62%). Menurut data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di CV. Sweetroom terbanyak karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dimana dalam adaptabilitas karir karyawan dapat diartikan tingkat pendidikan ini dianggap memiliki pengalaman yang cukup sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan situasi kerja dengan lebih baik.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan karakteristik responden menurut lama bekerja :

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
5 bulan – 2 tahun	26	60,4%
3 tahun – 5 tahun	15	34,8%
>5 tahun	2	4,8%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, ditinjau dari lama bekerja responden, dari total 43 responden mayoritas merupakan karyawan dengan masa kerja 1 tahun, yaitu sebanyak 11 responden (25,54%). Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 10 responden (23,26%), diikuti karyawan dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 6 responden (13,95%), kemudian karyawan dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 5 responden (11,63%), serta karyawan dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 3 responden (6,98%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berasal dari karyawan dengan masa kerja 5 bulan, 7 bulan, 8 bulan, 9 bulan, 1,5 tahun, 3,5 tahun, 6 tahun, dan 9 tahun, masing-masing sebanyak 1 responden (2,33%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Sweetroom didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 1 tahun. Dalam kaitannya dengan adaptabilitas karir, masa kerja tersebut dapat diartikan sebagai periode di mana karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan tuntutan lingkungan kerja secara lebih baik.

### Hasil Uji Instrumen Pengumpulan Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk alat yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui sah atau valid dari suatu kuesioner yang sudah di bagikan. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 5  
Data Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	Corelation (r hitung)	R Tabel	Keterangan
1.	Pengelolaan Organisasi (X1)	X1.1	0,916	0,3008	Valid
		X1.2	0,976	0,3008	Valid
		X1.3	0,874	0,3008	Valid
		X1.4	0,889	0,3008	Valid
		X1.5	30,800	0,3008	Valid
		X1.6	0,909	0,3008	Valid
		X1.7	0,873	0,3008	Valid
		X1.8	0,900	0,3008	Valid
2.	Dukungan Sosial (X2)	X2.1	0, 813	0,3008	Valid
		X2.2	0,869	0,3008	Valid
		X2.3	0,879	0,3008	Valid
		X2.4	0,823	0,3008	Valid
		X2.5	0,856	0,3008	Valid
		X2.6	0,834	0,3008	Valid
		X2.7	0,858	0,3008	Valid
		X2.8	0,855	0,3008	Valid
		X2.9	0,826	0,3008	Valid
		X2.10	0,835	0,3008	Valid
3.	Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,817	0,3008	Valid
		X3.2	0,832	0,3008	Valid
		X3.3	0,578	0,3008	Valid
		X3.4	0,877	0,3008	Valid
		X3.5	0,873	0,3008	Valid
		X3.6	0,839	0,3008	Valid

4.	Adaptabilitas Karir karyawan (Y)	X3.7	0,874	0,3008	Valid
		X3.8	0,852	0,3008	Valid
		X3.9	0,844	0,3008	Valid
		Y.1	0,810	0,3008	Valid
		Y.2	0,905	0,3008	Valid
		Y.3	0,893	0,3008	Valid
		Y.4	0,865	0,3008	Valid
		Y.5	0,852	0,3008	Valid
		Y.6	0,840	0,3008	Valid
		Y.7	0,848	0,3008	Valid
		Y.8	0,823	0,3008	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel tersebut, kuesioner yang terdiri atas 4 variabel memuat 35 pernyataan yang telah diisi oleh 43 responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah suatu item kuesioner dinyatakan valid atau tidak, langkah awal yang dilakukan adalah menentukan nilai  $r$  tabel terlebih dahulu. Perhitungan  $r$  tabel dilakukan dengan rumus  $df = N - 2$ , sehingga diperoleh  $df = 43 - 2 = 41$  dan nilai  $r$  tabel sebesar 0,3008. Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh pengelolaan organisasi terhadap adaptabilitas karir karyawan pada CV. Sweetroom**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengelolaan organisasi diikuti oleh peningkatan adaptabilitas karier karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$ , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pengelolaan organisasi yang efektif di CV. Sweetroom memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan dan tuntutan karier.

