



Pengaruh AI Readiness, AI Job Crafting, dan Perceived Career Uncertainty Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Yang Bekerja

Muhammad Yuliansyah Putera^{1*}, Muhammad Fahry²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia²

*Email Korespodensi: myuliansyahputra01@gmail.com

Diterima: 18-10-2026 | Disetujui: 24-10-2026 | Diterbitkan: 26-10-2026

ABSTRACT

Advances in artificial intelligence (AI) are changing the skills employers look for, which makes career adaptability an important resource for students who work while studying. This study examines the effects of AI readiness, AI job crafting, and perceived career uncertainty on career adaptability among working students. Data came from a 24-item online questionnaire completed by 109 working students recruited through purposive sampling, and were analyzed using multiple linear regression on mean scale scores. The initially planned PLS-SEM was set aside because the measurement model did not meet the criteria ($AVE < 0.50$). AI readiness ($\beta = 0.428, p < 0.001$) and AI job crafting ($\beta = 0.248, p = 0.002$) had positive and significant effects on career adaptability. Perceived career uncertainty also had a significant but positive effect ($\beta = 0.216, p = 0.005$), contrary to the hypothesized negative direction, so H3 was not supported. Together, the three predictors explained 51.8% of the variance in career adaptability ($R^2 = 0.518, F = 37.64, p < 0.001$). However, scale reliability was low (Cronbach's alpha from -2.08 to 0.47) and the data contained many repeated response patterns, so the findings should be interpreted with caution. **Keywords:** AI Readiness; AI Job Crafting; Perceived Career Uncertainty; Career Adaptability; Working Students

ABSTRAK

Kemajuan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) mengubah kemampuan yang dicari di tempat kerja, sehingga adaptabilitas karier menjadi bekal penting bagi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. Penelitian ini menguji pengaruh kesiapan AI (*AI readiness*), pembentukan pekerjaan berbasis AI (*AI job crafting*), dan ketidakpastian karier yang dirasakan (*perceived career uncertainty*) terhadap adaptabilitas karier (*career adaptability*) pada mahasiswa yang bekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring 24 butir dari 109 mahasiswa yang dipilih dengan *purposive sampling*, lalu dianalisis dengan regresi linear berganda atas skor rata-rata tiap variabel. PLS-SEM yang semula direncanakan tidak dipakai karena model pengukurannya tidak memenuhi kriteria ($AVE < 0,50$). Hasilnya, *AI readiness* ($\beta = 0,428; p < 0,001$) dan *AI job crafting* ($\beta = 0,248; p = 0,002$) berpengaruh positif dan signifikan. *Perceived career uncertainty* berpengaruh signifikan tetapi positif ($\beta = 0,216; p = 0,005$), sehingga H3 yang menduga arah negatif tidak didukung. Ketiga variabel bersama-sama menjelaskan 51,8% varians *career adaptability* ($R^2 = 0,518; F = 37,64; p < 0,001$). Meski demikian, reliabilitas instrumen rendah (Cronbach's alpha $-2,08$ sampai $0,47$) dan data memuat banyak pola jawaban yang berulang, sehingga temuan perlu dibaca dengan hati-hati.

Kata Kunci: AI Readiness; AI Job Crafting; Perceived Career Uncertainty; Career Adaptability; Mahasiswa Bekerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putera, M. Y. ., & Fahry, M. (2026). Pengaruh AI Readiness, AI Job Crafting, dan Perceived Career Uncertainty Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Yang Bekerja. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 5382-5398. <https://doi.org/10.63822/7fka0343>

PENDAHULUAN

Kecerdasan buatan (AI) berkembang pesat dan mulai mengubah cara kerja di banyak sektor. Perubahan itu menggeser kemampuan yang dicari perusahaan dan memaksa para pekerja terus menyesuaikan diri (Eloundou et al., 2024; OECD, 2023). Mahasiswa yang sambil bekerja ikut merasakannya, sebab mereka harus membagi waktu antara kuliah dan pekerjaan yang kini makin sering melibatkan AI. Sebagian tugas di tempat kerja sudah diotomatisasi atau dibantu sistem cerdas, sehingga kemampuan menyesuaikan diri semakin dibutuhkan.

Kemampuan tersebut dalam literatur karier disebut *career adaptability*, yakni sumber daya psikososial yang dipakai seseorang untuk menjalani tugas perkembangan karier, masa transisi, dan kejadian tak terduga dalam kariernya (Savickas, 2021). Pada mahasiswa yang bekerja, adaptabilitas karier membantu meredam konflik antara tuntutan kuliah dan tuntutan pekerjaan (Hayati, 2026) sekaligus menyiapkan mereka untuk karier jangka panjang. Karena itu, perlu diketahui faktor apa saja yang memengaruhi *career adaptability* pada kelompok ini ketika AI semakin masuk ke dunia kerja.

Penelitian ini menelaah tiga faktor. Pertama, *AI readiness*, yaitu seberapa jauh seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk bekerja bersama teknologi AI (Ng et al., 2021; Nisa, 2026). Kedua, *AI job crafting*, yaitu langkah proaktif seseorang mengubah tugas, hubungan kerja, atau cara memandang pekerjaannya dengan bantuan AI; konsep ini berakar pada *job crafting* (Tims et al., 2022; Fermayani et al., 2025). Ketiga, *perceived career uncertainty*, yakni rasa ragu dan cemas terhadap masa depan karier yang muncul akibat ancaman otomatisasi dan tuntutan memperbarui keterampilan (Rizkina et al., 2025). Ketiganya diduga berkaitan dengan *career adaptability* mahasiswa yang bekerja.

