

PENGARUH *TECHNOSTRESS*, *CAREER SELF-EFFICACY*, DAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP MOTIVASI KARIER MAHASISWA GENERASI Z KOTA TANJUNGPINANG DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL

Raisa¹, Indra Firdiansyah², Mirza Ayunda Pratiwi³

¹Universitas Maritim Raja Ali Haji

2204020106@umrah.ac.id¹

indrafirdiyan@gmail.com²

mirzaayunda@umrah.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang pada era transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 263 mahasiswa Generasi Z. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career self-efficacy* dan *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karier, sedangkan *technostress* tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi dalam meningkatkan motivasi karier mahasiswa di era digital.

Kata Kunci: *career adaptability*, *career motivation*, *career self-efficacy*, *technostress*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of technostress, career self-efficacy, and career adaptability on career motivation among Generation Z students in Tanjungpinang City in the era of digital transformation. A quantitative approach was employed using a survey method involving 263 Generation Z students as respondents. Data were analyzed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that career self-efficacy and career adaptability have a positive and significant effect on career motivation, while technostress does not show a significant effect. These findings highlight the importance of strengthening self-efficacy and adaptability to enhance students' career motivation in the digital era.

Keywords: *career adaptability*; *career motivation*; *career self-efficacy*; *technostress*

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 11 Januari 2026

First Revised 12 Januari 2026

Accepted 13 Januari 2026

Publication Date 30 Januari 2026

Kata Kunci:

Quick Commerce, Perilaku Konsumen, Loyalitas Pelanggan, *E-Commerce*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong terjadinya transformasi digital di berbagai sektor, termasuk dunia pendidikan dan ketenagakerjaan. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara individu bekerja, tetapi juga memengaruhi cara mahasiswa mempersiapkan dan memaknai karier di masa depan. Mahasiswa Generasi Z, yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan digital, dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki kesiapan karier yang tinggi agar mampu bersaing di era ekonomi digital yang dinamis dan kompetitif (Pratama & Yulianti., 2021).

Dalam konteks tersebut, motivasi karier menjadi faktor penting yang menentukan keseriusan mahasiswa dalam merencanakan dan mengembangkan karier. Motivasi karier mencerminkan dorongan internal individu untuk menetapkan tujuan, mengambil keputusan, serta berupaya mencapai karier yang diinginkan (SAVICKAS, 2020). Namun, realitas transformasi digital juga menghadirkan tantangan baru, salah satunya adalah *technostress*, yaitu kondisi stres yang muncul akibat tuntutan penggunaan teknologi yang berlebihan, kompleks, dan terus berubah (Tarafdar *et al.*, 2019). *Technostress* berpotensi menurunkan kenyamanan, kepercayaan diri, serta motivasi individu dalam mempersiapkan karier.

Di sisi lain, faktor psikologis positif seperti *career self-efficacy* dan *career adaptability* dinilai berperan penting dalam meningkatkan motivasi karier mahasiswa. *Career self-efficacy* menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas terkait karier (Lent *et al.*, 2017). Sementara itu, *career adaptability* mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan dan ketidakpastian dunia kerja melalui sikap peduli, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri (SAVICKAS, 2020). Kedua faktor ini dianggap relevan dalam membantu mahasiswa menghadapi perubahan cepat yang ditimbulkan oleh transformasi digital.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap aspek karier, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa *technostress* berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kesiapan karier, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan (Tarafdar *et al.*, 2019; Nugrahini *et al.*, 2022). Selain itu, penelitian yang secara simultan menguji pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier, khususnya pada mahasiswa Generasi Z di daerah kepulauan seperti Kota Tanjungpinang, masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya gap riset yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang pada era transformasi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian perilaku karier mahasiswa, serta menjadi referensi bagi perguruan tinggi dan pemangku kepentingan dalam merancang strategi pengembangan karier yang adaptif terhadap tantangan digital.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Karier

Motivasi karier adalah keinginan dan dorongan internal individu untuk menetapkan tujuan karier, mengambil aksi untuk pencapaian tujuan tersebut, mengevaluasi kemajuan dalam karier, serta menyelaraskan karier dengan kehidupan pribadi (Greenhaus *et al.*, 2024).

