



## Adaptabilitas Karier Generasi Z dalam Perspektif *Boundaryless Career*

Edy Cahya Saputra\*

IKIP PGRI Wates Indonesia

\*Penulis Koresponden, email: putraedycahya@gmail.com

Diterima: 11-06-2026

Disetujui: 29-06-2026

---

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adaptabilitas karir generasi Z. Generasi Z cenderung mengarahkan karir mereka sendiri (*self-directed*) dan didorong oleh nilai-nilai personal (*value-driven*). Mereka lebih fleksibel, mandiri, dan berani mengambil risiko untuk mencoba jalur karir non-linear demi mencapai kepuasan kerja serta aktualisasi diri. Fenomena ini merefleksikan konsep *Boundaryless Career* karena tidak ada batasan dalam karir seperti sekat antar organisasi atau linearitas latar belakang pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan instrument angket untuk pengambilan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan kecenderungan kuat bahwa Generasi Z memiliki tingkat fleksibilitas jalur karir yang sangat tinggi. Layanan BK masa kini harus mampu membangun siswa dalam komparasi digital yang sehat, memfasilitasi eksplorasi karir virtual, serta memperkuat regulasi diri (*self-regulation*) siswa agar mereka tidak hanya menjadi penonton, melainkan sutradara yang cakap dalam mengonstruksi karir non-linear mereka di masa depan.

**Kata Kunci:** Bimbingan dan Konseling, Fleksibilitas Karier, Generasi Z, Karier Tanpa Batas

### Abstract

This study aims to analyze the career adaptability of Generation Z. Generation Z tends to be self-directed in managing their careers and is highly value-driven. They are more flexible, independent, and willing to take risks in pursuing non-linear career paths to achieve job satisfaction and self-actualization. This phenomenon reflects the concept of a Boundaryless Career because there are no limits in a career like barriers between organizations or a linear education path. A descriptive qualitative method was employed, utilizing a questionnaire instrument for data collection. The findings reveal a strong tendency that Generation Z possesses an exceptionally high level of career path flexibility. Today's guidance and counseling services must be able to develop students in healthy digital comparisons, facilitating virtual career exploration, and strengthening students' self-regulation. This ensures they do not merely become spectators, but capable directors in constructing their future non-linear careers.

**Keywords:** Boundaryless Career, Career Flexibility, Generation Z, Guidance and Counseling

---

---

## Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja di era digital atau Era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* telah memicu transformasi struktural yang masif. Salah satu perubahan paling signifikan adalah pergeseran pola karier dari yang semula bersifat tradisional dan linear (bekerja di satu perusahaan dalam jangka waktu lama dengan kenaikan jabatan yang dapat diprediksi) menjadi pola karier non-linear. Fenomena ini sejalan dengan Teori *Boundaryless Career* (Karier Tanpa Batas) yang dikemukakan oleh Arthur dan Rousseau (1996).

Teori ini menjelaskan bahwa di era modern, karier seseorang tidak lagi dibatasi oleh sekat-sekat organisasi atau satu jalur industri saja. Individu memiliki mobilitas yang tinggi untuk berpindah dari satu peran ke peran lain, dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bahkan lintas profesi. Karier tanpa batas (*boundaryless careers*) adalah konsep di mana perjalanan profesional seseorang tidak lagi terpaku pada satu perusahaan atau lingkungan kerja saja, melainkan bergerak dinamis melintasi berbagai peluang kerja dengan beragam pemaknaan (Briscoe and Hall 2006; Kumar et al. 2023; Guan et al. 2019). Fleksibilitas dan dinamika ini melahirkan berbagai profesi baru berbasis teknologi (seperti *content creator*, *data analyst*, *AI specialist*) yang menuntut kecepatan adaptasi yang tinggi.

Sebagai *digital natives* (penduduk asli digital), Generasi Z memiliki kecenderungan alami yang sangat adaptif terhadap ekosistem ini. Berdasarkan perspektif Teori *Protean Career* dari Hall (2004), Generasi Z cenderung mengarahkan karier mereka sendiri (*self-directed*) dan didorong oleh nilai-nilai personal (*value-driven*). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Diana et al. (2025) yang menjelaskan bahwa generasi Z lebih menyukai pelatihan yang memanfaatkan teknologi dengan melihat kenyataan pada generasi Z yang tumbuh dalam lingkungan digital. Mereka tidak mencari keamanan kerja (*job security*) konvensional, melainkan kebermaknaan kerja dan ruang untuk bereksplorasi. Mereka lebih fleksibel, mandiri, dan berani mengambil risiko untuk mencoba jalur karier *non-linear* demi mencapai kepuasan kerja serta aktualisasi diri.