Sejumlah studi sebelumnya sudah membahas *career adaptability* pada mahasiswa. Adaptabilitas karier terbukti menjadi prediktor penting bagi peralihan dari bangku kuliah ke dunia kerja (Ohy & Wibowo, 2025). Faktor yang terkait dengannya mencakup kesadaran diri (Ariani & Indrawati, 2025), keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan (Ohy & Wibowo, 2025), literasi AI (Li et al., 2026), dan regulasi emosi kognitif (Lee & Jung, 2022). Perilaku kerja paruh waktu yang efektif pada mahasiswa juga memperkuat jalur yang membentuk adaptabilitas karier (Lu & Jia, 2022). Di sisi lain, perkembangan AI dikaitkan dengan kecemasan terhadap pekerjaan dan karier (Rizkina et al., 2025), sementara kesiapan dan kompetensi AI dinilai penting bagi kesiapan karier mahasiswa (Habie, 2026; Nisa, 2026). Untuk mahasiswa yang bekerja, *job crafting* pernah dikaji sebagai cara mengelola tuntutan studi dan pekerjaan sekaligus (Hayati, 2026). Dalam konteks AI, studi terbaru menunjukkan bahwa transformasi digital-AI mendorong karyawan melakukan *job crafting*, dan pengetahuan AI memperkuat kaitan tersebut (Sha & Chai, 2025).

Namun, penelitian-penelitian itu umumnya membahas variabelnya satu per satu. Sejauh penelusuran penulis, belum banyak kajian yang menguji *AI readiness*, *AI job crafting*, dan *perceived career uncertainty* secara bersamaan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. *AI job crafting*, yaitu inisiatif memodifikasi pekerjaan dengan AI, beserta kaitannya dengan *career adaptability* juga masih jarang dibahas. Selain itu, kajian adaptabilitas karier mahasiswa lebih banyak berfokus pada transisi ke dunia kerja atau faktor psikologis umum, tanpa memperhitungkan konteks disrupsi AI yang dihadapi mahasiswa yang bekerja.

Untuk menjawab kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *AI readiness*, *AI job crafting*, dan *perceived career uncertainty* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja.

Pengaruh *AI Readiness*, *AI Job Crafting*, dan *Perceived Career Uncertainty* Terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Yang Bekerja

(Putera, et al.)

Rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *AI readiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja?
2. Bagaimana pengaruh *AI job crafting* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja?
3. Bagaimana pengaruh *perceived career uncertainty* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja?
4. Seberapa besar ketiga variabel tersebut secara simultan menjelaskan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja?

Secara teoretis, penelitian ini menambah literatur *career adaptability* dengan memadukan ketiga variabel dalam satu model yang bersandar pada Teori Konstruksi Karier (Savickas, 2021) dan Teori Konservasi Sumber Daya (Liao et al., 2022), terutama pada mahasiswa yang bekerja di tengah disrupsi AI. Secara praktis, hasilnya dapat menjadi bahan bagi perguruan tinggi dalam menyusun kurikulum dan program pengembangan karier yang sesuai dengan pasar kerja berbasis AI, bagi mahasiswa yang bekerja dalam membangun *career adaptability*, serta bagi perusahaan dan praktisi SDM dalam memahami bagaimana pekerja muda menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Penelitian ini bersandar pada dua teori. Teori Konstruksi Karier (*Career Construction Theory*) memandang individu sebagai pembangun aktif kariernya melalui rangkaian *adaptive readiness*, sumber daya adaptabilitas (*career adaptability*), *adapting responses*, dan hasil adaptasi (Savickas, 2021). Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources/COR*) menyatakan bahwa orang berusaha mendapatkan, mempertahankan, dan melindungi sumber daya, dan stres muncul ketika sumber daya itu terancam hilang. Dalam perkembangannya, teori ini tidak lagi sekadar model stresor–strain, tetapi juga teori motivasional yang memuat proses investasi sumber daya serta spiral kehilangan dan perolehan sumber daya (Liao et al., 2022). COR juga dipakai untuk menjelaskan reaksi karyawan terhadap transformasi digital dan AI di tempat kerja (Sha & Chai, 2025). Dalam penelitian ini, *AI readiness* dan *AI job crafting* diposisikan sebagai sumber daya dan perilaku proaktif, sedangkan *perceived career uncertainty* diposisikan sebagai ancaman terhadap sumber daya karier.

Career Adaptability

Career adaptability adalah kapasitas psikososial untuk menghadapi tugas perkembangan karier yang dapat diprediksi, perpindahan pekerjaan, dan guncangan karier yang tak terduga (Savickas, 2021). Konstruk ini mencakup empat sumber daya, yaitu *concern* (kepedulian terhadap masa depan), *control* (kendali atas karier), *curiosity* (rasa ingin tahu), dan *confidence* (kepercayaan diri) (Savickas, 2021). Penelitian ini hanya mengukur tiga dimensi, yaitu *concern*, *control*, dan *curiosity*.

AI Readiness

AI readiness menggambarkan kesiapan seseorang, dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, untuk memahami, memakai, dan bekerja sama dengan AI (Nisa, 2026). Konsep ini beririsan dengan literasi

AI, yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memahami, menggunakan, dan menilai teknologi AI (Ng et al., 2021).

AI Job Crafting

Job crafting adalah perubahan yang dibuat pekerja sendiri pada batas tugas dan hubungan kerjanya, serta pada cara ia memandang pekerjaan tersebut (Tims et al., 2022; Fermayani et al., 2025). Bentuknya meliputi *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*. Dalam penelitian ini, *AI job crafting* diartikan sebagai upaya proaktif mengubah tugas dan cara kerja dengan bantuan AI agar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi, dan diukur lewat *task crafting* berbasis AI, eksplorasi peluang AI dalam pekerjaan, serta redesain cara kerja dengan AI. Konsep ini sejalan dengan temuan bahwa transformasi digital-AI mendorong karyawan membentuk ulang pekerjaannya (Sha & Chai, 2025).

Perceived Career Uncertainty

Perceived career uncertainty adalah anggapan seseorang bahwa prospek, arah, dan keberlanjutan kariernya tidak pasti. Di sini ketidakpastian itu mencakup keraguan terhadap arah dan masa depan karier, kesulitan memperkirakan dan merencanakan karier, serta kekhawatiran terhadap perubahan teknologi dan ketersediaan pekerjaan. Pada era AI, ketidakpastian ini antara lain bersumber dari rasa takut pekerjaan digantikan otomatisasi dan tuntutan terus memperbarui keterampilan (Rizkina et al., 2025). Menurut COR, kondisi demikian merupakan ancaman kehilangan sumber daya yang memicu stres (Liao et al., 2022).

