

Pengaruh Fenomena PHK Serentak Terhadap Persepsi Karir & Hubungan Interpersonal Melalui Adaptasi Karir pada Generasi Z Kab. Garut

Muhammad Ramdhan¹, Oktri Mohammad Firdaus², Irfan Rizki Gumilar³

Universitas Garut, Garut

*Korespondensi: 24023121035@fekon.uniga.ac.id

ABSTRACT

The recent wave of simultaneous layoffs has posed a serious challenge to the career stability of young workers, particularly Generation Z who are at an early stage of entering the workforce. This situation creates uncertainty that may influence individuals' career perceptions as well as the quality of their interpersonal relationships, both in workplace and social settings. This study aims to examine the effects of simultaneous layoffs on career perception and interpersonal relationships, with career adaptability serving as a mediating variable among Generation Z in Garut Regency. This research adopts a quantitative approach using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method. Data were collected through questionnaires distributed to Generation Z individuals in Garut Regency who were affected by or at risk of being affected by layoffs, using a purposive sampling technique. Data analysis involved the evaluation of both the measurement and structural models to assess direct and indirect relationships among the research variables. The findings indicate that simultaneous layoffs have a significant effect on career perception and interpersonal relationships. Moreover, career adaptability is found to play a mediating role in helping Generation Z cope with the impact of layoffs, such that individuals with higher levels of career adaptability tend to exhibit more positive career perceptions and more harmonious interpersonal relationships. This study is expected to contribute both academically and practically to policy formulation and career development programs aimed at enhancing career adaptability among Generation Z at the regional level.

Keywords: simultaneous layoffs, career perception, interpersonal relationships, career adaptability, Generation Z

ABSTRAK

Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi secara serentak dalam beberapa waktu terakhir menjadi tantangan serius bagi stabilitas karir tenaga kerja muda, khususnya Generasi Z yang berada pada tahap awal memasuki dunia kerja. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian yang berpotensi memengaruhi cara individu memandang karir serta kualitas interaksi interpersonal, baik di lingkungan kerja maupun sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh fenomena PHK serentak terhadap persepsi karir dan hubungan interpersonal dengan adaptasi karir sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Kabupaten Garut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada Generasi Z di Kabupaten Garut yang terdampak atau memiliki risiko terdampak PHK, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui pengujian model pengukuran dan model struktural guna mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa fenomena PHK serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi karir dan hubungan interpersonal. Selain itu, adaptasi karir terbukti mampu berperan sebagai mediator yang membantu Generasi Z dalam mengelola dampak PHK, sehingga individu dengan tingkat adaptasi karir yang lebih baik cenderung memiliki persepsi karir yang lebih positif serta hubungan interpersonal yang lebih harmonis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam perumusan kebijakan serta program pengembangan karir yang berfokus pada peningkatan adaptasi karir Generasi Z di tingkat daerah.

Kata kunci: PHK serentak, persepsi karir, hubungan interpersonal, adaptasi karir, Generasi Z

PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan kelompok generasi yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital dan internet. Sebagai *digital natives*, Generasi Z memiliki tingkat literasi teknologi yang tinggi, akses informasi yang luas, serta pola komunikasi yang didominasi oleh media digital. Di Indonesia, Generasi Z merupakan kelompok demografis yang signifikan dan saat ini berada pada fase transisi penting dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Sebagian besar dari mereka mulai memasuki pasar tenaga kerja di tengah kondisi ekonomi yang tidak stabil dan meningkatnya ketidakpastian ketenagakerjaan, termasuk fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi secara serentak dan masif di berbagai sektor.

Fenomena PHK serentak tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi individu, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis dan sosial tenaga kerja, khususnya generasi muda yang baru memulai karier. PHK dapat menimbulkan perasaan tidak aman, kecemasan, serta ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan. Bagi Generasi Z, pengalaman atau paparan terhadap PHK serentak berpotensi membentuk cara pandang mereka terhadap dunia kerja dan keberlanjutan karier (Blustein et al., 2020; Akkermans et al., 2020). Dalam konteks Kabupaten Garut, fenomena PHK massal seperti kasus pailitnya PT Danbi International yang berdampak pada ribuan pekerja menjadi gambaran nyata ketidakstabilan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Generasi Z.

