

Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan

Cindy Silvia Agustin¹, Tantria Desvi Vinata Sari², Puteri Aisyah³, M. Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, PO. Box. 2 Kamal, Bangkalan - Madura

Korespondensi penulis: silviacindy88@gmail.com¹

Abstract. *Employee adaptability skills are increasingly important in a rapidly changing business environment. A recent literature review reveals the evolution of employees' adaptability skills during the COVID-19 pandemic and efforts to strengthen them. Factors such as leadership, changes in the work environment, and organizational support influence changes in adaptability. Inclusive leadership, open communication and social support form key elements in this strategy. This article describes the development of employee adaptability skills in the context of external change, especially the COVID-19 pandemic. This article describes material for developing employee adaptability skills which includes understanding the concept of adaptability, adaptability development strategies, and the benefits for companies and employees. This material is designed to help employees develop their abilities to deal with change, increase resilience, manage stress and innovate. By investing time and resources in developing adaptability skills, organizations can increase their competitiveness and employees can achieve success in a dynamic work environment. The results of this literature review provide useful insights for organizations that wish to prioritize developing employee adaptability in response to increasingly complex business dynamics.*

Keywords: *Employee Adaptability, COVID-19, Skills Development, digital learning*

Abstrak. Keterampilan adaptabilitas karyawan semakin penting dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Kajian literatur terkini mengungkapkan evolusi keterampilan adaptabilitas karyawan selama pandemi COVID-19 dan upaya untuk memperkuatnya. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, perubahan lingkungan kerja, dan dukungan organisasi memengaruhi perubahan adaptabilitas. Kepemimpinan yang inklusif, komunikasi yang terbuka, dan dukungan sosial membentuk elemen kunci dalam strategi ini. Artikel ini menguraikan perkembangan keterampilan adaptabilitas karyawan dalam konteks perubahan eksternal, terutama pandemi COVID-19. Artikel ini menguraikan materi pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan yang mencakup pemahaman konsep adaptabilitas, strategi pengembangan adaptabilitas, dan manfaatnya bagi perusahaan dan karyawan. Materi ini dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan, meningkatkan resiliensi, mengelola stres, dan berinovasi. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan keterampilan adaptabilitas, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka dan karyawan dapat meraih keberhasilan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Hasil kajian literatur ini memberikan pandangan yang bermanfaat bagi organisasi yang ingin memprioritaskan pengembangan adaptabilitas karyawan sebagai respons terhadap dinamika bisnis yang semakin kompleks.

Kata kunci: Adaptabilitas Karyawan, COVID-19, Pengembangan Keterampilan, Pembelajaran Digital

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia saat ini sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya. Sumber daya manusia jelas merupakan bagian penting dari sebuah perusahaan atau organisasi. Sudah menjadi kewajiban pemilik bisnis untuk mempertimbangkan karyawan sebagai sumber daya manusia lebih dari sekedar aset. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan dapat

Received Agustus 30, 2023; Revised September 12, 2023; Accepted Oktober 13, 2023

* Cindy Silvia Agustin, silviacindy88@gmail.com

dicapai, yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting di era global saat ini. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang kompetitif dapat bertahan dalam persaingan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh bisnis

(Shava & Tafadzwa Chinyamurindi, 2021).

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab, mahir, dan menggunakan kemampuan mereka dengan efisien dan efektif. Karyawan yang memiliki kepedulian terhadap masa depan karir mereka adalah karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik. Kepedulian karir menunjukkan bahwa setiap pekerja percaya bahwa ada masa depan yang patut diejar karena pekerjaan itu penting dan layak diperjuangkan (Abqari, Mulyana, Yunizar, & Rahman, 2023). Oleh karena itu, untuk meningkatkan masa depan karyawan, perlu ada persiapan yang matang. Kepedulian karyawan tentang pekerjaan mereka ini berkaitan dengan orientasi masa depan mereka dan optimisme untuk mencapai tujuan karir mereka. Karyawan yang peduli dengan karirnya akan memiliki pandangan yang jauh ke masa depan dan yakin bahwa masa depan yang direncanakan akan tercapai melalui persiapan yang dilakukan. Sebaliknya, karyawan yang tidak peduli dengan karirnya akan menghindari tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir, menghindar, dan tidak berani untuk menyelesaikan masalah yang mungkin berkaitan dengan karir mereka di masa depan (Abqari, Mulyana, Yunizar, & Rahman, 2023).

Salah satu topik yang sangat penting dalam dunia bisnis saat ini adalah Perubahan Lingkungan Bisnis. Dalam beberapa tahun terakhir, lingkungan bisnis modern telah mengalami transformasi yang signifikan. Beberapa faktor utama yang telah menyebabkan perubahan cepat dan dinamis dalam lingkungan bisnis adalah perubahan teknologi, perubahan pasar, perubahan regulasi, globalisasi, perubahan sosial dan lingkungan, dan perubahan demografis. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri sangat penting bagi perusahaan. Mereka berpikir kreatif, belajar dengan cepat, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Pengembangan karyawan yang adaptif melalui pelatihan, pengembangan, dan budaya kerja yang mendukung inovasi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan di dunia bisnis yang dinamis saat ini karena mereka dapat membantu organisasi menemukan peluang baru, mengatasi masalah, dan tetap bersaing.