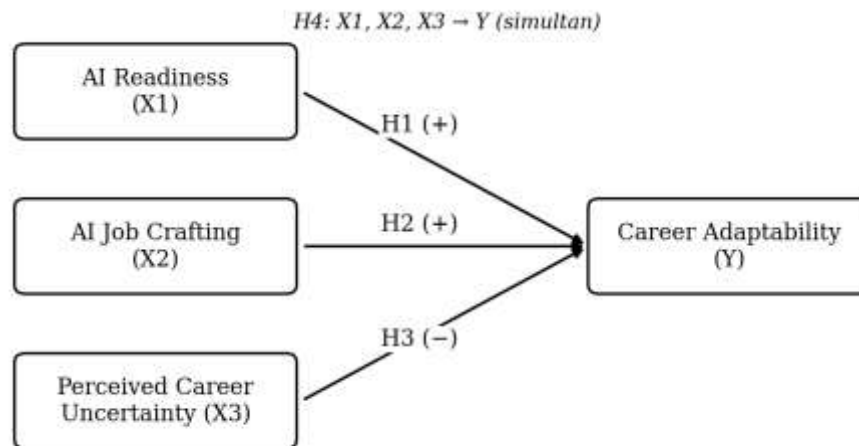
Pengembangan Hipotesis

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif terhadap AI adalah sumber daya personal yang menambah cadangan sumber daya individu (Liao et al., 2022) dan, dalam Teori Konstruksi Karier, menjadi pemicu tumbuhnya sumber daya adaptabilitas (Savickas, 2021). Li et al. (2026) melaporkan bahwa literasi AI berkaitan positif dengan *career adaptability* pada mahasiswa. Dalam konteks kerja, pengetahuan AI karyawan juga memperkuat respons adaptif mereka terhadap transformasi digital-AI (Sha & Chai, 2025). Berdasarkan hal itu, H1: *AI readiness* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* mahasiswa yang bekerja.

Mahasiswa yang secara proaktif menata ulang tugas dan cara pandanganya terhadap pekerjaan dengan bantuan AI cenderung makin peduli pada masa depan kariernya (*concern*) dan merasa lebih mengendalikannya (*control*), karena mereka langsung mempraktikkan respons adaptif (Savickas, 2021; Tims et al., 2022). Maka, H2: *AI job crafting* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* mahasiswa yang bekerja.

Menurut COR, ancaman terhadap keberlanjutan karier menguras sumber daya psikologis sehingga kemampuan seseorang merencanakan dan mengendalikan kariernya menurun (Liao et al., 2022). Ketidakpastian dan kecemasan karier juga dilaporkan berkaitan erat dengan adaptabilitas karier (Boo et al., 2021). Oleh karena itu, H3: *perceived career uncertainty* berpengaruh negatif terhadap *career adaptability* mahasiswa yang bekerja.

Karena ketiga variabel bekerja bersamaan pada orang yang sama, H4: *AI readiness*, *AI job crafting*, dan *perceived career uncertainty* secara simultan berpengaruh terhadap *career adaptability* mahasiswa yang bekerja. Kerangka konseptual tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori potong lintang (*cross-sectional*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel yang dihipotesiskan. Desain ini memungkinkan hubungan statistik antarvariabel diukur secara sistematis dan efisien pada banyak responden. *AI readiness*, *AI job crafting*, dan *perceived career uncertainty* berperan sebagai variabel independen, sedangkan *career adaptability* sebagai variabel dependen. Karena data diambil pada satu titik waktu, hasilnya dibaca sebagai pengaruh statistik (asosiasi prediktif), bukan bukti sebab-akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah mahasiswa yang sedang bekerja, yaitu individu berstatus mahasiswa yang memiliki pekerjaan, baik penuh waktu, paruh waktu, magang, maupun *freelance*. Sampel dipilih dengan *purposive sampling* menurut empat kriteria: (1) berstatus mahasiswa, (2) sedang bekerja, (3) menyatakan pernah menggunakan teknologi AI dalam pekerjaannya, dan (4) bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan memberikan persetujuan (*informed consent*).

Sampel berjumlah 109 responden. Jumlah ini melampaui ukuran minimum hasil analisis daya dengan G*Power (Kang, 2021) untuk regresi dengan tiga prediktor, ukuran efek sedang ($f^2 = 0,15$), $\alpha = 0,05$, dan daya 0,80, yaitu sekitar 77 responden. Kuesioner disebarikan secara daring pada 17–19 Oktober 2026 dan terkumpul 109 tanggapan. Tidak ada butir yang kosong dan seluruh responden memenuhi kriteria inklusi, sehingga semua tanggapan dianalisis. Pemeriksaan data menunjukkan bahwa jawaban pada 24 butir hanya membentuk 14 kombinasi yang berbeda dan tiap kombinasi muncul berulang; hal ini dibahas pada Bagian 6. Karena *purposive sampling* termasuk teknik nonprobabilitas, generalisasi temuan terbatas pada karakteristik sampel.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Data primer dikumpulkan dengan kuesioner daring yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria. Semua butir memakai skala Likert lima poin, dari "Sangat Tidak Setuju" (1) sampai "Sangat Setuju" (5). *AI readiness* diukur melalui tiga indikator, yaitu pengetahuan AI, keterampilan penggunaan AI, dan sikap terhadap AI, dengan acuan Nisa (2026) dan Ng et al. (2021). *AI job crafting* diukur melalui tiga indikator, yaitu *task crafting* berbasis AI, eksplorasi peluang AI dalam pekerjaan, dan redesain cara kerja dengan AI, yang diadaptasi dari konsep *job crafting* (Tims et al., 2022; Fermayani et al., 2025). Kuesioner awal tidak memuat butir *relational crafting*, sehingga indikator *AI job crafting* disesuaikan dengan butir yang tersedia. *Perceived career uncertainty* diukur melalui tiga indikator, yaitu ketidakpastian arah dan masa depan karier, kesulitan memprediksi dan merencanakan karier, serta kekhawatiran terhadap perubahan teknologi dan ketersediaan pekerjaan, yang disusun peneliti berdasarkan kajian Rizkina et al. (2025). *Career adaptability* diukur melalui tiga indikator, yaitu *career concern*, *career control*, dan *career curiosity*, yang disusun peneliti berdasarkan empat sumber daya adaptabilitas karier dalam Teori Konstruksi Karier (Savickas, 2021). Tiap indikator diwakili dua butir, sehingga setiap variabel terdiri atas enam butir (total 24 butir). Butir dipilih dari kuesioner awal berisi 37 butir berdasarkan kesesuaian isi dengan indikator, bukan berdasarkan nilai statistik; 13 butir tidak dipakai dan redaksi pernyataan tidak diubah. Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1.