Temuan ini sejalan dengan Adaptability Theory yang dikemukakan oleh Savickas (2005), yang menyatakan bahwa adaptabilitas karier merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja. Proses ini melibatkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas, peran, serta ekspektasi organisasi. Savickas menekankan bahwa lingkungan kerja yang terstruktur dan dikelola secara optimal mempermudah individu mengembangkan kompetensi adaptif yang dibutuhkan dalam perjalanan karier.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Wulandari (2021) yang menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptabilitas karier karyawan, khususnya dalam menghadapi perubahan struktural dan kultural organisasi. Putri (2022) menambahkan bahwa manajemen organisasi yang baik berkontribusi terhadap kesiapan individu dalam menghadapi dinamika pekerjaan, termasuk mobilitas dan pengembangan karier. Rahmawati (2021) juga menemukan bahwa sistem manajemen organisasi yang optimal berpengaruh positif terhadap kesiapan karier karyawan di sektor jasa, sementara Sari (2020) menyimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara strategis memiliki kontribusi signifikan terhadap adaptabilitas karyawan dalam menghadapi transformasi digital di lingkungan organisasi.

#### **Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir karyawan pada CV. Sweetroom**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial yang diterima karyawan berbanding lurus dengan peningkatan adaptabilitas karier. Berdasarkan hasil uji  $t$ , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan dukungan sosial di CV. Sweetroom memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan tuntutan karier.

Temuan ini sejalan dengan Social Support Theory yang dikemukakan oleh Cobb (1976), yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan persepsi individu bahwa dirinya dicintai, dihargai, serta menjadi bagian dari jaringan sosial yang ditandai oleh hubungan komunikasi dan kewajiban timbal balik. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan serta perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Rahmawati (2021), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan adaptabilitas karier karyawan muda di perusahaan swasta. Selain itu, Putra (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga maupun atasan berkontribusi positif terhadap fleksibilitas dan kesiapan individu dalam menghadapi transisi karier. Santoso (2020) menemukan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dan kemampuan adaptabilitas karier pada siswa SMK, sementara Lestari (2021) mengungkapkan bahwa dukungan dari keluarga dan teman sebaya secara langsung meningkatkan rasa percaya diri individu dalam menghadapi peralihan menuju dunia kerja.

#### **Pengaruh efikasi diri terhadap adaptabilitas karir karyawan pada CV. Sweetroom**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri karyawan diikuti oleh peningkatan adaptabilitas karier. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri yang dimiliki karyawan CV. Sweetroom memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan karier, baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan maupun dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Temuan ini sejalan dengan Self-Efficacy Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur, mengendalikan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat, mampu menghadapi tekanan, mengambil inisiatif, dan tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Wahyuni dan Prasetyo (2021), yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir, khususnya dalam menghadapi tuntutan akademik dan transisi menuju dunia kerja. Selain itu, Fauziah dan Handoko (2020) menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki kemampuan adaptabilitas yang lebih baik dalam menghadapi perubahan peran dan tanggung jawab. Syam (2023) juga menemukan pengaruh positif efikasi diri terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir, sedangkan Sari (2023) menegaskan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membentuk sikap fleksibel, kesiapan mental, serta strategi adaptasi individu dalam menghadapi perubahan karier dan perkembangan profesional secara berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri terhadap adaptabilitas karier karyawan di CV. Sweetroom, beberapa kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier karyawan di CV. Sweetroom. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif sistem pengelolaan organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika karier di perusahaan.
2. Dorongan sosial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier karyawan di CV. Sweetroom. Dengan tersedianya dukungan yang memadai dari rekan kerja maupun atasan, karyawan menjadi lebih mampu

menghadapi perubahan, menyesuaikan diri dengan tantangan, serta meningkatkan fleksibilitas dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

3. Efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier karyawan di CV Sweetroom. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya akan lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta perubahan lingkungan kerja.

