

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR GENERASI Z DI TEMPAT KERJA (STUDI KASUS DI KOTA TANGERANG SELATAN)

Wafi Satya Maulana¹, Muhammad Yusuf²

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia)¹
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia²

E-mail: wavisatya99@gmail.com¹, m.yusuf@umj.ac.id²

Abstract: This study aims to analyze the effect of transformational leadership and the work environment on the career adaptability of Generation Z in South Tangerang City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 384 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed with IBM SPSS Statistics through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on career adaptability with a regression coefficient of 0.454 and a significance value of 0.000. The work environment also has a positive and significant effect on career adaptability with a regression coefficient of 0.344 and a significance value of 0.000. Simultaneously, transformational leadership and the work environment significantly affect career adaptability, as indicated by an F-value of 213.699 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.529 indicates that 52.9% of career adaptability is explained by transformational leadership and the work environment, while 47.1% is explained by other variables outside this study.

Keywords: Transformational Leadership; Work Environment; Career Adaptability Generation Z.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap adaptabilitas karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 384 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir dengan koefisien regresi sebesar 0,454 dan nilai signifikansi 0,000. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir dengan koefisien regresi sebesar 0,344 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir dengan nilai Fhitung sebesar 213,699 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,529 menunjukkan bahwa 52,9% variasi adaptabilitas karir dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; Adaptabilitas Karir Generasi Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan lingkungan kerja di era modern menuntut kesiapan Angkatan kerja yang tinggi, terutama bagi Generasi Z yang kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja. Sebagai generasi yang tumbuh berdampingan dengan teknologi digital, Generasi Z memiliki karakteristik yang unik, seperti ekspektasi karir yang dinamis, keinginan akan fleksibilitas, serta kebutuhan akan ruang aktualisasi diri yang bermakna. Namun, di sisi lain, volatilitas dunia kerja juga menghadapkan mereka pada ketidakpastian karir yang tinggi. Oleh karena itu, kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tugas dan lingkungan kerja—yang dikenal sebagai adaptabilitas karir—menjadi kompetensi krusial. Adaptabilitas karir tidak tumbuh secara

instan melainkan dipengaruhi oleh berbagai factor internal dan eksternal di tempat kerja. Salah satu faktor eksternal yang dinilai paling dominan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemberian motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, dianggap mampu membimbing Generasi Z dalam menghadapi tantangan transisi karir mereka. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kolaborasi dapat memberikan rasa nyaman yang mendorong karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi. Kota Tangerang Selatan merupakan pusat pertumbuhan ekonomi kreatif dan digital di Provinsi Banten dengan potensi angkatan kerja muda yang signifikan. Data BPS (2024) menunjukkan serapan tenaga kerja Generasi Z (15–24 tahun) mencapai 63.997 jiwa dari total 601.673 penduduk bekerja. Namun, tingginya partisipasi ini berbanding terbalik dengan stabilitas kerja mereka. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kelompok usia 15–19 tahun (23,34%) dan 20–24 tahun (14,35%) jauh melampaui TPT keseluruhan Kota Tangerang Selatan yang sebesar 4,13% (BPS, 2025).

Secara teoritis, ketatnya persaingan dan risiko pengangguran idealnya mendorong Generasi Z untuk memperkuat daya tahan serta adaptabilitas di tempat kerja. Merekapun sering kali menghadapi fenomena kesenjangan adaptasi: Tingginya angka turnover intention dan burnout justru marak terjadi. Fenomena ini disinyalir bukan akibat keterbatasan teknis, melainkan ketidaksesuaian pola kepemimpinan transformasional serta lingkungan kerja yang kurang mendukung secara psikologis dan sosial. Atas dasar fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Tempat Kerja (Studi di Kota Tangerang Selatan)". Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap adaptabilitas karir Generasi Z di tempat kerja secara parsial dan simultan.

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional mampu menyampaikan visi secara jelas, memberikan teladan, mendorong kreativitas dan inovasi, serta memperhatikan kebutuhan setiap individu. Menurut Colquitt dan Wesson (2013), kepemimpinan ini ditandai oleh pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Sementara itu, Kinicki (2008) dan Bass & Riggio dalam Dira (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mengutamakan kepentingan organisasi, mencapai hasil yang melebihi harapan, serta mengembangkan kemampuan diri. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan agar berkembang secara optimal serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Silpia, Lia, dkk. (2022), lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, kondisi lingkungan, metode kerja, dan hubungan antarpegawai. Sementara itu, Fatihudin dan Firmansyah (2018) dalam Octarina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi pencahayaan, kebisingan, kebersihan, keamanan, serta suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh kondisi yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas mereka.