Organisasi harus sadar bahwa perubahan adalah bagian alami dari bisnis, dan mereka harus siap untuk menghadapi mereka dengan cara yang cerdas dan proaktif

(Dea Ananda Gesta et al., 2023).

Pandemi COVID-19 telah menjadi salah satu peristiwa paling signifikan dalam sejarah modern, yang tidak hanya mengguncang dunia kesehatan, tetapi juga menciptakan dampak ekonomi, sosial, dan psikologis yang mendalam. Situasi ini telah mengungkapkan dengan jelas pentingnya adaptabilitas dalam menghadapi situasi yang tak terduga. Dalam konteks ini, adaptabilitas menjadi kunci. Organisasi yang mendorong budaya adaptabilitas dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat akan lebih siap menghadapi perubahan apa pun yang mungkin terjadi di masa depan. Pandemi COVID-19 adalah pengingat nyata bahwa kita harus siap menghadapi situasi yang tak terduga, dan adaptabilitas adalah kunci untuk bertahan dan berkembang dalam dunia yang selalu berubah

(Hartono & Anshori, n.d.).

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, perusahaan perlu terus beradaptasi dengan perubahan pasar, teknologi, dan lingkungan eksternal lainnya. Kehadiran perubahan dan tantangan adalah hal yang pasti dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangat bergantung pada karyawan yang dapat berkontribusi secara efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan ini. Karyawan yang dapat berkontribusi dalam menghadapi perubahan dan tantangan menjadi sangat penting. Mereka harus memiliki keterampilan adaptabilitas, kepemimpinan, inovasi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Mereka juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi perlu mengidentifikasi, merekrut, dan mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan dan sikap ini. Investasi dalam pengembangan karyawan dan budaya perusahaan yang mendorong pertumbuhan dan adaptabilitas akan membantu organisasi tetap kompetitif dan sukses dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang tidak terelakkan dalam dunia bisnis yang dinamis.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Adaptasi

Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya. Ada beberapa cara penyesuaian diri yang dapat dilakukan, yaitu dengan cara penyesuaian bentuk organ tubuh, penyesuaian kerja organ tubuh, dan tingkah laku dalam menanggapi perubahan lingkungan. Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (van Dam, 2009).

Pengertian Adaptabilitas Karyawan

Adaptabilitas karyawan merupakan kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Adaptabilitas karir sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadi (Abqari, Mulyana, Yunizar, & Rahman, 2023).

Penggunaan Teknologi Digital Di era Pandemi Covid-19

Penggunaan teknologi digital untuk mewujudkan manajemen digital dan pembelajaran digital merupakan salah satu bentuk layanan cerdas kepada pengguna dan memastikan bahwa pengguna dapat mengambil sumber informasi pembelajaran yang mereka inginkan tepat waktu dan mudah untuk diakses kapan dan dimana pun dengan bergantung kepada data atau layanan internet

(Carolin Tiara et al., 2023). Pembelajaran digital juga dapat membantu dalam menyelesaikan dan memudahkan dalam pengerjaan tugas-tugas. Dengan adanya pembelajaran digital juga sangat membantu disaat masa pandemi covid-19. Dimana saat itu kita diharuskan bekerja dari rumah. Dengan adangan perkembangan teknologi dan pengembangan digital sanagat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dari rumah. Misalnya melalui zoom meeting

(Hartono & Anshori, n.d.).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka merupakan tinjauan komprehensif terhadap penelitian yang dilakukan terhadap suatu topik tertentu, menunjukkan kepada pembaca apa yang diketahui dan apa yang tidak diketahui mengenai topik tersebut, serta memberikan penjelasan mengenai keabsahan dan keabsahan penelitian yang dilakukan. . Tinjauan pustaka dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti majalah, buku, literatur, internet, dan perpustakaan. Metode penelitian bibliografi adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan bahan pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan tertulis. Jenis deskripsi yang digunakan adalah studi literatur review yang fokus pada pendeskripsian hasil atau pendeskripsian variabel-variabel yang berkaitan dengan suatu topik.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kepustakaan adalah suatu metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis informasi dari berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan topik penelitian tertentu.

Metode tersebut meliputi pencarian, pengumpulan, dan evaluasi berbagai bahan bacaan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, tesis, dan dokumen lain yang telah diterbitkan sebelumnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi sekunder dari sumber kepustakaan yang otentik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi sekunder dari sumber kepustakaan yang otentik. Data yang dikumpulkan meliputi konsep, teori, temuan penelitian terdahulu, dan argumentasi dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian ini. Sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini dipilih melalui pencarian sistematis di berbagai database akademik, perpustakaan digital, dan jurnal ilmiah. Kriteria pemilihan sumber meliputi relevansi dengan topik penelitian, kebaruan informasi, kredibilitas sumber, dan keragaman perspektif. Hasil analisis dan sintesis dari berbagai sumber akan digunakan untuk memperdalam pemahaman topik penelitian ini dan menjadi dasar penyusunan dan penarikan kesimpulan jurnal ini

PEMBAHASAN

Definisi Adaptabilitas

Adaptabilitas adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan atau situasi tertentu. Ini mencakup beberapa aspek penting, termasuk kemampuan untuk berubah, beradaptasi dengan cepat, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi situasi yang berubah. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang konsep adaptabilitas:

Kemampuan untuk Berubah: Adaptabilitas mencakup kemampuan untuk merespons perubahan dengan terbuka dan tanpa perlawanan. Individu atau organisasi yang memiliki kemampuan untuk berubah bersedia mengakui adanya perubahan, bahkan jika perubahan tersebut tidak diinginkan, dan bersedia untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan (Cordelia Izaak et al., 2020).