Instrumen disusun sendiri oleh peneliti dengan merujuk pada kajian pustaka di atas dan belum melalui penerjemahan balik (*back-translation*), penilaian ahli (*expert judgment*), maupun uji coba terpisah. Kualitas instrumen karena itu diperiksa langsung pada data penelitian (Bagian 4.3). Kuesioner memuat penjelasan tujuan penelitian, jaminan anonimitas dan kerahasiaan data, serta persetujuan partisipasi (*informed consent*) sebelum responden mengisi.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Butir Pernyataan Instrumen

Variabel	Indikator	Kode	Item Pernyataan
AI Readiness (X1)	1. Pengetahuan AI	AR1	Saya memiliki kemampuan dasar untuk menggunakan teknologi AI
		AR2	Saya memahami bahwa AI dapat membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan saya
	2. Keterampilan penggunaan AI	AR3	Saya mampu mempelajari penggunaan teknologi AI yang baru
		AR4	Saya merasa percaya diri ketika menggunakan teknologi AI dalam pekerjaan
	3. Sikap terhadap AI	AR5	Saya bersedia meningkatkan kemampuan saya dalam menggunakan AI
		AR6	Saya terbuka terhadap perubahan cara kerja yang disebabkan oleh perkembangan AI
AI Job Crafting (X2)	1. Task crafting berbasis AI	JC1	Saya menggunakan AI untuk membantu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lebih efektif
		JC2	Saya memanfaatkan AI untuk mengurangi waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas
	2. Eksplorasi peluang AI dalam pekerjaan	JC3	Saya mencari peluang untuk menggunakan AI dalam pekerjaan saya
		JC4	Saya mempelajari fitur atau kemampuan AI yang dapat membantu pekerjaan saya
	3. Redesain cara kerja dengan AI	JC5	Saya mengubah cara saya menyelesaikan pekerjaan setelah mengetahui adanya teknologi AI
		JC6	Saya menggunakan AI untuk menciptakan cara kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan saya
Perceived Career Uncertainty (X3)	1. Ketidakpastian arah dan masa depan karier	CU1	Saya merasa tidak yakin mengenai arah karier saya di masa depan
		CU2	Saya merasa masa depan pekerjaan saya sulit dipastikan
	2. Kesulitan memprediksi dan merencanakan karier	CU3	Saya merasa sulit memprediksi bagaimana perkembangan karier saya setelah lulus
		CU4	Saya merasa sulit menentukan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan karier saya
	3. Kekhawatiran terhadap perubahan teknologi dan ketersediaan pekerjaan	CU5	Saya khawatir perkembangan teknologi dapat memengaruhi peluang karier saya
		CU6	Saya tidak yakin apakah pekerjaan yang saya inginkan akan tetap tersedia di masa depan
Career Adaptability (Y)	1. Career concern	CA1	Saya mempersiapkan diri untuk menghadapi karier setelah lulus
		CA2	Saya mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang dapat terjadi dalam karier saya
	2. Career control	CA3	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang berkaitan dengan karier saya

Pengaruh AI Readiness, AI Job Crafting, dan Perceived Career Uncertainty Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Yang Bekerja
(Putera, et al.)

	CA4	Saya mampu mengambil keputusan mengenai pilihan karier saya
3. Career curiosity	CA5	Saya tertarik mencari informasi mengenai berbagai pilihan karier
	CA6	Saya mengeksplorasi berbagai peluang pekerjaan yang mungkin sesuai dengan saya

Keterangan: seluruh butir diukur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju). Skor tinggi pada X3 menunjukkan ketidakpastian karier yang tinggi; tidak ada butir yang dibalik (reverse).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan regresi linear berganda atas skor rata-rata enam butir pada setiap variabel, menggunakan bahasa pemrograman Python. Rencana awal penelitian ini adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), tetapi model pengukurannya tidak memenuhi kriteria validitas konvergen (Bagian 4.3), sehingga PLS-SEM tidak dipertahankan. Regresi berganda dipilih karena penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis dilakukan dalam lima tahap berikut.

1. Statistik deskriptif dipakai untuk menggambarkan profil responden serta rata-rata dan simpangan baku setiap variabel.
2. Uji kualitas instrumen. Validitas butir dinilai dengan korelasi item-total terkoreksi (Pearson); butir dinyatakan valid bila $r \geq 0,188$ (r tabel pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 107$). Reliabilitas dinilai dengan *Cronbach's alpha* dengan batas minimum 0,70 (Hair et al., 2022).
3. Uji asumsi klasik. Normalitas dan heteroskedastisitas residual diuji dengan Shapiro–Wilk dan Breusch–Pagan, sedangkan multikolinearitas dinilai dari *variance inflation factor* ($VIF < 5$).
4. Estimasi model. Model yang diestimasi adalah $career\ adaptability = a + b_1 \cdot AI\ readiness + b_2 \cdot AI\ job\ crafting + b_3 \cdot perceived\ career\ uncertainty + e$. Karena asumsi normalitas dan homoskedastisitas dapat terlanggar, signifikansi koefisien dinilai dengan galat baku robust HC3 dan dilengkapi interval kepercayaan *bootstrap* 5.000 pengambilan ulang (Hair et al., 2022). Koefisien determinasi (R^2) dan ukuran efek f^2 (acuan 0,02; 0,15; 0,35; Hair et al., 2022) juga dilaporkan.
5. Pengujian hipotesis. H1–H3 diuji dengan uji t dua arah pada taraf signifikansi 5%; hipotesis didukung bila $p < 0,05$ dan arah koefisien sesuai dugaan. H4 diuji dengan uji F terhadap model secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden berjumlah 109 mahasiswa yang bekerja; karakteristiknya tersaji pada Tabel 2. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (56,9%), berusia 25–29 tahun (72,5%), dan menempuh pendidikan S1 (78,0%). Mayoritas berada di semester 8 dan 9 (85,3%), dengan status pekerjaan terbanyak