Salah satu dampak utama dari fenomena PHK serentak adalah perubahan dalam persepsi karier. Persepsi karier merujuk pada pandangan individu mengenai peluang, arah, dan pengembangan karier di masa depan. Persepsi ini dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja, pengalaman kerja, serta norma sosial yang berkembang di lingkungan sekitarnya (Ariyanto & Indarti, 2023; Lent & Brown, 2020). Ketika PHK terjadi secara luas, Generasi Z cenderung mengembangkan persepsi karier yang lebih pesimistis, ragu terhadap stabilitas pekerjaan, atau bahkan mempertimbangkan perubahan jalur karier sebagai bentuk respons terhadap ketidakpastian tersebut.

Selain memengaruhi persepsi karier, fenomena PHK serentak juga berpotensi berdampak pada kualitas hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal mencerminkan kualitas interaksi sosial individu dengan orang lain, baik di

lingkungan kerja maupun sosial, yang ditandai oleh kepercayaan, keterbukaan, dan dukungan emosional. Ketidakstabilan kerja dan tekanan akibat PHK dapat melemahkan kualitas hubungan interpersonal, karena individu cenderung mengalami stres, menarik diri secara sosial, atau mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara efektif (Liu et al., 2019; Wang et al., 2021). Bagi Generasi Z yang masih berada pada tahap awal pembentukan identitas profesional, hubungan interpersonal yang terganggu dapat menghambat proses adaptasi dan pengembangan karier.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, adaptasi karier (*career adaptability*) menjadi faktor penting yang berperan sebagai mekanisme penyesuaian psikososial. Adaptasi karier merujuk pada kemampuan individu untuk menghadapi tugas perkembangan karier, transisi kerja, serta perubahan kondisi pekerjaan, baik yang dapat diprediksi maupun tidak terduga (Savickas & Porfeli, 2019). Individu dengan tingkat adaptasi karier yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian kerja, memiliki sikap proaktif, serta mampu mempertahankan persepsi karier yang positif dan membangun hubungan interpersonal yang sehat meskipun berada dalam situasi sulit (Rudolph et al., 2021).

Namun demikian, penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti adaptasi karier dalam konteks pengembangan karier secara umum, *downsizing* organisasi, atau *turnover intention* pada situasi tertentu seperti pandemi COVID-19. Masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji peran adaptasi karier sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fenomena PHK serentak dengan persepsi karier dan hubungan interpersonal, terutama pada kelompok Generasi Z di tingkat lokal seperti Kabupaten Garut (Stead et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh fenomena PHK serentak terhadap persepsi karier dan hubungan interpersonal melalui adaptasi karier pada Generasi Z di Kabupaten Garut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian karier generasi muda serta menjadi dasar bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan, pendidikan, dan intervensi pengembangan karier yang lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja saat ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner. Teknik pengumpulan data Primer sebagai sumber data utama, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuisisioner. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner online berbasis skala Likert (1–5), yang disebarakan melalui lingkungan kampus dan media sosial. Kuisisioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yang telah dikembangkan dari teori dan hasil penelitian terdahulu. Alat analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM PLS). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Instrumen penelitian disusun

berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang merujuk pada landasan teori yang relevan serta temuan penelitian empiris terdahulu. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Penelitian ini mengadopsi desain penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total responden, sebanyak 68 orang (56,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 52 orang (43,3%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan status responden, mayoritas merupakan mahasiswa perguruan tinggi sebanyak 58 orang (48,3%), diikuti oleh responden yang telah bekerja sebanyak 55 orang (45,8%), serta pelajar tingkat menengah sebanyak 7 orang (5,8%). Komposisi ini menggambarkan keberagaman latar belakang sosial dan status aktivitas kerja Generasi Z yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

Structural Equation Modeling (SEM)

Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji model mediasi yang menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel penelitian. Dalam model struktural, fenomena PHK serentak diposisikan sebagai konstruk eksogen, kesiapan adaptasi karier sebagai variabel mediasi, serta persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal sebagai konstruk endogen. Model mediasi ini bertujuan untuk menilai apakah kesiapan adaptasi karier berperan dalam menyalurkan pengaruh PHK serentak terhadap berbagai luaran karier dan relasional individu. Pengujian efek mediasi dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping, yang memungkinkan estimasi signifikansi pengaruh tidak langsung tanpa mengasumsikan distribusi normal data. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila jalur tidak langsung melalui kesiapan adaptasi karier menunjukkan nilai statistik yang bermakna. Selanjutnya, jenis mediasi—baik mediasi parsial maupun penuh—ditentukan dengan membandingkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung dalam model struktural. Pendekatan berbasis mediasi ini memungkinkan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme bagaimana PHK serentak memengaruhi persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal pada Generasi Z.