Motivasi karier didefinisikan sebagai dorongan yang memengaruhi minat seseorang untuk melanjutkan pendidikan atau profesi yang sesuai dengan rencana kariernya. Motivasi karier tidak hanya berasal dari faktor pribadi seperti ambisi dan keinginan berkembang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial, biaya, dan pemahaman terhadap manfaat karier yang akan diperoleh di masa depan (Karier *et al.*, 2023).

Motivasi karier dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan dan pengembangan profesionalnya. Motivasi karier menjadi empat dimensi utama yaitu motivasi sosial, pengetahuan, ekonomi, dan karier. Keempat aspek ini saling mendukung dalam membentuk semangat seseorang untuk memilih dan menekuni bidang kerja tertentu sesuai dengan potensi dan tujuan hidupnya (Agung *et al.*, 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi karier adalah semangat atau dorongan yang membuat seseorang berusaha mencapai tujuan karier yang diinginkan melalui pengembangan diri dan kerja keras. Motivasi ini dapat muncul dari dalam diri,

seperti keinginan untuk maju dan berprestasi (Harun & Utama, 2023). Adapun yang muncul dari luar yaitu dukungan lingkungan, peluang kerja, dan imbalan ekonomi. Dengan adanya motivasi karier yang kuat, seseorang akan lebih terarah dan berkomitmen dalam meraih kesuksesan di masa depan.

Technostress

Technostress merupakan bentuk stres yang muncul akibat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan penggunaan teknologi informasi di lingkungan kerja atau akademik. Tekanan ini timbul ketika individu merasa tidak mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi yang cepat, sehingga memunculkan perasaan terbebani dan kelelahan mental dalam menjalankan aktivitas berbasis teknologi (Tarafdar *et al.*, 2019).

Technostress ialah kondisi ketidaknyamanan seseorang yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi atau sebaliknya, kondisi ketergantungan berlebihan terhadap teknologi yang berdampak pada gangguan fisik dan psikologis. Dengan kata lain, *technostress* menggambarkan reaksi negatif individu akibat tekanan penggunaan teknologi yang intens dalam proses pembelajaran daring (Hendartono & Widilestari, 2022).

Technostress merupakan bentuk ketidakmampuan individu untuk beradaptasi dengan proses pembelajaran berbasis teknologi (*technology-enhanced learning*). Mahasiswa yang kurang mampu menyesuaikan diri terhadap penggunaan teknologi pembelajaran cenderung mengalami tekanan psikologis yang dapat menurunkan fokus dan kinerja akademik (Ardelia, 2023).

Berdasarkan ketiga definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *technostress* adalah bentuk stres psikologis yang dialami individu akibat ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan tuntutan penggunaan teknologi. Stres ini muncul karena adanya kesenjangan antara kemampuan individu dan tuntutan lingkungan digital, baik dalam konteks pekerjaan maupun pendidikan.

Career Self-Efficacy

Career self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya untuk melakukan tugas-tugas terkait proses perencanaan dan pengambilan keputusan karier. Keyakinan ini mencakup kepercayaan diri dalam mengevaluasi diri, mencari informasi pekerjaan, menetapkan tujuan karier, membuat rencana, serta menghadapi hambatan dalam proses pengembangan karier.

Career self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengelola proses pengambilan keputusan karier dan menjalankan aktivitas terkait pengembangan karier. Individu yang memiliki *career self-efficacy* yang tinggi akan lebih mudah untuk percaya diri dalam mengeksplorasi pilihan karier, menetapkan tujuan, serta mengambil tindakan dalam proses tersebut (Pantiwati., 2023).

Career self-efficacy merupakan bagian penting dari proses kematangan karier. *Career self-efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang menilai dirinya saat mengambil keputusan karier dan menghadapi keraguan terhadap pilihan karier. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, semakin kecil tingkat kebingungan dan keraguan dalam pengambilan keputusan karier (Abdullah, 2023).

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan *career self-efficacy* ialah keyakinan individu pada kemampuan dirinya untuk memahami potensi diri, menilai pilihan karier, mengambil keputusan karier, melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan karier serta kesiapan memasuki dunia kerja (Pignault *et al.*, 2023).