Adaptabilitas Karir (Y)

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu untuk mempersiapkan diri, menyesuaikan diri, serta menghadapi perubahan dan tantangan dalam dunia kerja. Menurut Savickas dan Porfeli dalam Malyashafa dan Utami (2025), adaptabilitas karir adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengatasi perubahan dan situasi kerja yang tidak terduga. Sementara itu, Spenner dalam Lestari (2021) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir terdiri atas empat dimensi, yaitu concern (kepedulian terhadap masa depan karir), control (kemampuan mengendalikan dan mengambil keputusan karir), curiosity (keingintahuan untuk mengeksplorasi peluang karir), dan confidence (keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan karir). Dengan demikian, adaptabilitas karir dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk

menyesuaikan strategi karir secara fleksibel, menghadapi perubahan lingkungan kerja, serta memanfaatkan peluang yang ada guna mencapai perkembangan karir yang optimal.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis (hipotesa) adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada umumnya diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Menurut Abdullah (2015), mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Jadi, hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan penelitian sementara yang tingkat kebenarannya paling benar.

Hipotesis dapat digunakan sebagai jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Tujuan peneliti mengajukan hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitiannya, perhatian hanya terfokus pada informasi atau data yang diperluka bagi penguji hipotesis. Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini:

- a. a.Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap Adaptabilitas Karir Gen Z di tempat kerja.
- b. b.Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Adaptabilitas Karir Gen Z di tempat kerja.
- c. c.Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasi dan Lingkungan Kerja terhadap Adaptabilitas Karir Gen Z di tempat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang tergolong dalam Generasi Z yang berdomisili atau bekerja di wilayah Kota Tangerang Selatan. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 384 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria usia kelahiran Generasi Z dan status keaktifan kerja. Analisis data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Tahapan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik (ujinormalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan model regresi memenuhi syarat kelayakan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Pengumpulan Data

1) Karakteristik Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki laki	224	58.33%
2	Perempuan	160	42.67%
TOTAL			100%

Tabel 2 Lama Bekerja Responden

NO	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	1-2 Tahun	141	36.72%
2	3-4 Tahun	167	43.49%
3.	5-6 Tahun	69	17.97%
4.	>6 Tahun	7	1.82%
TOTAL		384	100%

Berdasarkan tabel 1 dan 2 di atas maka penelitian ini melibatkan 384 responden Generasi Z yang bekerja di Kota Tangerang Selatan dengan masa kerja minimal 6 bulan. Mayoritas responden adalah laki-laki (58,33%), berada pada kelompok usia 22–25 tahun (47,40%), dan memiliki masa kerja antara 3–4 tahun (43,49%).

B. Uji Instrumen data

Sebelum data penelitian dianalisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Tabel 3 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Transformatif

Instrument r hitung r table Keterangan

1	0,642	0,1001	Valid
2	0,542	0,1001	Valid
3	0,586	0,1001	Valid
4	0,594	0,1001	Valid
5	0,626	0,1001	Valid
6	0,607	0,1001	Valid
7	0,640	0,1001	Valid
8	0,605	0,1001	Valid
9	0,624	0,1001	Valid
10	0,583	0,1001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan P1–P10 pada variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) terhadap skor total berkisar antara 0,542 sampai 0,642. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1001) dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (< 0,05).

Tabel 4 Hasil uji validitas Lingkungan Kerja

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,775	0,1001	Valid
2	0,563	0,1001	Valid
3	0,741	0,1001	Valid
4	0,620	0,1001	Valid
5	0,434	0,1001	Valid
6	0,746	0,1001	Valid
7	0,294	0,1001	Valid
8	0,788	0,1001	Valid
9	0,654	0,1001	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V 20

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan P1–P9 pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) terhadap skor total berkisar antara 0,294 sampai 0,788. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1001) dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (< 0,05).

Tabel 5 Hasil uji validitas Adaptabilitas

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,582	0,1001	Valid
2	0,728	0,1001	Valid
3	0,711	0,1001	Valid
4	0,723	0,1001	Valid
5	0,677	0,1001	Valid
6	0,629	0,1001	Valid
7	0,615	0,1001	Valid
8	0,678	0,1001	Valid
9	0,680	0,1001	Valid
10	0,725	0,1001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS V 20 1

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan Pearson Product Moment, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan (P1–P10) memiliki nilai Pearson Correlation (r hitung) terhadap skor total berkisar antara 0,582 sampai 0,728. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1001) dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 (< 0,05).

2. Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil uji Reabilitas

Variabel Cronbach's Alpha Keterangan

X1 (Kepemimpinan Transformatif) 0,868 Reliabel

X2 (Lingkungan Kerja) 0,806 Reliabel

Y (Adaptabilitas Karir) 0,810 Reliabel

Berdasarkan tabel 6 diatas semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

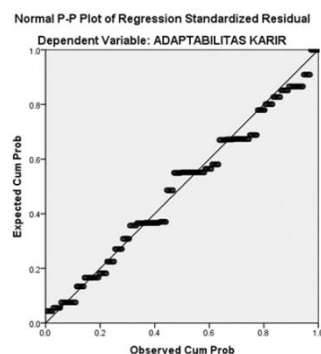
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.514	1.667		6.907	.000		
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF	.454	.043	.464	10.473	.000	.629	1.590
	LINGKUNGAN KERJA	.344	.044	.344	7.755	.000	.629	1.590

a. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,629 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,590 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

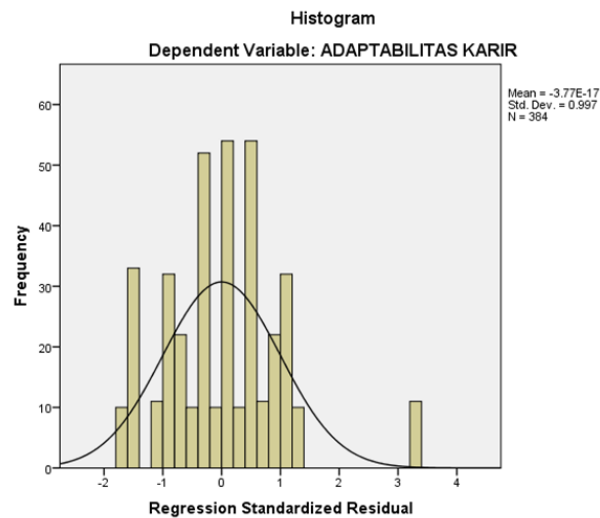
2. Uji Normalitas

a. Normalitas P-Plot



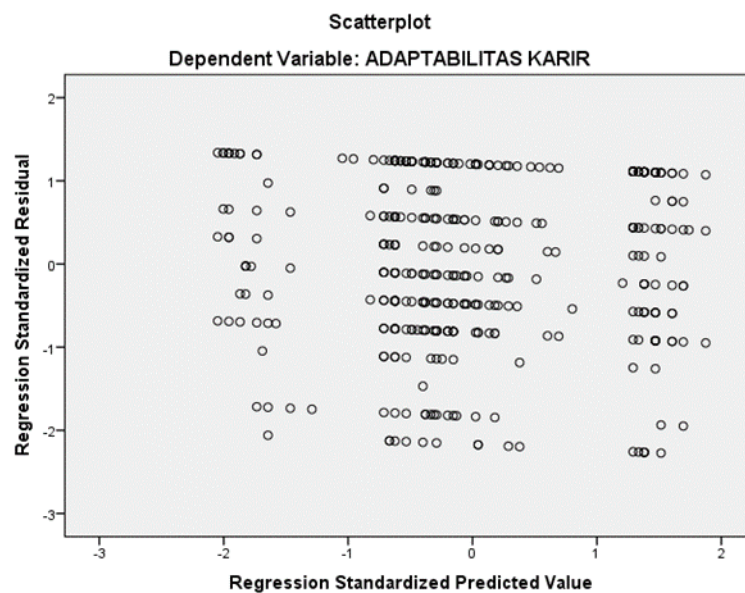
Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Normalitas Grafik Histogram



Berdasarkan grafik histogram, sebaran residual tampak mengikuti pola mendekati jurva normal (berbentuk lonceng) dan sebagian besar data terkonsentrasi di sekitar nilai 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitsa pada model regresi telah terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik Scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, atau melebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.514	1.667		6.907	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.454	.043	.464	10.473	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.344	.044	.344	7.755	.000

a. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel Kepemimpinan Transformatif (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Adaptabilitas Karir (Y), maka model regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,514 + 0,454X_1 + 0,344X_2$$

Keterangan:

Y = Adaptabilitas Karir

X₁ = Kepemimpinan Transformatif

X₂ = Lingkungan Kerja

- Nilai konstanta sebesar 11,514 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka nilai Adaptabilitas Karir sebesar 11,514.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,454 berarti setiap peningkatan 1 satuan Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan Adaptabilitas Karir sebesar 0,454, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,344 berarti setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Adaptabilitas Karir sebesar 0,344, dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.526	2.14661

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

b. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

Nilai R Square sebesar 0,529 menunjukkan bahwa 52,9% variasi pada variabel adaptabilitas karir dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sementara itu 47,1 sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki daya penjelasan yang cukup kuat.