## **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan utama terletak pada besarnya pengaruh ketiga variabel independen, yaitu pengelolaan organisasi, dukungan sosial, dan efikasi diri, terhadap variabel dependen adaptabilitas karier. Nilai Adjusted  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,703 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut hanya mampu menjelaskan 70,3% variasi adaptabilitas karier karyawan, sementara sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

### **Saran**

#### **1. Bagi Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan diharapkan mampu membangun dan mempertahankan hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan. Karyawan juga dianjurkan untuk tidak ragu dalam mencari dukungan ketika menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, partisipasi aktif dalam kegiatan nonformal maupun kerja tim dapat dimanfaatkan untuk memperluas jaringan sosial serta meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan bentuk dukungan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja. Organisasi disarankan mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Selain itu, pimpinan perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga dapat meningkatkan keterampilan, loyalitas, serta kinerja karyawan secara menyeluruh.

#### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian serupa dengan menambahkan variabel independen lain, seperti kompensasi, tingkat gaji, pengembangan karier, atau kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat diperoleh perspektif yang lebih menyeluruh. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan untuk menganalisis secara lebih mendalam aspek-aspek yang relevan dengan variabel penelitian serta memanfaatkan data sekunder agar temuan yang diperoleh lebih akurat, valid, dan objektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriani, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Penyandang Disabilitas Fisik Di Upt Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Daksa Pekanbaru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613-620.

- Ahmad, R., & Wibowo, A. (2019). Pengelolaan SDM berbasis kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja adaptif karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Aulianto, D. R. (2022). Evaluasi Pengelolaan Arsip Dinamis pada Unit Pengolah di Sekretariat Utama Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan*, 8(1), 25-36.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Bararah, I. (2020). Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(2), 351-370.
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*.
- Dewi, R. S., & Rosidah, N. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Group Work Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Kependidikan Universitas Negeri Jakarta. *Prophetic Guidance and Counseling Journal*, 1(2), 77-89.
- dissertation, IAIN Ponorogo).
- Fauzi, R., & Lestari, P. (2021). Peran Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karir pada Lulusan Baru. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Fauziah, S., & Handoko, B. (2020). Hubungan Efikasi Diri dan Adaptabilitas Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Dinamis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Febriani, L. M., Sihabuddin, M. A., & Fitri, H. U. (2023). Hubungan Adaptabilitas Karier Terhadap Prestasi Akademik. *Journal of Society Counseling*, 1(2), 120-129.
- Firdaus, M., Sari, S., & Putra, D. (2024). Strategi Kreatif Humas Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral (Esdm) Provinsi Bengkulu Dalam Pengelolaan Media Sosial. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 3(4), 237-244.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Firmando, O., Novita, D., & Ahluwalia, L. (2021). Analisis Pengaruh Saluran Distribusi dan Promosi pada Keputusan Pembelian Produk (Survey pada Konsumen PT Inti Bharu Mas Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 31-37.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Halik, J. B., Halik, M. Y., Latiep, I. F., & Balaba, E. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Uang Saku Mahasiswa Dalam Pengelolaan Keuangan Pribadi Pada Mahasiswa Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 51-67.
- Handayani, S., & Utami, R. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Ketangguhan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Idris, E., Tarigan, T. O., & Madiistriyatno, H. (2024). Kebersihan Toilet Dan Pengaruhnya Terhadap Pengelolaan Manajemen Perusahaan/Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 6(1).
- Iman, N. H. (2020). Hubungan Antara Kemampuan Adaptabilitas Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan. 4-5.
- Iman, S. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
- Lahagu, P., Ndraha, A. B., & Halawa, O. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(3), 1-18.

- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh career adaptability terhadap kesiapan kerja mahasiswa pada masa pandemi. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(1), 22.
- Lestari, M. D. (2022). Pengaruh manajemen organisasi terhadap career adaptability karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Lestari, N., & Raharjo, S. T. (2021). Dukungan Sosial dan Self-Efficacy terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133-139.
- Mawaddah, H. (2021). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19-26.
- Mayang S, D., Toni, H., & Kamil, P. (2022). Proses Komunikasi Antar Budaya Dikalangan Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Asal Musi Rawas Utara di IAIN Curup) (Doctoral dissertation, IAIN CURUP).
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. In *Forum ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Mu'ti, A., Sururin, S., Ramadhan, Y. L., Robbany, T. M., & Muslim, M. (2023). Psikologi Santri (Analisis) Proses Adaptabilitas dan Penyesuaian Diri Santri di Indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(02).
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393-405.
- Noorrahman, M. F., Sairin, M., & Janati, J. (2023). Peran Dukungan Sosial Dalam Mengurangi Prasangka Sosial Pada Mahasiswa Baru Yang Berstatus Sebagai Mahasiswa Pendetang. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), 1751- 1756.
- Nurdewi, N. (2022). Adaptabilitas Manajemen Asn Di Maluku Utara Menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 349-356.
- Panggabean, T. K., Solang, D. J., & Sengkey, S. B. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Batak Tingkat Akhir Di Universitas Negeri Manado. *PSIKOPEDIA*, 4(4), 267-278.
- Pratomo, A., Anita, T. L., & Stone, E. B. (2022). Pengaruh Motivasi Pada Employee Performance Di Industri Perhotelan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1033-1040.
- Puspitasari, A. (2024). ..(Tambahkan Ttd Asli Di Atas Materai Pada Lembar Keaslian Tulisan, Upload Ulang).. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Penyesuaian Diri Santri Usia 13-15 Tahun Di Pondok Pesantren Ittihadul Ummah (Doctoral
- Putra, R. D., & Hidayah, N. (2020). Dukungan Sosial dan Kesiapan Karir pada Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi dan Karir*.
- Putri, A. R., & Handayani, S. (2022). Manajemen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kesiapan Karir Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Putry, N. A. C., Wardani, D. K., & Jati, D. P. (2020). Pengaruh efikasi diri terhadap minat berwirausaha melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 6(1), 14-24.
- Rahayu, A., & Aditya, R. (2022). Efikasi Diri dan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Baru di Sektor Teknologi. *Jurnal Ilmu Perilaku*.
- Rahmawati, D., & Suryadi, B. (2021). Hubungan Sistem Pengelolaan Organisasi dengan Kesiapan Karir Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahmawati, N., & Nurhayati, E. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir Pegawai. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas karir dalam perspektif teori perkembangan karir mark l. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1).

- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Santoso, M. D. Y. (2021). Dukungan sosial dalam situasi pandemi covid 19. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan*, 5(1), 11- 26.
- Sari, A. P., & Nugroho, R. A. (2020). Manajemen Strategis SDM dan Adaptabilitas Karyawan dalam Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*.
- Sari, K. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *TARBAWI: Journal on Islamic Education*, 1(1), 1-16.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sihombing, J. E. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Kampus Mengajar Angkatan 6 Di Sumatera Utara".
- Silmi, R. (2020). Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Adaptabilitas Karier Dosen Tetap Di Universitas X (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Sulfemi, W. B., & Yasita, O. (2020). Dukungan sosial teman sebaya terhadap perilaku bullying. *Jurnal Pendidikan*, 21(2), 133-147.
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43-56.
- Syam, A., Widiawati, D., & Zaeni, M. (2023). Efikasi Diri sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*.
- Wahyuni, D., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*.
- Wulandari, D. (2021). Pengaruh Pengelolaan Organisasi terhadap Adaptabilitas Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.