Career Adaptability

Career adaptability (Adaptabilitas karir) adalah kemampuan seseorang untuk siap menghadapi perubahan, berpikir fleksibel, dan menyesuaikan rencana kariernya ketika situasi tidak berjalan sesuai rencana. Individu yang adaptif tidak hanya memikirkan masa depan, tetapi juga mampu mengambil keputusan, mencari peluang baru, dan percaya diri menyelesaikan hambatan dalam perjalanan kariernya (Mulyana *et al.*, 2024).

Career Adaptability merupakan kesiapan dan kemampuan individu untuk memahami kompetensi diri dan menyesuaikan diri secara fleksibel dengan tuntutan dunia kerja, yang berdampak langsung pada persepsi diri terhadap kemampuan memperoleh pekerjaan (*self-perceived employability*). *Career adaptability* berisi aspek kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*) karier (Rahma *et al.*, 2023).

Career Adaptability merupakan sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk merencanakan, mengelola, dan mengarahkan kariernya secara adaptif demi mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Aspek utamanya meliputi kepedulian karir, pengendalian karir, keingintahuan karir, dan keyakinan karir (Nuraini *et al.*, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa, *Career Adaptability* adalah kesiapan dan kemampuan psikologis individu untuk menghadapi, menyesuaikan diri, dan mengelola perubahan serta tantangan dalam perkembangan karier dan dunia kerja yang dinamis. Ini mencakup kesadaran akan pentingnya perencanaan karir (*career concern*), pengendalian diri terhadap pilihan karir (*career control*), keingintahuan untuk mengeksplorasi peluang karier (*career curiosity*), serta keyakinan dalam kemampuan mengatasi ketidakpastian karier dimasa depan (Aji & Yuniasanti, 2025)

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Dalam konteks transformasi digital, mahasiswa Generasi Z dihadapkan pada tuntutan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi dan dinamika dunia kerja. Kondisi ini menjadikan *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* sebagai faktor-faktor penting yang berpotensi memengaruhi motivasi karier mahasiswa.

Technostress mencerminkan tekanan psikologis yang muncul akibat intensitas penggunaan teknologi digital. Tekanan tersebut dapat memengaruhi kondisi emosional dan psikologis mahasiswa dalam memandang serta mempersiapkan masa depan kariernya. Sementara itu, *career self-efficacy* berperan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan mengambil keputusan karier. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi karier yang lebih kuat. Selain itu, *career adaptability* menggambarkan kemampuan mahasiswa untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan ketidakpastian dunia kerja, yang menjadi kunci penting dalam membangun motivasi karier di era digital.

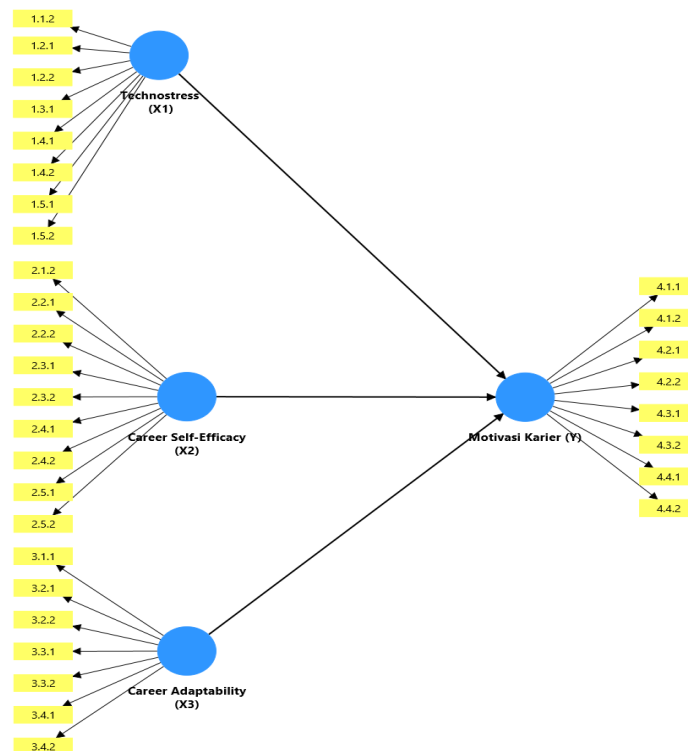
Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dirumuskan dengan menempatkan *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* sebagai variabel independen yang memengaruhi motivasi karier sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Technostress* berpengaruh terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z.