$$x = \frac{z^2}{4\mu^2}$$

Keterangan :

- N = ukuran sampel
- Z = Tingkat keyakinan sampel yang diperlukan dalam penelitian
- ini A = 5% (derajat keyakinan ditentukan 95% sehingga $z = 1,96$)

μ = margin error, tingkat kesalahan yang di tolelir (10%) Dengan perhitungan di atas maka diperoleh perhitungan

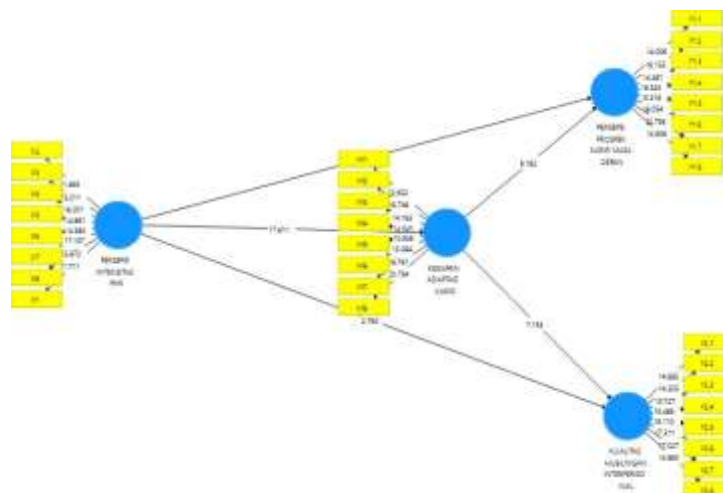
$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$
$$n = 96,4 = 97$$

Berdasarkan hasil tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi 97 responden untuk memudahkan proses analisis. Jumlah ini dinilai memadai untuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan *purposive sampling*, karena responden dipilih sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis Outer Model

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang diawali dengan evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menilai kualitas instrumen penelitian. Pengujian outer model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dan indikator pengukurannya, khususnya dari aspek validitas dan reliabilitas.

Dalam model penelitian ini, fenomena PHK serentak diposisikan sebagai konstruk independen, kesiapan adaptasi karier sebagai konstruk mediasi, serta persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal sebagai konstruk dependen. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan sesuai dengan kriteria PLS-SEM yang telah ditetapkan. Hanya indikator yang memenuhi nilai ambang batas yang direkomendasikan yang dipertahankan untuk dianalisis lebih lanjut pada model struktural (inner model), sehingga pengujian hipotesis dan analisis mediasi dilakukan berdasarkan kerangka pengukuran yang valid dan reliabel.



Gambar 1.1 Partial Least Square

Berdasarkan hasil analisis data, model pengukuran menunjukkan tingkat

validitas konvergen yang memadai, yang ditunjukkan oleh seluruh nilai factor loading indikator yang telah melampaui batas minimum 0,50. Evaluasi model pengukuran dalam penelitian ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas instrumen guna memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana data yang diperoleh mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur, sehingga mencerminkan kemampuan instrumen dalam mengukur indikator yang dimaksud secara tepat. Nilai factor loading yang memenuhi kriteria menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang signifikan terhadap konstruk laten masing-masing, sehingga menegaskan kelayakan model pengukuran (outer model) untuk digunakan dalam analisis model struktural dan pengujian mediasi selanjutnya

Tabel 1. 2 Posisi Penelitian

No	Peneliti & Tahun	Fokus Utama Penelitian	Subjek/Populasi	Konteks Wilayah	Model & Variabel Kunci	Keterbatasan Penelitian Terdahulu	Posisi & Kebaruan Penelitian Ini
1	Fitriani (2021)	Dampak PHK terhadap kepuasan kerja dan kecemasan	Pekerja dewasa	Industri manufaktur (umum)	PHK → Kepuasan kerja, kecemasan	Tidak mengkaji generasi spesifik; tidak melihat adaptasi karir dan hubungan sosial	Penelitian ini memperluas dengan fokus Generasi Z serta memasukkan adaptasi karir dan hubungan interpersonal sebagai variabel psikososial lanjutan
2	Suryani & Handoko (2022)	Adaptasi tenaga kerja muda pasca pandemi	Tenaga kerja muda	Perkotaan	Adaptasi, pelatihan keterampilan	Adaptasi diposisikan sebagai variabel utama, bukan mekanis	Riset ini memposisikan adaptasi karir sebagai variabel mediasi