penuhi waktu (36,7%). Seluruh responden pernah menggunakan AI dalam pekerjaannya; 67 responden (61,5%) menyatakan sering dan 42 responden (38,5%) menyatakan jarang.

Tabel 2. Karakteristik Responden (N = 109)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	47	43,1%
	Perempuan	62	56,9%
Usia	21–24 tahun	15	13,8%
	25–29 tahun	79	72,5%
	30–34 tahun	15	13,8%
Pendidikan	S1	85	78,0%
	D3	16	14,7%
	D4	8	7,3%
Semester saat ini	Semester 7	16	14,7%
	Semester 8	45	41,3%
	Semester 9	48	44,0%
Status pekerjaan	Penuh waktu	40	36,7%
	Paruh waktu	31	28,4%
	Magang	8	7,3%
	Freelance	30	27,5%
Pernah menggunakan AI dalam pekerjaan	Ya	109	100,0%
Frekuensi penggunaan AI	Sering	67	61,5%
	Jarang	42	38,5%

Sumber: data primer diolah (2026). Persentase dihitung dari N = 109 untuk setiap karakteristik.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif disajikan pada Tabel 3. Skor setiap variabel dihitung sebagai rata-rata enam butir, lalu dikelompokkan dengan interval 1,00–1,80 (sangat rendah), 1,81–2,60 (rendah), 2,61–3,40 (sedang), 3,41–4,20 (tinggi), dan 4,21–5,00 (sangat tinggi). Seluruh variabel berada pada kategori tinggi: *AI readiness* 3,98, *AI job crafting* 4,07, *perceived career uncertainty* 3,96, dan *career adaptability* 3,97. Simpangan baku berkisar antara 0,19 dan 0,42, artinya jawaban antarresponden cukup seragam. Skor ketidakpastian karier yang setinggi skor adaptabilitas juga patut dicatat, karena keduanya semula diduga bergerak berlawanan arah.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Standar deviasi	Kategori
AI Readiness (X1)	3,98	0,29	tinggi
AI Job Crafting (X2)	4,07	0,19	tinggi
Perceived Career Uncertainty (X3)	3,96	0,37	tinggi
Career Adaptability (Y)	3,97	0,42	tinggi

Sumber: data primer diolah (2026). Skor variabel adalah rata-rata enam butir; simpangan baku dihitung dari skor tersebut.

Kualitas Instrumen dan Pemeriksaan Asumsi

Tabel 4 memuat hasil uji kualitas instrumen. Validitas butir dinilai lewat korelasi item-total terkoreksi dengan batas $r = 0,188$ ($\alpha = 5\%$, $df = 107$), sedangkan reliabilitas dinilai dengan *Cronbach's alpha* dengan batas 0,70 (Hair et al., 2022). Hanya 7 dari 24 butir yang valid (AR1, CU1, CU4, CU5, CA1, CA3, CA5), dan seluruh butir *AI job crafting* tidak valid. Nilai alpha semua variabel berada di bawah 0,70, yaitu $-0,409$ (*AI readiness*), $-2,080$ (*AI job crafting*), $0,346$ (*perceived career uncertainty*), dan $0,470$ (*career adaptability*). Alpha negatif muncul karena rata-rata korelasi antarbutir dalam variabel yang sama bernilai negatif ($-0,030$ untuk *AI readiness* dan $-0,119$ untuk *AI job crafting*), sehingga butir-butir tersebut belum bergerak sebagai satu skala. Semua butir tetap dipakai agar sesuai dengan operasionalisasi variabel pada Tabel 1, tetapi hasil berikutnya harus dibaca dengan mengingat rendahnya reliabilitas ini. PLS-SEM yang semula direncanakan juga tidak dapat dipertahankan: hanya 6 dari 24 *outer loading* yang mencapai 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) keempat konstruk hanya $0,26-0,31$, di bawah batas 0,50 (Hair et al., 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir dan Reliabilitas

Konstruk	Butir	r item-total (validitas)	Cronbach's alpha	Reliabel	Butir valid	Rata-rata r antarbutir
AI Readiness	AR1	0,398 (valid)	$-0,409$	Tidak	1 dari 6	$-0,030$
	AR2	$-0,266$ (tidak valid)				
	AR3	$-0,346$ (tidak valid)				
	AR4	$-0,088$ (tidak valid)				
	AR5	0,074 (tidak valid)				
	AR6	$-0,256$ (tidak valid)				
AI Job Crafting	JC1	$-0,286$ (tidak valid)	$-2,080$	Tidak	0 dari 6	$-0,119$
	JC2	$-0,204$ (tidak valid)				
	JC3	$-0,355$ (tidak valid)				
	JC4	$-0,708$ (tidak valid)				
	JC5	$-0,445$ (tidak valid)				
	JC6	$-0,248$ (tidak valid)				
Perceived Career Uncertainty	CU1	0,286 (valid)	0,346	Tidak	3 dari 6	0,084
	CU2	$-0,032$ (tidak valid)				
	CU3	0,092 (tidak valid)				
	CU4	0,403 (valid)				
	CU5	0,551 (valid)				
	CU6	$-0,175$ (tidak valid)				
Career Adaptability	CA1	0,417 (valid)	0,470	Tidak	3 dari 6	0,132
	CA2	0,043 (tidak valid)				
	CA3	0,512 (valid)				
	CA4	0,042 (tidak valid)				
	CA5	0,384 (valid)				
	CA6	0,108 (tidak valid)				

Sumber: data primer diolah (2026). Butir valid bila r item-total terkoreksi $\geq 0,188$ (r tabel, $\alpha = 5\%$, $df = 107$); variabel reliabel bila *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$.