Beradaptasi dengan Cepat: Adaptabilitas juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Ini berarti mampu menanggapi situasi yang baru atau berubah dengan cepat, mengidentifikasi solusi, dan mengambil tindakan yang diperlukan tanpa menunda-nunda (Gideon, 2023).

Mengambil Inisiatif: Individu atau organisasi yang sangat adaptif memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi perubahan. Mereka tidak hanya menunggu instruksi atau panduan, tetapi aktif mencari solusi, mengembangkan ide, dan bertindak proaktif untuk menghadapi perubahan yang mungkin terjadi (Tahar, n.d.).

Menyesuaikan Strategi dan Rencana: Adaptabilitas juga mencakup kemampuan untuk menyesuaikan strategi, rencana, atau tujuan sesuai dengan perubahan dalam lingkungan atau situasi. Ini berarti individu atau organisasi dapat fleksibel dalam merancang ulang rencana mereka jika diperlukan untuk tetap mencapai tujuan mereka.

Pembelajaran Berkelanjutan: Adaptabilitas juga melibatkan kemampuan untuk terus belajar dari pengalaman dan memperbaiki diri sendiri. Orang yang sangat adaptif selalu mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menghadapi perubahan di masa depan (Azmi, n.d.).

Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, adaptabilitas menjadi salah satu kompetensi kunci yang sangat dihargai, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Kemampuan untuk berubah, beradaptasi dengan cepat, dan mengambil inisiatif dalam menghadapi perubahan adalah faktor penting dalam mencapai keberhasilan dan kelangsungan hidup.

Faktor-Faktor yang memengaruhi adaptabilitas karyawan

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang Visioner: Kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada karyawan dapat memotivasi mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang diperlukan.

Dukungan dan Dampak Psikologis: Kepemimpinan yang mendukung, empatik, dan memahami perasaan dan kekhawatiran karyawan saat menghadapi perubahan dapat membantu mereka merasa lebih nyaman dalam beradaptasi.

Budaya Organisasi

Fleksibilitas Budaya: Budaya organisasi yang mendorong fleksibilitas, eksperimen, dan inovasi akan mendukung adaptabilitas karyawan. Jika budaya lebih kaku atau resisten terhadap perubahan, ini bisa menjadi hambatan.

Komunikasi Terbuka: Budaya yang mendorong komunikasi terbuka dan transparansi dapat membantu karyawan merasa lebih aman dalam berbagi ide dan memahami alasan di balik perubahan.

Pembelajaran

Kemampuan Belajar: Karyawan yang memiliki kemampuan belajar yang baik akan lebih mudah menyerap informasi baru dan merespons perubahan dengan cepat.

Pengembangan Keterampilan: Program pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Motivasi

Motivasi Instrinsik: Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik (motivasi dari dalam diri mereka sendiri) cenderung lebih adaptif karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencoba hal-hal baru dan menghadapi tantangan.

Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil beradaptasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berusaha beradaptasi di masa depan.

Dukungan dan Sumber Daya

Dukungan Tim dan Manajemen: Tim yang solid dan manajemen yang mendukung dapat memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan yang sedang beradaptasi dengan perubahan.

Sumber Daya dan Pelatihan: Ketersediaan sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan untuk beradaptasi, seperti teknologi baru atau alat kerja, juga berperan penting.

Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan

Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terbuka terhadap perubahan karena mereka memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk tetap berkinerja baik.

Kesejahteraan Emosional: Karyawan yang memiliki kesejahteraan emosional yang baik akan lebih siap menghadapi stres yang mungkin muncul selama proses adaptasi.

Faktor-Faktor ini dapat berinteraksi dan saling memengaruhi. Sebagai contoh, kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung adaptabilitas, sementara motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui pengakuan dari pemimpin dan lingkungan kerja yang mendukung. Keseluruhan, pengelolaan adaptabilitas karyawan melibatkan perhatian pada berbagai aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan adaptasi yang berkelanjutan.

Metode Pengembangan Adaptabilitas

Berikut ini adalah beberapa metode dan strategi yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan keterampilan adaptabilitas karyawan:

Pelatihan Adaptabilitas: Organisasi dapat menyelenggarakan pelatihan khusus yang fokus pada pengembangan keterampilan adaptabilitas. Pelatihan ini dapat mencakup topik seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan cepat, perubahan persepsi terhadap perubahan, dan fleksibilitas.

Mentoring dan Coaching: Program mentoring dan coaching dapat membantu karyawan dalam menghadapi perubahan dan mengembangkan keterampilan adaptabilitas. Mentor atau pelatih dapat memberikan panduan, dukungan, dan umpan balik kepada karyawan.

Program Pengembangan Karir: Organisasi dapat menciptakan program pengembangan karir yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencoba peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Ini membantu karyawan untuk merasa nyaman dengan perubahan dan mengembangkan keterampilan baru.