H2: *Career self-efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z.

H3: *Career adaptability* berpengaruh positif terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z.

Secara konseptual, penelitian ini memandang motivasi karier sebagai hasil dari interaksi antara tekanan teknologi, keyakinan terhadap kemampuan diri, serta kemampuan adaptasi karier dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era transformasi digital.



Gambar 1. Model Struktural
Sumber: Data diolah, 2026

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di era transformasi digital. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 dengan lokasi penelitian di Kota Tanjungpinang.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah, seperti jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta publikasi akademik yang relevan dengan variabel penelitian.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang penilaian dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan motivasi karier sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Generasi Z yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi di Kota Tanjungpinang. Teknik penentuan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu mahasiswa yang termasuk dalam kategori Generasi Z. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 263 responden, yang dinilai telah memenuhi kriteria analisis menggunakan metode *Partial Least Square*.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Evaluasi model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang pada era transformasi digital.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai R-Square motivasi karier sebesar 0,645 dengan Adjusted R-Square sebesar 0,641. Nilai ini menunjukkan bahwa 64,5% variasi motivasi karier mahasiswa dapat dijelaskan oleh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang cukup kuat.

Tabel 1. Nilai Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square	Adjusted R-square
Motivasi Karier (Y)	0.645	0.641

Sumber: Data diolah, 2026

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak.

Tabel 2. Hasil Path Coefficient

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keterangan
X ₁ -Y	-0.003	0.006	0.039	0.077	0.938	Ditolak
X ₂ -Y	0.172	0.171	0.068	2.535	0.011	Diterima
X ₃ -Y	0.663	0.660	0.073	9.045	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan atau stres yang muncul akibat penggunaan teknologi digital belum tentu menurunkan maupun meningkatkan motivasi karier secara langsung. Dalam konteks mahasiswa Generasi Z yang sejak awal telah terbiasa dengan teknologi digital, penggunaan teknologi justru dipersepsikan sebagai bagian dari aktivitas akademik dan kehidupan sehari-hari, sehingga tidak lagi menjadi sumber tekanan yang berdampak signifikan terhadap motivasi karier. Dengan demikian, *technostress* bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya motivasi karier mahasiswa.

Sebaliknya, *career self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karier. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan, mengelola, dan mengambil keputusan terkait karier cenderung memiliki motivasi karier yang lebih tinggi. Kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja mendorong mahasiswa untuk lebih optimis, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan karier. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis berupa keyakinan diri memainkan peran penting dalam membentuk motivasi karier mahasiswa di era transformasi digital.

Selain itu, *career adaptability* juga menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap motivasi karier, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mahasiswa dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan kompetensi baru, serta dinamika dunia kerja digital sangat menentukan tingkat motivasi karier yang dimiliki. Mahasiswa yang adaptif cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian karier, terbuka terhadap peluang baru, dan memiliki dorongan kuat untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi karier mahasiswa Generasi Z lebih dipengaruhi oleh faktor internal yang bersifat adaptif dan keyakinan diri, dibandingkan dengan tekanan penggunaan teknologi. *Career self-efficacy* dan *career adaptability* menjadi fondasi utama dalam membangun motivasi karier yang kuat, sementara *technostress* berperan sebagai faktor kontekstual yang tidak berdiri sendiri. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kesiapan karier di era transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kemampuan individu untuk beradaptasi dan percaya pada potensi dirinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *technostress*, *career self-efficacy*, dan *career adaptability* terhadap motivasi karier mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang pada era transformasi digital. Hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menunjukkan bahwa *technostress* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karier. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan penggunaan teknologi belum tentu secara langsung memengaruhi motivasi karier mahasiswa Generasi Z, mengingat kelompok ini relatif terbiasa dengan penggunaan teknologi digital dalam aktivitas sehari-hari.