Korelasi antarvariabel pada Tabel 5 seluruhnya positif dan signifikan, dengan nilai 0,202 sampai 0,668. *Perceived career uncertainty* berkorelasi positif dengan *career adaptability* ($r = 0,516$), padahal hipotesis memperkirakan arah negatif. Pemeriksaan asumsi pada Tabel 6 menunjukkan residual tidak berdistribusi normal (Shapiro–Wilk $W = 0,919$; $p < 0,001$) dan varians residual tidak konstan (Breusch–Pagan LM = 32,143; $p < 0,001$). Multikolinearitas tidak ditemukan karena VIF ketiga prediktor berkisar antara 1,277 dan 1,854 (< 5) dengan toleransi 0,539, 0,783, dan 0,655. Pelanggaran asumsi normalitas dan homoskedastisitas ditangani dengan galat baku robust HC3 serta interval kepercayaan *bootstrap* 5.000 pengambilan ulang (Hair et al., 2022), sehingga kesimpulan tidak bergantung pada kedua asumsi tersebut.

Tabel 5. Korelasi Antarvariabel (Pearson)

	AI Readiness	AI Job Crafting	Perceived Career Uncertainty	Career Adaptability
AI Readiness	1			
AI Job Crafting	0,459**	1		
Perceived Career Uncertainty	0,583**	0,202*	1	
Career Adaptability	0,668**	0,488**	0,516**	1

Sumber: data primer diolah (2026). Nilai di bawah diagonal adalah koefisien korelasi Pearson antarskor rata-rata variabel. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Statistik	Nilai	p-value	Keputusan
Normalitas residual (Shapiro–Wilk)	W	0,919	$< 0,001$	Tidak normal
Heteroskedastisitas (Breusch–Pagan)	LM	32,143	$< 0,001$	Varians tidak konstan
Multikolinearitas: AI Readiness	VIF	1,854	Toleransi 0,539	Tidak ada
Multikolinearitas: AI Job Crafting	VIF	1,277	Toleransi 0,783	Tidak ada
Multikolinearitas: Perceived Career Uncertainty	VIF	1,527	Toleransi 0,655	Tidak ada

Sumber: data primer diolah (2026). Normalitas dan heteroskedastisitas diuji pada residual model regresi; multikolinearitas dinilai dari VIF (batas 5).

Pengujian Hipotesis

Model regresi signifikan secara simultan ($F(3, 105) = 37,639$; $p < 0,001$) dengan $R^2 = 0,518$ (R^2 disesuaikan = 0,504), sehingga ketiga variabel menjelaskan 51,8% varians *career adaptability*. Persamaan regresinya adalah $career\ adaptability = -1,707 + 0,619\ AR + 0,550\ JC + 0,246\ CU$. Berdasarkan galat baku robust HC3, *AI readiness* ($B = 0,619$; $\beta = 0,428$; $t = 3,985$; $p < 0,001$) dan *AI job crafting* ($B = 0,550$; $\beta = 0,248$; $t = 3,259$; $p = 0,002$) berpengaruh positif dan signifikan, sesuai H1 dan H2. *Perceived career*

Pengaruh AI Readiness, AI Job Crafting, dan Perceived Career Uncertainty Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Yang Bekerja
(Putera, et al.)

uncertainty juga signifikan tetapi bertanda positif ($B = 0,246$; $\beta = 0,216$; $t = 2,884$; $p = 0,005$), berlawanan dengan H3. Interval kepercayaan *bootstrap* 95% untuk B ketiga prediktor tidak memuat nol, yaitu 0,306 sampai 0,932; 0,165 sampai 0,819; dan 0,074 sampai 0,418. Ukuran efek (f^2) masing-masing 0,205 (*AI readiness*), 0,100 (*AI job crafting*), dan 0,064 (*perceived career uncertainty*). Hasil lengkap disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis (Regresi Linear Berganda)

Hipotesis	Jalur	β	t-statistik	p-value	f^2	Keputusan
H1	AI Readiness $\rightarrow$ Career Adaptability	0,428	3,985	$< 0,001$	0,205	Didukung
H2	AI Job Crafting $\rightarrow$ Career Adaptability	0,248	3,259	0,002	0,100	Didukung
H3	Perceived Uncertainty $\rightarrow$ Career Adaptability	0,216	2,884	0,005	0,064	Tidak didukung (signifikan, tetapi arah positif)
H4	Simultan: $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	$R^2 = 0,518$	$F = 37,639$	$< 0,001$		Didukung secara statistik; ditafsirkan hati-hati

Sumber: data primer diolah (2026). β adalah koefisien terstandardisasi; nilai t dan p memakai galat baku robust HC3 (uji dua arah, $\alpha = 5\%$, $df = 105$). F dan R^2 berasal dari model OLS.

Pembahasan

H1 didukung: *AI readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* ($\beta = 0,428$; $p < 0,001$). Temuan ini sejalan dengan logika COR, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif terhadap AI adalah sumber daya personal yang memperkuat kemampuan seseorang menghadapi perubahan (Liao et al., 2022), serta dengan Teori Konstruksi Karier yang menempatkan kesiapan adaptif sebagai pemicu berkembangnya sumber daya adaptabilitas (Savickas, 2021). Hasil ini juga searah dengan Li et al. (2026) yang mendapati literasi AI berkaitan positif dengan *career adaptability* pada mahasiswa. Pengetahuan AI juga dilaporkan memperkuat respons adaptif karyawan terhadap transformasi digital-AI (Sha & Chai, 2025). Di antara tiga prediktor, *AI readiness* memiliki koefisien terstandardisasi terbesar dengan ukuran efek sedang ($f^2 = 0,205$).