Komitmen Pemimpin Terhadap Perubahan: Pemimpin organisasi perlu menjadi contoh yang baik dalam menghadapi perubahan dan menunjukkan komitmen mereka terhadap adaptabilitas. Mereka dapat berkomunikasi secara terbuka tentang perubahan, mendorong karyawan untuk berpartisipasi, dan memberikan dukungan aktif.

Budaya Organisasi yang Mendukung Adaptabilitas: Organisasi dapat menciptakan budaya yang mendorong adaptabilitas. Ini bisa melibatkan penghargaan terhadap inovasi dan eksperimen, serta memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mencoba ide-ide baru.

Edukasi dan Informasi tentang Perubahan: Memberikan edukasi dan informasi kepada karyawan tentang alasan di balik perubahan dan dampaknya dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran. Ini dapat dilakukan melalui sesi informasi, seminar, dan komunikasi terbuka.

Evaluasi dan Umpan Balik Teratur: Melakukan evaluasi teratur terhadap kemampuan adaptabilitas karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini dapat membantu karyawan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Penggunaan Teknologi: Menggunakan teknologi seperti platform pembelajaran online atau aplikasi pembelajaran dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan adaptabilitas secara mandiri.

Kerja Tim dan Kolaborasi: Mendorong kerja tim dan kolaborasi dalam proyek-proyek yang melibatkan berbagai departemen atau tim dapat membantu karyawan beradaptasi dengan berbagai situasi dan orang.

Pengakuan dan Penghargaan: Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mengatasi perubahan dan menunjukkan tingkat adaptabilitas yang tinggi dapat menjadi insentif bagi yang lainnya untuk mengembangkan keterampilan adaptabilitas.

Penting untuk diingat bahwa pengembangan adaptabilitas adalah proses berkelanjutan. Organisasi harus berkomitmen untuk memberikan dukungan jangka panjang kepada karyawan dalam pengembangan keterampilan adaptabilitas mereka.

Dimensi Adaptabilitas Karir

Ada empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik, yakni kepedulian (concern), pengendalian (control), keingintahuan (curiosity) dan keyakinan (confidence). Berikut adalah uraian mengenai empat dimensi pada adaptabilitas karier menurut (Weiss & Merrigan, 2021) sebagai berikut:

1. Kepedulian (*Career Concern*)

Kepedulian terhadap karier merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan. Kepedulian yang dimiliki individu mengenai kariernya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalamanyang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap kariernya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi.

2. Pengendalian (*Career Control*)

Dimensi pengendalian yang artinya individu mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggungjawab yang besar terhadap kariernya. Pengendalian dalam dimensi ini memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Selain itu kurangnya pengendalian diri terhadap karier disebut dengan kebimbangan karier (indecision).

3. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

Career curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depan. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja serta menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karier atau pekerjaan.

4. Keyakinan Diri (*Career Confidence*)

Dimensi keyakinan diri yaitu sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan.

Bentuk-Bentuk Kemampuan Adaptasi

1. Kemampuan komunikasi

Kemampuan beradaptasi dapat bergantung pada seberapa efektif komunikasimu dengan rekan tim dan atasan. Mampu berkomunikasi dengan baik menunjukkan keinginanmu untuk berkembang dalam pekerjaan. Kemampuan mendengar aktif dan bentuk komunikasi lain seperti komunikasi nonverbal adalah aspek adaptasi yang sama pentingnya. Mendengarkan secara aktif menunjukkan bahwa kamu memiliki perhatian dalam bekerja, keterampilan komunikasi nonverbal dapat membantu kamu mengatasi perubahan dalam hubungan tim atau dinamika di tempat kerja.

2. Kemampuan Interpersonal

Sama seperti komunikasi efektif, kemampuan interpersonal berperan penting dalam kemampuan adaptasi. Mampu berinteraksi dengan orang lain dengan baik dapat membantu menghindari kesalah pahaman dalam bekerja.

3. Kemampuan *problem solving*

Beradaptasi dengan perubahan juga dapat bergantung pada kemampuan *problem solving*. Kemampuan ini dapat digunakan untuk menemukan solusi yang menghambat dalam pekerjaan. Kemampuan ini membuatmu mengamati dan menganalisis masalah dan seperti apa solusinya yang efektif, agar dapat melakukan penyesuaian atau perbaikan dalam pekerjaan.

4. Kemampuan kerja sama tim

Kemampuan kerja sama tim penting untuk melakukan adaptasi dengan kepribadian dan dinamika kerja yang berbeda. Mampu bekerja dalam tim yang

beragam serta menangani konflik, perbedaan ide, dan dinamika lainnya akan menunjukkan seberapa adaptif dalam lingkungan pekerjaan.

5. Kemampuan *resourceful*

Kemampuan ini penting untuk bisa beradaptasi dengan para pekerja lainnya yang mempunyai karakter, kepribadian, serta dinamika kerja yang berbeda. Selain itu, kemampuan bekerja sama ini juga agar dapat mampu untuk bekerja dalam tim, menangani konflik dengan baik, serta menerima perbedaan ide. Sehingga, kamu pun menjadi lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan tim.

6. Kemampuan organisasi

Kemampuan organisasi dapat membantu mengembangkan kemampuan beradaptasi. Melalui kemampuan ini, dapat menjadikan pribadi menjadi lebih siap menghadapi segala perubahan operasional di tempat kerja. Misalnya, jika sebelumnya mengelola file secara manual dan menatanya di loker, maka setelah perusahaan mengalihkan segala pekerjaannya ke digital tentu kamu harus bisa menyesuaikan diri. Seperti dengan membuat semua file tersebut menjadi dokumen digital atau hard file yang disimpan di database atau cloud perusahaan.