No	Peneliti & Tahun	Fokus Utama Penelitian	Subjek/Populasi	Konteks Wilayah	Model & Variabel Kunci	Keterbatasan Penelitian Terdahulu	Posisi & Kebaruan Penelitian Ini
						me	dalam konteks PHK serentak
3	Prasetyo (2023)	Hubungan interpersonal pasca restrukturisasi	Pekerja sektor jasa	Jakarta	Hubungan interpersonal, resiliensi	Tidak dikaitkan dengan persepsi karir dan PHK serentak	Penelitian ini mengintegrasikan hubungan interpersonal dengan persepsi karir dalam satu model struktural
4	Akkermans et al. (2018)	Career shock dan respons individu	Pekerja profesional	Global	Career shock, adaptabilitas	Tidak menguji konteks PHK massal lokal dan generasi muda	Penelitian ini menguji career shock berupa PHK serentak dalam konteks lokal Kabupaten Garut

No	Peneliti & Tahun	Fokus Utama Penelitian	Subjek/Populasi	Konteks Wilayah	Model & Variabel Kunci	Keterbatasan Peneliti-an Terdahulu	Posisi & Kebaruan Penelitian Ini
5	Kim & Park (2022)	Persepsi karir pasca ketidakpastian kerja	Karyawan	Korea Selatan	Persepsi prospek karir	Persepsi karir berdiri sendiri	Riset ini mengaitkan persepsi karir dengan adaptasi karir dan relasi interpersonal secara simultan
6	Gambaret al. (2024)	Breakdown jaringan sosial pasca PHK massal	Karyawan organisasi	Amerika & Eropa	PHK massal, jaringan sosial	Fokus pada level organisasi, bukan individu	Penelitian ini mengadopsi konsep breakdown sosial ke level individu Generasi Z
7	Penelitian ini (Ramdhan et al., 2025)	Pengaruh PHK serentak terhadap persepsi karir & hubungan interpersonal melalui adaptasi karir	Generasi Z (18-28 tahun)	Kabupaten Garut (konteks lokal)	PHK → Adaptasi Karir → Persepsi Karir & Hubungan Interpersonal (SEM-PLS)	—	Model integratif multidimensi, generasi spesifik, konteks lokal, dan penggunaan adaptasi karir sebagai mediator utama

Sumber : Peneliti (2025)

Kajian ini dikembangkan dari sudut pandang yang berbeda dibandingkan

penelitian terdahulu yang umumnya menempatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai persoalan ekonomi atau tekanan psikologis pada level individu. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada konsekuensi seperti stres kerja, kecemasan karier, kepuasan kerja, atau niat berpindah kerja, dengan objek penelitian didominasi pekerja dewasa di kawasan perkotaan atau sektor industri tertentu. Penelitian ini mengadopsi pendekatan yang lebih luas dengan menempatkan PHK serentak sebagai guncangan karier yang berdampak sistemik, khususnya dalam membentuk cara Generasi Z memaknai prospek karier serta mengelola relasi sosialnya. Pemusatan kajian pada Generasi Z di Kabupaten Garut menghadirkan konteks geografis dan demografis yang jarang disentuh, sehingga memperkaya pemahaman mengenai dinamika karier generasi muda di wilayah nonperkotaan.

Perbedaan mendasar penelitian ini juga tercermin pada rancangan model yang menghubungkan fenomena PHK serentak dengan persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal melalui adaptasi karier sebagai variabel mediasi. Berbeda dari riset sebelumnya yang menempatkan adaptasi karier sebagai faktor penentu langsung atau sekadar luaran, studi ini menegaskan fungsinya sebagai mekanisme psikososial yang menjembatani dampak PHK terhadap sikap karier dan interaksi sosial. Selain itu, kualitas hubungan interpersonal diposisikan sebagai konsekuensi penting pasca-PHK, bukan sekadar faktor pendukung. Pendekatan ini menunjukkan bahwa dampak PHK menjalar melampaui ranah individu dan memengaruhi dimensi sosial karier, sehingga keberlanjutan karier Generasi Z dipahami sebagai hasil interaksi antara kapasitas adaptif, persepsi masa depan karier, dan kualitas relasi sosial secara bersamaan.