H2 didukung: *AI job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* ($\beta = 0,248$; $p = 0,002$). Mahasiswa yang aktif mengubah tugas dan cara kerjanya dengan bantuan AI mendapat pengalaman langsung dalam merencanakan dan mengendalikan arah kariernya. Temuan ini menguatkan gagasan bahwa perilaku proaktif membentuk pekerjaan (Tims et al., 2022) berfungsi sebagai *adapting responses* yang memperkuat sumber daya adaptabilitas (Savickas, 2021). Temuan ini juga sejalan dengan bukti bahwa transformasi digital-AI mendorong karyawan melakukan *job crafting* (Sha & Chai, 2025). Ukuran efeknya kecil hingga sedang ($f^2 = 0,100$).

H3 tidak didukung. *Perceived career uncertainty* memang berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability*, tetapi arahnya positif ($\beta = 0,216$; $t = 2,884$; $p = 0,005$), berlawanan dengan dugaan negatif. Hasil ini tidak sejalan dengan logika COR bahwa ancaman terhadap karier menguras sumber daya (Liao et al., 2022) maupun dengan literatur yang mengaitkan kecemasan dan ketidakpastian karier dengan

adaptabilitas yang lebih rendah (Boo et al., 2021). Ada beberapa kemungkinan penjelasan yang masih perlu diuji. Pertama, rasa tidak pasti dapat mendorong mahasiswa yang bekerja untuk lebih giat memikirkan, merencanakan, dan mencari informasi tentang kariernya. Dugaan ini sejalan dengan temuan pada mahasiswa di Tiongkok bahwa ketertarikan terhadap ambiguitas dalam keputusan karier berkaitan dengan adaptabilitas karier yang lebih tinggi melalui penilaian tantangan (Zhou, 2023), meski konstruksya berbeda, yaitu toleransi terhadap ambiguitas dan bukan ketidakpastian yang dirasakan. Kedua, keempat skala hampir tidak reliabel (Tabel 4) dan jawaban responden sangat seragam, sehingga koefisien ini bisa jadi mencerminkan kecenderungan menjawab tinggi pada semua butir dan bukan pengaruh yang substantif; rata-rata skor ketidakpastian (3,96) yang hampir sama dengan skor adaptabilitas (3,97) sejalan dengan kemungkinan ini. Ketiga, desain potong lintang membuat hubungan keduanya mungkin saja bersifat timbal balik.

Secara simultan (H4), ketiga variabel menjelaskan 51,8% varians *career adaptability* ($R^2 = 0,518$; $F = 37,639$; $p < 0,001$), sehingga H4 didukung. Menurut Hair et al. (2022), nilai R^2 ini tergolong moderat. Berdasarkan koefisien terstandarisasi, variabel yang paling berpengaruh adalah *AI readiness* ($\beta = 0,428$; $f^2 = 0,205$), diikuti *AI job crafting* ($\beta = 0,248$; $f^2 = 0,100$) dan *perceived career uncertainty* ($\beta = 0,216$; $f^2 = 0,064$). Sisa varians sebesar 48,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Meski begitu, hasil ini perlu dibaca dengan hati-hati. Reliabilitas keempat skala rendah, hanya 7 dari 24 butir yang valid, dan jawaban responden berulang pada 14 kombinasi saja, sehingga ukuran pengaruh dan nilai p di atas kemungkinan lebih optimistis daripada kondisi sebenarnya. Temuan ini lebih tepat dipahami sebagai bukti awal adanya hubungan positif antara ketiga variabel dan adaptabilitas karier pada sampel ini. Kepastian lebih lanjut menuntut instrumen yang lebih andal dan data dengan variasi jawaban yang lebih luas.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kualitas instrumen rendah: nilai *Cronbach's alpha* keempat variabel berada di bawah 0,70 (–2,08 sampai 0,47), hanya 7 dari 24 butir yang valid, dan model pengukuran PLS-SEM tidak memenuhi kriteria validitas konvergen (AVE 0,26–0,31). Akibatnya, skor rata-rata variabel belum mengukur konstruksya dengan andal. Kedua, jawaban pada 24 butir hanya membentuk 14 kombinasi yang berbeda dan tiap kombinasi muncul berulang, sehingga variasi data yang sebenarnya lebih kecil daripada jumlah responden; galat baku kemungkinan terlalu kecil dan nilai signifikansi bisa terlalu optimistis. Ketiga, seluruh butir *perceived career uncertainty* searah tanpa butir terbalik maupun butir pemeriksa perhatian (*attention check*), sehingga bias gaya menjawab tidak dapat dikesampingkan. Keempat, desain potong lintang hanya menangkap hubungan pada satu titik waktu, sehingga arah dan dinamika hubungan, termasuk kemungkinan hubungan timbal balik antara ketidakpastian dan adaptabilitas karier, tidak dapat dipastikan. Kelima, sampel terbatas pada 109 mahasiswa yang bekerja dan dipilih dengan *purposive sampling* (nonprobabilitas), sehingga generalisasi ke perguruan tinggi lain harus dilakukan dengan hati-hati. Keenam, data berasal dari laporan diri (*self-report*) pada satu waktu sehingga rentan terhadap bias keinginan sosial (*social desirability bias*) dan bias ingatan. Ketujuh, instrumen *AI job crafting* dan *perceived career uncertainty* disusun atau diadaptasi untuk penelitian ini tanpa uji coba terpisah, indikator *relational crafting* tidak terwakili, dan tiap indikator hanya diukur dengan

dua butir. Terakhir, variabel lain seperti dukungan sosial, efikasi diri, dan kepribadian tidak dimasukkan ke dalam model.