7. Rasa ingin tahu

Rasa ingin tahu diperlukan agar mempunyai keinginan mencari tahu untuk menambah wawasan. Apa pun yang menonjol atau berbeda akan membuat penasaran. Rasa penasaran akan menjadikan pribadi terdorong untuk mempelajarinya, juga tidak takut dengan ide, saran, atau kritik yang membangun.

Cara mengembangkan kemampuan adaptasi

Untuk menjadi seseorang yang mudah beradaptasi serta terbuka terhadap suatu perubahan memang tidak selalu mudah. Namun, dengan melakukan beberapa cara maka akan menjadi lebih mudah untuk menyesuaikan diri dari segala situasi dan kondisi (Konya et al., 2016).

1. Waspadai segala perubahan di lingkungan sekitar

Cara yang dapat membantu mengembangkan kemampuan beradaptasi adalah dengan menyadari adanya perubahan di lingkungan kerja. Jika mengetahui perubahan tersebut lebih awal, maka kita bisa mempersiapkan diri dengan baik. Dengan mengamati kebijakan, prosedur, dan proses operasional perusahaan lainnya, kamu dapat mengikuti perubahan pada berbagai praktik perusahaan.

Misalnya, dipromosikan oleh atasan menjadi manajer area, maka sebelum dipindah tugaskan secara resmi harus mempelajari semua tugas dan peran untuk posisi tersebut. Dengan begitu, ketika sudah menjadi manajer area bisa menyesuaikan diri dengan mudah dan cepat.

2. Menjadi pribadi yang baik dan apa adanya

Sebagai karyawan baru atau seseorang yang pertama kali bergabung dengan suatu proyek, harus menjadi pribadi yang baik, jujur, apa adanya, dan tidak berlebihan di manapun, termasuk tempat kerja. Jangan mencoba menjadi orang lain, hal ini hanya akan membuat sulit beradaptasi dengan baik. Berikan kesan pertama yang baik kepada rekan kerja dengan bersikap natural dan jalin hubungan profesional dengan mereka.

3. Jangan menunda pekerjaan

Hindari kebiasaan menunda-nunda pekerjaan. Lakukan manajemen waktu yang baik agar bisa bekerja lebih produktif dan maksimal. Adaptasi dapat menjadi lebih efektif bila kamu mengambil tindakan sebelum terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Hilangkan segala hal yang membuat suka menunda-nunda pekerjaan.

4. Tinggalkan kebiasaan buruk di tempat kerja sebelumnya

Beralih ke tempat kerja baru berarti harus bisa lebih baik daripada sebelumnya. Buat momen ini sebagai kesempatan untuk memperbaiki diri agar bisa menjadi pekerja yang lebih profesional. Ubahlah kebiasaan buruk seperti datang terlambat, suka menunda pekerjaan, banyak mengeluh, dan sebagainya. Tinggalkan semua kebiasaan buruk tersebut dan mulailah menjadi memiliki kebiasaan baru yang lebih positif, sehingga kamu pun menjadi lebih mudah diterima oleh lingkungan kerja yang baru.

Sebab, kebiasaan buruk tersebut hanya akan terlihat kurang profesional dan mengurangi kepercayaan orang lain terhadap kompetensi. Mulailah menerapkan kebiasaan baru seperti bersikap disiplin, membuat daftar prioritas, maupun menjaga pola makan dan istirahat.

5. Minta feedback dari orang lain

Terkadang penilaian atau feedback dari orang lain mengenai cara bekerja. Dengan begitu, kamu dapat mengetahui kemampuan apa saja yang harus diperbaiki dan mana yang harus ditingkatkan. Feedback yang positif dan konstruktif akan

bermanfaat untuk menetapkan tujuan serta mencapai kesuksesan karir. Jangan takut untuk meminta feedback kepada atasan maupun sesama rekan kerja. Dengan melakukan ini, maka akan mejadikan pribadi terlihat sebagai orang yang kritis dan mau belajar.

6. Hindari masalah

Usahakan untuk selalu bekerja secara profesional dan jangan membuat masalah apapun di tempat kerja yang baru. Sebab, hal ini akan mempersulit diterima oleh lingkungan di sana. Jika memang ada hal-hal terkait pekerjaan yang kamu kurang mengerti, maka segera tanyakan kepada atasan maupun rekan kerja yang lain. Hindari sikap percaya diri yang terlalu berlebihan yang membuat merasa bisa melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain.

7. Bersikap terbuka kepada orang lain

Ketika di tempat kerja atau suasana yang baru cobalah untuk membuka diri kepada orang-orang di sekitar. Jangan takut untuk memperkenalkan diri atau membuka pembicaraan terlebih dahulu. Hal ini akan membantu menjadi bisa mengenal dan membangun hubungan baik dengan mereka. Manfaatkan waktu senggang kantor seperti jam makan siang, atau pulang kantor untuk sekedar berbincang-bincang mengenai pekerjaan atau hal menarik lainnya. Jika kamu bersikap terbuka kepada orang lain, maka mereka pun akan mudah bekerja sama dengan.