Tabel 1.3 Average Variance Extracted

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KESIAPAN ADAPTASI KARIR	1.000	1.000	1.000	1.000
KUALITAS HUBUNGAN INTERPERSONAL	1.000	1.000	1.000	1.000
PERSEPSI INTENSITAS PHK	1.000	1.000	1.000	1.000
PERSEPSI PROSPEK KARIR MASA DEPAN	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber : PLS Output (2025)

Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (CA). Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel diatas, seluruh konstruk penelitian fenomena PHK serentak sebagai variabel independen, adaptasi karier sebagai variabel mediasi, serta persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal sebagai variabel dependen menunjukkan

nilai CR di atas 0,70 dan nilai CA melebihi 0,60. Hasil tersebut mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang memadai pada setiap konstruk. Dengan demikian, model pengukuran dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mendukung pengujian efek mediasi adaptasi karier dalam model struktural SEM-PLS

Tabel 1. 1 R-Square at Gen Z Kab. Garut

	R Square	R Square Adjusted
Adaptasi Karir	1.000	1.000
Kualitas hubungan interpersonal	1.000	1.000
Persepsi Karir	1.000	1.000

Sumber : PLS Output (2025)

Nilai *R Square* dan *R Square Adjusted* yang masing-masing sebesar 1.000 pada konstruk adaptasi karier, kualitas hubungan interpersonal, dan persepsi karier menunjukkan bahwa seluruh variasi pada ketiga konstruk endogen tersebut dapat dijelaskan secara penuh oleh variabel prediktor yang terdapat dalam model struktural. Kesamaan nilai antara *R Square* dan *R Square Adjusted* juga mengisyaratkan bahwa kompleksitas model tidak menimbulkan penurunan kemampuan prediktif, sehingga struktur hubungan antarvariabel tetap stabil setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah indikator dan konstruk. Temuan ini memperkuat bahwa model yang dikembangkan memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan dinamika adaptasi karier, persepsi karier, serta kualitas hubungan interpersonal dalam konteks yang diteliti. Nilai $R^2 = 1.000$ tergolong sangat jarang dalam penelitian sosial, sehingga perlu diperkuat dengan pelaporan uji *bootstrapping*, *effect size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2) untuk memastikan bahwa hasil tersebut tidak mengindikasikan overfitting atau isu spesifikasi model. Nilai $R^2 = 1.000$ tergolong sangat jarang dalam penelitian sosial, sehingga perlu diperkuat dengan pelaporan uji *bootstrapping*, *effect size* (f^2), dan *predictive relevance* (Q^2) untuk memastikan bahwa hasil tersebut tidak mengindikasikan overfitting atau isu spesifikasi model.

Tabel 1. 5 Q2 at Gen. Z at Kab. Garut

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KESIAPAN ADAPTASI KARIR	976.00 0	79.884	0.918
KUALITAS HUBUNGAN INTERPERSONAL	976.00 0	79.822	0.918
PERSEPSI INTENSITAS PHK	976.00 0	976.00 0	
PERSEPSI PROSPEK KARIR MASA DEPAN	976.00 0	79.767	0.918

Sumber : PLS Output (2025)

Hasil *predictive relevance* (Q^2) menunjukkan bahwa kesiapan adaptasi karier, kualitas hubungan interpersonal, dan persepsi prospek karier masa depan memiliki relevansi prediktif yang sangat kuat, yang tercermin dari nilai Q^2 sebesar 0,918. Nilai Q^2 yang secara konsisten berada jauh di atas nol mengindikasikan bahwa model SEM-PLS tidak hanya bersifat eksplanatoris, tetapi juga memiliki kemampuan prediksi yang substansial terhadap konstruk-konstruk endogen. Tidak diperolehnya nilai Q^2 pada persepsi intensitas PHK menegaskan perannya sebagai konstruk eksogen, sehingga secara metodologis tidak dievaluasi dalam pengujian relevansi prediktif.

Dalam konteks analisis mediasi, tingginya nilai Q^2 pada konstruk yang dimediasi menguatkan bahwa adaptasi karier berfungsi sebagai mekanisme transmisi yang efektif dalam menyalurkan pengaruh persepsi intensitas PHK terhadap luaran karier dan interpersonal. Dengan demikian, efek tidak langsung yang diidentifikasi tidak semata-mata bersifat statistik, melainkan didukung oleh kapasitas prediktif model yang kuat. Integrasi hasil Q^2 dengan pengujian mediasi berbasis *bootstrapping* memperkuat ketahanan model terhadap potensi isu overfitting, sekaligus menegaskan bahwa jalur mediasi yang diusulkan memiliki relevansi empiris dan metodologis yang memadai dalam menjelaskan dinamika dampak PHK massal.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1. 6 Hypothesis Testing (Direct Effect)