PERNYATAAN ETIKA, KONFLIK KEPENTINGAN, DAN KETERSEDIAAN DATA

Seluruh responden berpartisipasi secara sukarela dan memberikan persetujuan setelah memperoleh penjelasan tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan data. Penelitian ini disusun sebagai tugas mata kuliah dan tidak melalui komite etik institusi. Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dan tidak menerima pendanaan khusus. Data penelitian dapat diminta dari penulis korespondensi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh *AI readiness*, *AI job crafting*, dan *perceived career uncertainty* terhadap *career adaptability* pada 109 mahasiswa yang bekerja. Hasilnya: (1) *AI readiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* ($\beta = 0,428$; $p < 0,001$); (2) *AI job crafting* berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,248$; $p = 0,002$); (3) *perceived career uncertainty* berpengaruh signifikan tetapi negatif ($\beta = 0,216$; $p = 0,005$), sehingga hipotesis pengaruh negatif tidak didukung; dan (4) ketiga variabel secara simultan menjelaskan 51,8% varians *career adaptability*. Namun, reliabilitas instrumen rendah dan pola jawaban responden banyak yang berulang, sehingga temuan ini bersifat awal. Perbaikan instrumen dan pengumpulan data ulang diperlukan sebelum kesimpulan yang lebih tegas dapat ditarik.

Karena reliabilitas instrumen rendah dan arah temuan *perceived career uncertainty* berlawanan dengan hipotesis, implikasi berikut bersifat sementara. Bagi perguruan tinggi, pengintegrasian kurikulum yang menumbuhkan *AI readiness*, termasuk keterampilan digital dan analisis data, serta layanan konseling karier yang memperkenalkan strategi *job crafting* berbasis AI layak dipertimbangkan, sebab kedua variabel itu berkaitan positif dengan *career adaptability*. Informasi karier yang akurat dan gambaran prospek industri berbasis AI tetap berguna bagi mahasiswa, tetapi penelitian ini tidak menunjukkan bahwa menurunkan ketidakpastian karier akan meningkatkan adaptabilitas karier. Mahasiswa yang bekerja disarankan terus mengembangkan kompetensi AI, terlibat dalam proyek yang inovatif, membangun jejaring profesional, dan mencari peluang menerapkan *AI job crafting* dalam pekerjaan sehari-hari. Bagi perusahaan dan praktisi SDM, memberi ruang bagi karyawan muda untuk bereksperimen dengan AI serta menyediakan pelatihan literasi AI dapat membantu mereka menyesuaikan diri.

Penelitian selanjutnya disarankan memperbaiki instrumen agar tiap variabel terukur lebih andal, misalnya dengan menambah jumlah butir per indikator, menyertakan butir terbalik dan butir pemeriksa perhatian, serta menguji validitas isi dan melakukan uji coba (*pilot study*) sebelum pengumpulan data utama. Desain longitudinal juga disarankan agar arah hubungan dapat diuji lebih kuat, bersama perluasan sampel ke berbagai perguruan tinggi dan jenis pekerjaan serta perbandingan antara mahasiswa yang bekerja dan yang tidak bekerja. Variabel mediasi atau moderasi, seperti dukungan organisasi, efikasi diri terhadap AI, atau kualitas hubungan atasan-bawahan, dapat diuji, termasuk kemungkinan ketidakpastian karier sebagai pemicu perilaku adaptif. Pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dapat melengkapi temuan kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. A., & Indrawati, E. (2025). Pengaruh antara kesadaran diri dan regulasi diri terhadap adaptabilitas karier. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 5(1), 45–51. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/download/4232/3226>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. *Science*, 384(6702), 1306–1308. <https://doi.org/10.1126/science.adj0998>
- Fermayani, R., Fitriani, H., Utama, I. K. A. B., Rizki, S., Widjaja, Y. R., Marumpe, D. P., Kusuma, E. A., & Bisri, T. S. (2025). *Job crafting dalam perspektif manajemen SDM: Strategi meningkatkan keterlibatan dan produktivitas* (A. S. Egim, Ed.). Ganesha Kreasi Semesta.
- Habie, R. S. (2026). Literasi keuangan digital berbasis artificial intelligence dan kesiapan karier mahasiswa pendidikan ekonomi: Peran edupreneurial mindset sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)*, 4(4), 209–218. <https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/manekin/article/view/6212>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hayati, N. W. (2026). *Job crafting pada mahasiswa bekerja di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta]. Digilib UIN Sunan Kalijaga. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/77333/>
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G*Power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18, 17. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, 896492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Li, Z., Wang, C., Wang, L., & Chu, X. (2026). AI literacy and employment anxiety: The mediating role of career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 36(4), 489–495. <https://doi.org/10.32604/jpa.2026.073364>
- Liao, H., Huang, L., & Hu, B. (2022). Conservation of resources theory in the organizational behavior context: Theoretical evolution and challenges. *Advances in Psychological Science*, 30(2), 449–463. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2022.00449>
- Lu, L., & Jia, Q. (2022). Do college students with future work self-salience demonstrate higher levels of career adaptability? From a dual perspective of teachers and students. *Frontiers in Psychology*, 13, 1011447. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011447>
- Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Chu, S. K. W., & Qiao, M. S. (2021). Conceptualizing AI literacy: An exploratory review. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2, 100041. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100041>
- Nisa, K. (2026). *Pengaruh AI competency terhadap career readiness dengan AI self-efficacy sebagai mediasi pada mahasiswa intake D3 FEB Universitas Andalas* [Skripsi, Universitas Andalas]. eSkripsi Universitas Andalas. <http://scholar.unand.ac.id/520683/>

- OECD. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Ohy, I. L., & Wibowo, D. H. (2025). Hubungan keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(6), 1958–1969. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i6.6622>
- Rizkina, A. T., Hidayat, H. G., & Farida, I. A. (2025). Job-related anxiety in the age of artificial intelligence: A systematic review of workplace dynamics. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(8), 3965–3976. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i8.416>
- Savickas, M. L. (2021). Career construction theory and counseling model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 165–199). John Wiley & Sons.
- Sha, C., & Chai, T. (2025). When digital-AI transformation sparks adaptation: Job crafting and AI knowledge in job insecurity contexts. *Frontiers in Psychology*, 16, 1612245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1612245>
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: Current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54–78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- Zhou, J. (2023). Influence of career decision ambiguity tolerance preference on career adaptability: The role of individual and organizational career management. *Psychological Reports*, 126(5), 2530. <https://doi.org/10.1177/00332941221092648>