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.514	1.667		6.907	.000
	KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF	.454	.043	.464	10.473	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.344	.044	.344	7.755	.000

a. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

- a. Kepemimpinan Transformatif (X₁) terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

Berdasarkan hasil uji T dari gambar diatas maka diperoleh nilai T hitung sebesar 10,473 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformatif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karir. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Lingkungan kerja (X_2) terhadap Adaptabilitas Karir (Y)

Berdasarkan hasil uji T dari gambar diatas maka diperoleh nilai T hitung sebesar 7,755 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karir. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969.418	2	984.709	213.699	.000 ^b
	Residual	1755.621	381	4.608		
	Total	3725.039	383			

a. Dependent Variable: ADAPTABILITAS KARIR

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 213,699 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kepemimpinan transformatif memiliki hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformatif sebesar satu satuan akan meningkatkan adaptabilitas karir generasi Z sebesar 0,454 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi nyata terhadap kemampuan Generasi Z dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan karir. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong kreativitas akan membuat karyawan lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, maupun tantangan karir di masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bass dan Avoilo yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kepercayaan diri, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan organisasi. Temuan ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, kesiapan perubahan, dan adaptabilitas karir karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,344 dengan hubungan yang positif. Ini berarti setiap kali kualitas lingkungan kerja meningkat satu satuan, adaptabilitas karir akan bertambah sebesar 0,344 satuan, jika variabel lainnya tidak berubah.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, serta hubungan sosial yang baik, dapat meningkatkan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan pekerjaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh tempat mereka bekerja, mereka akan lebih mampu dalam mengembangkan keterampilan, menerima tantangan baru, dan menyesuaikan diri dengan perubahan tugas serta perkembangan di dunia kerja.

Bagi Generasi Z, lingkungan kerja bukan hanya sekadar tempat untuk mendapatkan uang, tetapi juga sebagai ruang untuk belajar, tumbuh, dan mendapatkan pengalaman baru. Oleh sebab itu,

organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri, kenyamanan dalam bekerja, serta kemampuan individu dalam menghadapi perubahan karir.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori tentang lingkungan kerja yang menyatakan bahwa kondisi baik, baik fisik maupun nonfisik, di organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan suasana kerja yang produktif, sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan dan memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih baik.

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh Generasi Z, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perkembangan karir.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan

Hasil dari uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 213,699 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan suasana kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.

Di samping itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 0,529, yang mengindikasikan bahwa 52,9% variasi adaptabilitas karir dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersamaan, sementara 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi intrinsik, efikasi diri, budaya organisasi, pelatihan, pengalaman kerja, dan faktor personal lainnya.

Penemuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan adaptabilitas karir ditentukan bukan hanya oleh kualitas pemimpin atau lingkungan kerja secara terpisah, tetapi oleh gabungan keduanya. Pemimpin yang menginspirasi akan lebih berhasil jika didukung oleh suasana kerja yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan hasil terbaik jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan mengembangkan kemampuan anggotanya.

Untuk Generasi Z yang terkenal fleksibel terhadap teknologi dan perubahan, perpaduan antara kepemimpinan transformasional dan suasana kerja yang mendukung merupakan elemen krusial dalam menyiapkan mereka menghadapi perubahan dalam dunia kerja. Organisasi yang dapat menyajikan kedua faktor itu akan lebih mudah menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, serta memiliki kompetisi yang tinggi.

Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi adaptabilitas karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z yang Bekerja di Kota Tangerang Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi kemampuan adaptabilitas karir yang dimiliki oleh Generasi Z. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual akan membantu karyawan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kemampuan Generasi Z dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan, perkembangan teknologi, maupun dinamika organisasi.

Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Adaptabilitas Karir Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Hasil uji stimulan

menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 52,9% variasi adaptabilitas karir, sedangkan 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

SARAN

1. Bagi organisasi

Organisasi disarankan untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui latihan kepemimpinan, program coaching, mentoring, dan pengembangan kompetensi bagi para pemimpin. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi agar Generasi Z memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dunia kerja.