Beberapa studi kasus tentang organisasi yang berhasil mengembangkan keterampilan adaptabilitas karyawan dan dampak positifnya:

Google:

Google adalah salah satu perusahaan teknologi terkemuka yang memprioritaskan pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan. Mereka menyediakan program pelatihan yang berfokus pada pemecahan masalah, kerja tim, dan pemikiran kreatif. Dampak positifnya adalah peningkatan dalam inovasi produk, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

IBM:

IBM telah berhasil memperkenalkan program pelatihan yang disebut "SkillsBuild" untuk memperkuat keterampilan adaptabilitas karyawan mereka. Melalui program ini, karyawan dapat memperoleh sertifikasi dalam berbagai bidang teknologi

yang berkembang, seperti kecerdasan buatan dan komputasi awan. Dampak positifnya adalah meningkatnya keterampilan teknis karyawan dan kemampuan mereka untuk menghadapi perubahan dalam industri teknologi.

McKinsey & Company:

McKinsey adalah perusahaan konsultasi manajemen global yang memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan adaptabilitas. Mereka memiliki program pelatihan yang melibatkan pengalaman proyek nyata, memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan beragam dalam berbagai industri. Dampak positifnya adalah karyawan yang lebih siap menghadapi dinamika bisnis yang cepat berubah.

Zappos:

Zappos, perusahaan e-commerce yang terkenal dengan budaya perusahaannya yang unik, mengembangkan keterampilan adaptabilitas karyawan dengan mendorong inovasi dan kreativitas. Mereka membiarkan karyawan bekerja pada proyek-proyek pribadi yang menarik minat mereka, bahkan jika itu berada di luar tugas utama mereka. Dampak positifnya adalah peningkatan dalam ide-ide inovatif dan perasaan keterlibatan yang tinggi di kalangan karyawan.

Procter & Gamble (P&G):

P&G adalah perusahaan konsumen yang berfokus pada inovasi produk. Mereka telah berhasil mengembangkan keterampilan adaptabilitas karyawan dengan menggalakkan kolaborasi lintas fungsi dan pelatihan berkelanjutan. Dampak positifnya adalah peningkatan dalam pengembangan produk baru dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan tren pasar yang berubah-ubah.

Netflix:

Netflix terkenal dengan budaya perusahaan yang sangat adaptif. Mereka memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil risiko dan berinovasi dalam menciptakan konten. Dampak positifnya adalah menghasilkan banyak program dan film yang sukses secara global, serta memungkinkan Netflix untuk tetap menjadi pemimpin dalam industri hiburan.

Dalam semua kasus di atas, pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan telah membantu perusahaan untuk tetap kompetitif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Hal ini juga menciptakan budaya perusahaan yang lebih kuat dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

HASIL ANALISIS DAN DISKUSI

1. Bagaimana pandemi COVID-19 telah mempengaruhi keterampilan adaptabilitas karyawan, dan apa faktor-faktor utama yang memengaruhinya?

Transisi dan krisis global pada masa pandemi Covid-19 menyebabkan kemampuan beradaptasi karir menjadi keterampilan penting dalam dunia kerja karena terjadi perubahan pekerjaan yang tidak terduga, keputusan PHK dan cuti dari pekerjaan (Lee et al., 2021) dalam (Widyastomo, et al., 2022). Maka dari itu dengan adaptabilitas karir membantu individu melihat kemungkinan, memanfaatkan perubahan dan antisipasi pada ketidakpastian yang dapat diperkirakan (Rudolph et al., 2017) dalam (Widyastomo, et al., 2022). Pada masa perubahan, proses adaptasi dapat menjadi kesulitan tersendiri yang dialami karyawan dalam melakukan penyesuaian kerja. Untuk itu para karyawan perlu memiliki kemampuan untuk adaptasi dalam situasi dan interaksi kerja serta tuntutan kerja yang baru (Effendy & Widianinganti, 2020) dalam (Widyastomo, et al., 2022).

Faktor utama yang mempengaruhi ketrampilan adaptabilitas karyawan yaitu Pengaruh Kepribadian. Ciri-ciri kepribadian terdiri dari ekstraversi, agreeableness, openness to experience, conscientiousness serta neurotism. Pada penelitian dari Dursun & Argan (2017) dalam (Agustini et al., 2022) ditemukan bahwa kemampuan adaptasi karir menunjukkan perbedaan sesuai dengan ciri kepribadian mereka. Perbedaan-perbedaan ini diidentifikasi antara ciri-ciri kepribadian positif dan negative. Kedua yaitu, Pengaruh Kecerdasan Emosi, Hasil penelitian Coetzee & Harry (2013) dalam (Agustini et al., 2022) memberikan gagasan bahwa pentingnya mengembangkan kecerdasan emosional untuk memperkuat kemampuan beradaptasi karir. Demikian juga dengan penelitian Parmentier, Pirsoul & Nils (2019) dalam (Agustini et al., 2022) yang mendukung bahwa kecerdasan emosional memprediksi kemampuan beradaptasi karir, yang konsisten dengan model konstruksi karir dari Savickas (2005). Ketiga yaitu, Pengaruh Work value, Hasil penelitian Sharma, Sunny & Parmar (2017) dalam (Agustini et al., 2022) menunjukkan bahwa nilai intrinsik dan ekstrinsik dapat memprediksi kemampuan beradaptasi karir. Faktor-faktor seperti kreativitas, prestise, kemandirian, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekanan, pendapatan, tunjangan-tunjangan kesejahteraan dan faktor ekstrinsik lainnya dianggap sebagai faktor penting saat memilih pekerjaan. Hasil penelitian Ye (2015) dalam (Agustini et al., 2022) juga melaporkan korelasi positif antara work value dan kemampuan beradaptasi karir, dan dari hasil

penelitian nilai-nilai intrinsik ditemukan lebih berpengaruh dalam memprediksi kemampuan beradaptasi karir dibandingkan dengan nilai-nilai ekstrinsik.