Hipotesis	Influence	T-Statistic
H1 H2 H3	ADAPTASI KARIR > KUALITAS HUBUNGAN INTERPERSONAL	7.047
H4 H5	ADAPTASI KARIR > PERSEPSI KARIR	7.816
	PHK SERENTAK > ADAPTASI KARIR	18.819
	PHK SERENTAK > KUALITAS HUBUNGAN INTERPERSONAL	2.757
	PHK SERENTAK > PERSEPSI KARIR	3.487

Sumber : *PLS Output (2025)*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hubungan interpersonal, yang dibuktikan oleh nilai *t-statistic* sebesar 7,047, melebihi nilai kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi yang tercermin melalui dimensi kepedulian terhadap masa depan karier, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang efektif. Selanjutnya, adaptabilitas karier juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karier, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 7,816 ($> 1,96$). Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang mampu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan karier cenderung memiliki persepsi yang lebih positif mengenai peluang, arah, dan keberlanjutan karier jangka panjang. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat

peran adaptabilitas karier sebagai mekanisme mediasi utama yang menghubungkan guncangan struktural dalam karier dengan luaran psikososial dan sikap individu terhadap karier.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa PHK massal berpengaruh sangat kuat dan signifikan secara statistik terhadap adaptabilitas karier, dengan nilai *t-statistic* sebesar 18,819, yang jauh melampaui nilai kritis 1,96. Besarnya nilai *t-statistic* ini mengindikasikan bahwa pengalaman PHK massal berfungsi sebagai pemicu utama dalam pengembangan adaptabilitas karier, yang mendorong individu untuk melakukan evaluasi ulang terhadap lintasan karier serta meningkatkan kapasitas adaptif mereka. Dukungan empiris juga diberikan oleh Blokker et al. (2019) yang menunjukkan bahwa guncangan karier mendorong individu untuk mengembangkan strategi adaptif guna menjaga keberlanjutan karier jangka panjang.

Selain itu, PHK massal terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hubungan interpersonal, dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,757 (> 1,96). Meskipun besaran pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan jalur struktural lainnya, temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman PHK dapat mengubah pola interaksi sosial dan berpotensi menurunkan kualitas hubungan interpersonal. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa kehilangan pekerjaan merupakan bentuk deplesi sumber daya personal dan sosial yang signifikan, sehingga menimbulkan stres yang berdampak negatif pada relasi sosial. Sejalan dengan itu, Kim et al. (2020) melaporkan bahwa individu yang mengalami PHK sering menunjukkan perubahan dinamika interpersonal, seperti kecenderungan menarik diri secara sosial atau meningkatnya ketergantungan pada dukungan sosial.

Lebih lanjut, PHK massal juga berpengaruh signifikan terhadap persepsi karier, sebagaimana tercermin dari nilai *t-statistic* sebesar 3,487 (> 1,96). Individu yang terpapar PHK cenderung melakukan reinterpretasi terhadap makna karier, arah karier di masa depan, serta tingkat stabilitas karier yang dirasakan bahwa ketidakamanan kerja dan pengalaman PHK memberikan dampak jangka panjang terhadap persepsi karier, termasuk optimisme dan keberlanjutan karier.

Berdasarkan perbandingan antara nilai *t-statistic* yang diperoleh dengan nilai kritis *t-table* sebesar 1,96, seluruh hipotesis penelitian yang diajukan (H1–H5) dinyatakan didukung secara statistik. Selain itu, konsistensi hasil penelitian ini dengan temuan empiris pada studi-studi internasional sebelumnya mengonfirmasi ketahanan (*robustness*) hubungan struktural dan mekanisme mediasi yang diusulkan dalam model penelitian.

Tabel 1. 7 Hypothesis Testing (Indirect Effect)

Hipotesis	Influence	T-Statistic
H6	ADAPTASI KARIR>KUALITAS HUBUNGANINTERPERSONAL	6.227

Sumber : Peneliti (2025)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adaptasi karier memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan secara statistik terhadap kualitas hubungan interpersonal, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 6,227 yang melampaui ambang batas 1,96. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier berkontribusi secara substansial terhadap kualitas interaksi sosial dan relasi interpersonal yang terbangun. Tingginya nilai *t-statistic* mengindikasikan bahwa adaptasi karier merupakan determinan penting dalam memperkuat fungsi sosial individu, khususnya dalam situasi transisi dan ketidakpastian karier, sehingga tidak sekadar berperan sebagai atribut individual, tetapi juga sebagai sumber daya psikososial yang berdampak nyata pada relasi sosial.