Sebaliknya, *career self-efficacy* dan *career adaptability* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karier. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuan diri dalam mengelola dan merencanakan karier, serta kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dunia kerja digital, menjadi faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi karier. Di antara ketiga variabel yang diteliti, *career adaptability* memiliki pengaruh paling dominan, yang menegaskan pentingnya kesiapan adaptif mahasiswa dalam menghadapi dinamika dan ketidakpastian dunia kerja di era transformasi digital.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian pengembangan karier dengan menegaskan bahwa motivasi karier pada Generasi Z lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kesiapan psikologis dan kemampuan adaptasi dibandingkan tekanan teknologi itu sendiri. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi untuk lebih menekankan pengembangan *career self-efficacy* dan *career adaptability* melalui layanan bimbingan karier, pelatihan kesiapan kerja, serta pembelajaran yang responsif terhadap perubahan dunia kerja digital.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan mahasiswa Generasi Z di Kota Tanjungpinang serta menggunakan variabel tertentu dalam menjelaskan motivasi karier. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, menambahkan variabel lain seperti kesiapan kerja digital, pengalaman magang, atau dukungan lingkungan, serta menggunakan

pendekatan metode yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karier di era transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2023). The meta-analysis study: career decision making self efficacy and career maturity. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(1), 1–16. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v25i1.3254>
- Aji, T. K., & Yuniasanti, R. (2025). CONSCIENTIOUSNESS DAN CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA GENERASI Z DI YOGYAKARTA. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 18(1).
- Agung, Q. M., Astriani, D., & Nasihin, I. (2024). Pengaruh Motivasi Karir , Motivasi Sosial, Motivasi Pengetahuan Dan Motivasi Ekonomi Terhadap Minat Mahasiswa Dalam Mengikuti Program Brevet Pajak. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 684–696.
- Ardelia, V. (2023). The Influence of Technostress on Cyberslacking Among Emerging Adults University Students: An Indonesian Context. *Epistema*, 4(2), 166–174. <https://doi.org/10.21831/ep.v4i2.63668>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life*. Routledge
- Harun, C. S. S., & Utama, I. M. K. (2023). Motivasi Karir, Motivasi Sosial, Biaya Pendidikan dalam Mempengaruhi Minat Mahasiswa untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 222-231.
- Hendartono, A., & Widilestari, C. (2022). Model Hubungan Technostress Terhadap Emotional Exhaustion Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Maritim Selama Pembelajaran Online. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(1), 1. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i1.325>
- Karier, P. M., Biaya, P., Sari, D. R., Anggraini, L. D., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Karier, Persepsi Biaya Dan Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Ppak Dan Sertifikasi Chartered Accountant (Ca) (Studi Pada Mahasiswa Akuntansi Uigm Angkatan 2019 Dan 2020). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 6(1). <https://doi.org/10.30596/jakk.v6i1.14577>
- Nuraini, U., Susilowati, N., Khoirunnisa, K., Ananda, D. S., & Febriyanti, I. D. A. (2021). Pengaruh Personality Motivation, Self-Efficacy, dan Career Adaptability Terhadap Komitmen Karir. *Business and Accounting Education Journal*, 2(2), 139–151. <https://doi.org/10.15294/baej.v2i2.50616>
- Pantiwati, Yuni, Tuti Kusniarti, Fendy Hardian Permana, Endrik Nurrohman, T. N. I. S. (2023). European Journal of Educational Research. *European Journal of Educational Research*, 12(1), 145–158.
- Pignault, A., Rastoder, M., & Houssemand, C. (2023). The relationship between self-esteem, self-efficacy, and career decision-making difficulties: Psychological flourishing as a mediator. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 13(9), 1553-1568.
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Yulianti, D. T., & Prastowo, A. T. (2021). Pengembangan Digitalisasi Perawatan Kesehatan Pada Klink Pratama Sumber Mitra Bandar Lampung. *J. Teknol. dan Sist. Inf*, 2(2), 32-39.
- SAVICKAS, M. L. (2020). Career Construction Theory and Counseling Model. *Career Development and Counseling*, 2021, 165–199. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch6>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J. F. (2019). The technostress trifecta - techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>