2. Bagi generasi z

Generasi Z diharapkan terus meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir melalui pembelajaran berkelanjutan (lifelong learning), pengembangan kompetensi, peningkatan keterampilan digital, serta membangun kesiapan mental dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Penelitian selanjutnya menambahkan variable lain yang berpotensi memengaruhi adaptabilitas karir, seperti self-efficacy, psychological capital, dukungan organisasi, work engagement, budaya organisasi, atau kecerdasan emosional. Selain itu, penelitian dapat menggunakan metode mie methdos atau pendekatan kualitatif agar mampu menggali pengalaman responden secara lebih mendalam serta memperluas lokasi penelitian sehingga hasilnya memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. . (2021). Metode Penelitian Kualitatif (M. S. Dr. Patta Rapanna, SE.(ed.); Cetakan I,). CV. syakir Media Press.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Ashari, Andi. Romindo. Rijal, S. (2023). Manajemen SDM di Era Transformasi Digital (M. A. Yaqin (ed.); Cetakan pe). CV. Istana Agency.
- Asnah, N., Syam, B. M., & Silitonga, F. (2023). Pengaruh Sikap Disiplin Terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Teknik Sipil Pertahanan*, 10(1), 53–59.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Cetakan I,). ZAHIR PUBLISHING. <http://eprints.upnyk.ac.id/34931/1/BukuPengembanganSumberDayaManusia.pdf>
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). Metode Dan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatiif*, 2(3), 161–173

Jurnal:

- Amarjupi, D. S., Rahmawati, E. D., & Suyatno, A. (2024). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN GEN Z (STUDI KASUS PABRIK BED COVER SELOGIRI). *LABEL: Law, Accounting, Business, Economic, and Language*, I(September), 137–146.

- Babakan, K., & Bogor, R. W. (2021). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN KAS DI. 17(2), 48–55.
- Bacanli, F. (2005). Personality Traits As Predictors of Career Adaptability of Young Adults Genç Yetişkinlerin Kariyer Uyumluluklarının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri. 217–246. <https://doi.org/10.14812/cufej.803614>
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and M. J. W. (2013). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. Third Edition. McGraw-Hill International Edition (Third Edit).
- Darna, N., Herlina, E., Tetap, D., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Ciamis, G. (2018). Memilih metode penelitian yang tepat: bagi penelitian bidang ilmu manajemen. 5(April), 287–292.
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan gici business school. Jurnal GICI Keuangan Dan Bisnis, 14(1).
- Fatmawati, Y. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pt cahaya pulau pura di kota batam.
- Hidayat Dede Rahmat, Amalia Azhima Azzahra, Deviana Ramadhani, D. A., & Nur fatimah, Nurul Wafa Amatullah, R. A. (2021). Adaptabilitas Karir Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Selama. Jurnal Konseling Andi Matappa, 5, 2–7. doi: <http://dx.doi.org/10.31100/jurkam.v5i2.1220>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. 1, 1–9.
- Kinicki, A. and B. K. W. (2008). Management A Practical Introduction. New York: McGraw-Hill. McGraw-Hill.
- Laia, L. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR KANTOR CAMAT SIMPANG EMPAT.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya, 9(2017), 1319–1330. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2012). The relationship of hardiness and some other relevant variables to college performance. Journal of Humanistic Psychology, 52(2), 190–205. Journal of Humanistic Psychology, 52(2), 190, 190–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0022167811422497>.
- Malyashafa, C. A., & Utami, N. I. (2025). Adaptabilitas Karier dan Keterikatan Kerja pada Karyawan. Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi, 4(2), 114–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jko.v4i2.213>
- Ramadhanty, R., & Evitha, Y. (2021). Pengaruh Pengendalian Persediaan Bahan Baku Kain Terhadap Proses. 1, 29–37.
- Ryckman, R. M. (2012). Theories of Personality (Tenth Edition). Wadsworth Cengage Learning.
- 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). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Shumaker, S.A. and Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. Journal of Social Issues, 40, 40: 11–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>

Silpia, Lia. Mursyid. Hamidy, Anwaril, Rahmatullah, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Adaptabilitas KarirBAZNAS Kota Samarinda. BORNEO ISLAMIC FINANCE AND ECONOMICS JOURNAL, 2(1), 17–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.21093/bifej.v0i0.3888>

Susilana, R. (n.d.). Modul 6 populasi dan sampel.

Zimet, G. D., Dahlem,30–41. N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. Journal of Personality Assessment, 52(1), 30–41. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2