Selanjutnya, adaptasi karier juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi prospek karier, dengan nilai *t-statistic* sebesar 6,860 (> 1,96). Temuan ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat adaptasi karier yang lebih tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih optimis dan konstruktif terhadap peluang, keberlanjutan, serta arah pengembangan karier di masa depan. Kuatnya pengaruh adaptasi karier terhadap persepsi prospek karier menegaskan perannya sebagai mekanisme kunci dalam membentuk sikap karier jangka panjang, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan tidak pasti. Secara keseluruhan, dukungan empiris terhadap hipotesis H6 dan H7 memperkuat kontribusi penelitian ini dalam menempatkan adaptasi karier sebagai faktor strategis yang secara simultan memengaruhi luaran sosial dan persepsi karier, serta memperluas pemahaman mengenai perannya dalam menghadapi kompleksitas pasar kerja kontemporer.

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai *T-statistic* yang diperoleh dan nilai kritis *T-tabel* sebesar 1,96, hipotesis H6 dan H7 dinyatakan didukung secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa adaptasi karier berperan sebagai determinan kunci yang tidak hanya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas hubungan interpersonal, tetapi juga secara substansial membentuk persepsi individu mengenai prospek dan keberlanjutan karier di masa depan. Dengan demikian, adaptasi karier tidak dapat dipandang semata sebagai kapasitas individual yang bersifat reaktif, melainkan sebagai sumber daya strategis yang memengaruhi dimensi sosial dan kognitif dalam pengambilan makna karier.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini memberikan penguatan empiris terhadap relevansi teori-teori karier kontemporer, khususnya *Career Construction Theory* dan pengembangan mutakhir dari *Social Cognitive Career Theory*, dalam menjelaskan perilaku serta persepsi karier individu di tengah kompleksitas dan ketidakpastian dunia kerja modern. Temuan ini memperluas pemahaman teoretis dengan

menunjukkan bahwa adaptasi karier memainkan peran sentral dalam menjembatani tuntutan perubahan struktural dengan luaran sosial dan sikap karier, sehingga mempertegas kontribusi penelitian ini dalam pengembangan kajian karier berbasis bukti empiris.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa PHK serentak merupakan guncangan karier yang berdampak signifikan terhadap persepsi karier, kesiapan adaptasi, dan kualitas hubungan interpersonal Generasi Z di Kabupaten Garut. Dampak tersebut tidak berhenti pada perubahan sikap individu terhadap masa depan karier, tetapi juga memengaruhi kemampuan adaptif dan dinamika relasi sosial dalam menghadapi ketidakpastian kerja. Hasil analisis mengindikasikan bahwa tekanan psikologis akibat PHK serentak berkontribusi pada melemahnya kapasitas adaptasi, yang selanjutnya membentuk cara individu menilai peluang karier serta mempertahankan hubungan interpersonal.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pendekatan metodologis yang mengintegrasikan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan pengujian mekanisme mediasi adaptasi karier dalam satu model struktural yang komprehensif. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya menguji hubungan langsung antarvariabel, studi ini secara empiris menegaskan peran adaptasi karier sebagai jalur penjelas utama yang menghubungkan PHK serentak dengan persepsi karier dan kualitas hubungan interpersonal. Pendekatan SEM-PLS memungkinkan pemetaan hubungan laten yang kompleks pada kelompok Generasi Z dengan karakteristik awal karier dan konteks wilayah nonperkotaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris baru mengenai dinamika karier pasca-PHK serentak, tetapi juga memperluas praktik metodologis dalam studi ketenagakerjaan melalui pengujian model mediasi yang lebih adaptif dan kontekstual

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih luas dengan memasukkan variabel psikologis dan kontekstual lain, seperti identitas karier, employability, atau psychological capital, serta menggunakan desain longitudinal agar dinamika adaptasi karier pasca-PHK dapat dipahami secara lebih mendalam. Dari sisi metodologis, penggabungan SEM-PLS dengan pendekatan kualitatif atau pengujian model mediasi dan moderasi lanjutan dapat memperkuat penjelasan hubungan antarvariabel. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar perancangan intervensi karier berbasis adaptabilitas, konseling, serta program reskilling dan upskilling yang tidak hanya berorientasi pada penempatan kerja, tetapi juga pada penguatan kapasitas adaptif dan keberlanjutan karier Generasi Z terdampak PHK serentak