2. Apa strategi dan metode yang paling efektif untuk mengembangkan keterampilan adaptabilitas karyawan di era digital?

Mengembangkan kapabilitas organisasional yang adaptif berarti memiliki kemampuan untuk mengubah diri secara cepat sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi. Strategi pengembangan kapabilitas organisasional yang adaptif dan inovatif akan membantu organisasi menghadapi perubahan teknologi, perilaku pelanggan, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks. Dalam era digital, teknologi digital harus digunakan secara efektif untuk memperkuat kapabilitas organisasional dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan (Lesnussa et al., 2023).

Menurut (Lesnussa et al., 2023) Strategi dan Metode yang dapat dilakukan dalam pengembangan adaptabilitas organisasional dalam era digital yang pertama yaitu, Evaluasi dan Pemetaan Kebutuhan dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kapabilitas organisasional yang sudah ada serta melakukan Identifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi dalam menghadapi tantangan digital. Kedua yaitu, Penggunaan Data dan Analitik dengan memanfaatkan data yang dikumpulkan untuk mendapatkan wawasan yang berharga tentang pelanggan, pasar, dan operasi organisasi. Dan juga merapkan analitik data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan strategi bisnis yang lebih efektif. yang tepat. Ketiga yaitu, Responsif terhadap Perubahan dengan Selalu memonitor tren teknologi dan perubahan di pasar dan menjadi responsif terhadap perubahan agar siap untuk mengadopsi teknologi baru yang relevan.

Strategi pengembangan kapabilitas organisasional dalam era digital harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi masing-masing. Penting untuk terus memperbarui dan mengevaluasi strategi ini sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan digital dan kebutuhan organisasi. Dengan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mengembangkan kapabilitas yang kuat dalam era digital dan meraih keunggulan kompetitif.

3. Apa implikasi dari perubahan adaptabilitas karyawan terhadap kinerja organisasi dan keberlanjutan bisnis dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah?

Perubahan adaptabilitas karyawan dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah memiliki beberapa implikasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan

keberlanjutan bisnis. Beberapa implikasi utamanya yaitu yang Pertama adanya Peningkatan Kinerja Organisasi, Karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru, teknologi, dan strategi bisnis. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi di seluruh organisasi. Kedua yaitu Inovasi, Karyawan yang adaptif sering kali lebih terbuka terhadap ide-ide inovatif dan memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada perubahan positif dalam organisasi. Hal ini dapat mendorong inovasi yang sangat diperlukan dalam bisnis yang berubah-ubah. Ketiga yaitu Ketahanan Bisnis, Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan cepat dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi yang tidak pasti atau krisis. Mereka dapat dengan mudah beralih ke model bisnis alternatif atau mengatasi tantangan yang muncul. Keempat Keunggulan Bersaing, dalam hal ini Perusahaan dengan karyawan yang adaptif dapat lebih responsif terhadap perubahan pasar dan bersaing dengan lebih baik. Mereka dapat mengidentifikasi peluang baru dengan cepat dan mengambil tindakan yang sesuai. Terakhir yaitu Kesejahteraan Karyawan, Meskipun perubahan yang cepat dapat menimbulkan stres, karyawan yang adaptif dan terampil dalam mengelola perubahan sering merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Namun, penting untuk diingat bahwa perubahan yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis juga memerlukan dukungan dan budaya organisasi yang mendukung adaptabilitas. Karyawan perlu merasa didukung, diberdayakan, dan memiliki akses ke pelatihan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi mereka.

4. Bagaimana organisasi dapat membangun budaya yang mendorong dan mendukung pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan sebagai bagian dari strategi jangka panjang mereka?

Untuk membangun budaya yang mendorong pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan, organisasi dapat mengambil beberapa langkah. Pertama melakukan Pelatihan dan Pengembangan, dengan cara menyediakan pelatihan reguler dan sumber daya pengembangan untuk karyawan agar mereka dapat memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam industri. Kedua yaitu dengan melakukan Penilaian Kinerja yang Berkaitan dengan Adaptabilitas, hal tersebut dilakukan untuk Mengukur dan mengevaluasi karyawan berdasarkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan.

Dalam hal ini diperlukan adanya kolaborasi tim serta umpan balik jangka panjang agar komunikasi antar tim dapat terbuka dan konstruktif, dimana nantinya mereka akan berbagi ide serta pandangan yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang beradaptasi dengan baik, serta menyediakan rencana karir jangka panjang yang dapat membantu karyawan merencanakan perkembangan karir dan menunjukkan bagaimana adaptabilitas membantu mereka.

Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan sebagai bagian dari strategi jangka panjang mereka

KESIMPULAN

Keterampilan adaptabilitas adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri, dan berkembang dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berlanjut. Dalam konteks bisnis saat ini, keterampilan adaptabilitas menjadi sangat penting karena lingkungan bisnis mengalami perubahan yang cepat dan tidak terduga. Keterampilan adaptabilitas menjadi penting dalam bisnis saat ini karena membantu perusahaan untuk tetap relevan, kompetitif, dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang. Organisasi yang memprioritaskan pengembangan keterampilan adaptabilitas akan lebih mampu menghadapi ketidakpastian dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Dengan meningkatkan kemampuan adaptasi, karyawan dapat mengatasi perubahan dengan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dalam tugas, teknologi, dan lingkungan kerja. Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang adaptif cenderung lebih produktif karena mereka dapat berpindah-pindah antara tugas dan peran dengan lebih efisien. Meningkatkan Kreativitas: Kemampuan beradaptasi dapat merangsang kreativitas, karena karyawan menjadi lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karyawan yang bisa beradaptasi merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaan mereka. Menjaga Relevansi: Keterampilan adaptabilitas membantu karyawan tetap relevan dalam industri yang berkembang cepat. Kesimpulannya, pengembangan keterampilan adaptabilitas karyawan adalah investasi penting bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif di pasar yang berubah-ubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abqari, L. S., Mulyana, A., Yunizar, Y., & Rahman, M. W. (2023). Kecerdasan Emosional, Adaptabilitas Karir, dan Kepuasan Karir Pada Karyawan Lini Depan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 51-56.
- Agustini, D. W., Penulis, K., Dewi, :, & Asgustini, W. (2022b). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI CAREER ADAPTABILITY: PERSONALITY, EMOTIONAL INTELEGENCE DAN WORK VALUE (SUATU KAJIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Anantya Anggraini, G., & Agustin Syakarofath, N. (2023). Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta? In *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* (Vol. 3, Issue 1).
- Azmi, S. (n.d.). MENUMBUHKAN PROFESIONALISME GURU DALAM PEMBELAJARAN BERKELANJUTAN. In *Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 15, Issue 1).
- Carolin Tiara, L., Ryzki Lestari, H., Dwi Nur Kholifah, C., Fakhru Fakhriza Zulfi, R., Isa Anshori, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359–379. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Cordelia Izaak, W., Prima Rini, H., Ekonomi dan Bisnis, F., & Timur, J. (2020). *Bisma: Jurnal Bisnis dan Manajemen PENGARUH KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN PROACTIVE BEHAVIOR TERHADAP KINERJA* (Vol. 14, Issue 3). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions of Change-Related Uncertainty: Implications for Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9312-y>
- Dea Ananda Gesta, R., Marlina, R., Maharani Qodri, B., & Isa Anshori, M. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 130–143. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>
- Gideon, A. (2023). Peran Learning Organization dan Knowledge Sharing Dalam Upaya Meningkatkan Organization Performance. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4).
- Hartono, R., & Anshori, I. (n.d.). *PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya)*.

- Konya, T., Kainuma, H., Fujioka, O., & Tanaka, H. (2016). Development and Adaptability of Individual Packaging Containers for Strawberries. In *JARQ* (Vol. 50, Issue 3). <http://www.jircas.affrc.go.jp>
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., Desara, M. M., Sangga, U., & Ypkp, B. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101–114. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i3.1161>
- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- Othman, R., Alias, N. E., Mohd Nazir, S. S. A., Koe, W.-L., & Rahim, A. (2022). The Influence of Employability Skills toward Career Adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i7/14445>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98–107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>
- Rashid Tariq, B. M., & Aslam, M. (2011). Impact of Employee Adaptability to Change Towards Organizational Competitive Advantage. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 11.
- Shabeer, S., Nasir, N., & Rehman, S. (2023). Inclusive leadership and career adaptability: the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of organizational justice. *International Journal of Leadership in Education*, 26(3), 496–515. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1787524>
- Shava, H., & Tafadzwa Chinyamurindi, W. (2021). The Influence of Career Adaptability on Career Calling and Health of Teachers. In *Health and Academic Achievement - New Findings*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.93563>
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>
- Sony, M., & Mekoth, N. (2022). Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. *Production and Manufacturing Research*, 10(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/21693277.2022.2035281>
- Straub, L., Hartley, K., Dyakonov, I., Gupta, H., van Vuuren, D., & Kirchherr, J. (2023). Employee skills for circular business model implementation: A taxonomy. *Journal of Cleaner Production*, 410. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137027>
- Tahar, I. (n.d.). *HUBUNGAN KEMANDIRIAN BELAJAR DAN HASIL BELAJAR PADA PENDIDIKAN JARAK JAUH*.

- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 15. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>
- van Dam, K. (2009). Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resource-based framework. In *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee's Perspective* (pp. 123–142). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139096690.009>
- Weiss, J. A., & Merrigan, M. (2021). Employee Coachability: New Insights to Increase Employee Adaptability, Performance, and Promotability in Organizations. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 121–136. <https://doi.org/10.24384/kfmw-ab52>
- Widyastomo, H., Fauzi, A., Wibowo, H. K., Tamba, R., Swasti, U., & Rahmat, A. (2022). Adaptasi Karir, Motivasi Dan Pelatihan Serta Profesionalisme Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 796-801.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among chinese employees: The role of Guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01029>