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology, 44*(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Ahmad, T., & Maqbool, A. (2022). Psychological impact of layoffs on employees: A systematic review. *Journal of Organizational Psychology, 22*(2), 45–59.
- Ariyanto, D., & Indarti, N. (2023). Career perception and career decision-making among young workers. *Journal of Career Development, 50*(1), 85–99. <https://doi.org/10.1177/08948453211034567>
- Aziz, R., & Noviekayati, I. (2021). Dukungan sosial, self-efficacy, dan resiliensi pada karyawan terdampak PHK. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10*(2), 120–132.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. N. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 172–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Brown, A., & Green, P. (2022). Adaptation readiness in organizational change. *Human Resource Development Review, 21*(2), 210–228. <https://doi.org/10.1177/15344843221087934>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chhinzer, N., & Currie, E. (2024). Layoff implementation and employee outcomes: A multidimensional perspective. *Human Resource Management Review, 34*(1), 100943. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100943>
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2012). The role of job insecurity in the relationship between employability and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 386–398. <https://doi.org/10.1037/a0028930>
- Fitri, A. (2023). Dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada karyawan awal karier pasca PHK. *Jurnal Psikologi Udayana, 10*(1), 55–66.
- Fitriani, L., & Purwandari, E. (2022). Resiliensi psikologis pada karyawan terdampak PHK. *Jurnal Psikologi Sosial, 20*(2), 101–114.
- Gamba, A., Kleinbaum, A. M., & Stuart, T. (2024). Network breakdown after employee exits: Evidence from mass layoffs. *Organization Science, 35*(1), 89–108. <https://doi.org/10.1287/orsc.2023.1665>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career management* (5th

ed.).

Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*

(7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Horak, S., Restel, K., & Klein, S. (2024). Interpersonal commitment and relational exchange in organizations. *Human Relations*, 77(2), 235–258.

<https://doi.org/10.1177/00187267231123456>

Huang, G., Ding, Y., & Li, X. (2024). Job insecurity and work engagement after layoffs: The role of psychological contracts. *Journal of Business Research*, 168, 114112.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114112>

Johnson, R., & Lee, S. (2023). Interpersonal relationship quality in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 356–372.

<https://doi.org/10.1002/job.2594>

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–20.

<https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

Kim, M., & Park, J. (2022). Career perception and post-layoff employability. *Career Development International*, 27(5), 534–550. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2021-0074>

2021-0074

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2022). Career adaptability and sustainable careers. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103746.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103746>

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103746>

Kumar, S., & Singh, R. (2021). COVID-19 and mass layoffs: Economic and psychological implications. *International Journal of Human Resource Management*, 32(17), 3578–3600. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1879208>

<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1879208>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>

Leonardi, S., & Panggabean, M. S. (2021). Career opportunities and organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 405–423.

<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12272>

Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2019). Work stressors and interpersonal relationships. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 1038–1053. <https://doi.org/10.1037/apl0000392>

<https://doi.org/10.1037/apl0000392>

Mahmudah, S. (2022). Self-efficacy dan resiliensi pada karyawan terdampak PHK.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 6 (2026) 2512 – 2528 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i6.11371

Jurnal Psikologi, 19(2), 134–145.

Mardiyah, U., Rahman, F., & Lestari, D. (2024). Psychological consequences of layoffs in Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri*, 13(1), 1–15.

Mulyati, S., & Wulansari, D. (2024). Dampak PHK terhadap hubungan sosial pekerja.

Jurnal Sosiologi Kerja, 6(1), 22–38.

Prasetyo, A. (2023). Hubungan interpersonal dan resiliensi pasca restrukturisasi organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 145–158.

Pratomo Reyhan, & Rita Markus, I. (2021). Fenomena PHK massal dan implikasinya terhadap organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 55–68.

Santoso, W. (2021). Kesiapan adaptasi tenaga kerja muda. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 89–102.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley.

Stead, G. B., Perera, H. N., & Kern, M. L. (2022). Career adaptability research trends. *Journal of Career Development*, 49(4), 863–879. <https://doi.org/10.1177/08948453211021921>

Sutin, A. R., Stephan, Y., & Terracciano, A. (2021). Personality and career perceptions.

Journal of Vocational Behavior, 126, 103476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103476>

Wijayanti, R., & Sari, D. (2024). Hubungan interpersonal dan kerja tim. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 12(1), 34–47.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215–227. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.003>

Buku:

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

BukuElektronik:

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com>