Namun, fleksibilitas dan melimpahnya pilihan di era digital ini bak pisau bermata dua. Ketika dihadapkan pada opsi karier yang tanpa batas, Generasi Z kerap mengalami *choice overload* atau kecemasan akibat terlalu banyak pilihan. Kondisi ini memicu munculnya fenomena kebingungan karier (*career indecision*), rendahnya kematangan karier (*career maturity*), dan kesulitan dalam mengambil keputusan karier yang krusial.

Jika ditinjau dari Teori *Career Construction* oleh Mark Savickas (2005), individu di era modern sangat membutuhkan Adaptabilitas Karier (*Career Adaptability*) yang terdiri dari empat dimensi: *Concern* (kepedulian masa depan),

*Control* (kendali diri), *Curiosity* (keingintahuan/eksplorasi), dan *Confidence* (kepercayaan diri). Ketika remaja atau dewasa awal dari Generasi Z tidak memiliki kemampuan adaptabilitas yang matang, mereka akan terjebak dalam ambiguitas, kehilangan arah, dan mengalami kecemasan akibat tidak adanya kepastian jalur masa depan (Hertinjung et al. 2024; Qatrunnada et al. 2025; Saputra 2025a). Dalam konteks Bimbingan dan Konseling (BK), realitas baru ini menjadi sebuah alarm penting. Layanan bimbingan karier konvensional yang hanya berfokus pada kecocokan bakat-minat statis (seperti *Trait and Factor Theory* klasik) sudah tidak lagi memadai untuk menjawab kebutuhan Generasi Z.

Kondisi ini menuntut adanya inovasi layanan bimbingan karier berbasis teknologi dan pendekatan kontemporer (Saputra 2025b). Praktisi BK perlu mengintegrasikan pendekatan konseling karier pascamodern, seperti *Career Construction Counseling*, yang membantu konseli membangun narasi hidupnya di tengah ketidakpastian. Layanan BK masa kini harus mampu melatih komparasi digital yang sehat, memfasilitasi eksplorasi karier virtual, serta memperkuat regulasi diri (*self-regulation*) siswa agar mereka tidak hanya menjadi penonton, melainkan sutradara yang cakap dalam mengonstruksi karier non-linear mereka di masa depan. Penelitian dari Syahlidi dan Amanda (2025) membuktikan bahwa *career guidance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work interest*, semakin banyak bimbingan dan konseling yang diikuti oleh pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia maka dapat meningkatkan *work interest*. Selanjutnya, Syahlidi dan Amanda menjelaskan bahwa bimbingan dan konseling juga berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*, semakin banyak bimbingan dan konseling yang didapatkan oleh Gen Z maka akan semakin baik *work readiness* yang dimilikinya. Alamsyah et al.(2025) telah mengeksplorasi peran orientasi karier protean dalam mengembangkan adaptabilitas karier Generasi Z di abad ke-21 dalam konteks pendidikan melalui Tinjauan Literatur Sistematis. Sementara Silalahi, Andi Ina Yustina, and Hajanirina (2023) Studi ini meneliti korelasi antara orientasi karier tanpa batas dan optimisme karier serta mengkaji peran moderasi potensial dari dua variabel - efikasi diri pengambilan keputusan karier dan adaptabilitas karier pada mahasiswa pemodelan persamaan struktural dengan Smart-PLS. peneliti lainnya (Abdillah et al. 2025) mengidentifikasi tingkat orientasi karir siswa SMP sebagai langkah pertama dalam memberikan intervensi karir yang menjadi tugas penting guru BK khususnya dalam sosialisasi perencanaan karir bagi siswa sejak awal.

Berdasarkan fenomena pergeseran paradigma kerja tersebut, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis fleksibilitas jalur karier yang berkembang pada Generasi Z di era modern. Selain memetakan dinamika jalur kerja *non-linear* tersebut, penelitian ini juga diarahkan untuk mengidentifikasi

berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi pembentukan fleksibilitas karier generasi ini. Lebih lanjut, studi ini bermaksud mendeskripsikan peran strategis layanan Bimbingan dan Konseling (BK) dalam mendukung kontingensi dan perencanaan karier yang fleksibel bagi individu. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap ketiga aspek tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan model bimbingan karier yang adaptif terhadap pembangunan masyarakat terhadap karakteristik generasi digital.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis fenomena atau karakteristik yang diteliti pada subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa MAN 1 Kulon Progo. Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dan didapatkan responden berjumlah 71 siswa. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui instrumen angket yang dikembangkan berdasarkan sintesis teori karier modern. Spesifikasi butir instrumen diadaptasi dari dimensi-dimensi dalam *Career Construction Theory* (Savickas 2013) untuk mengukur adaptabilitas karier, serta karakteristik *Boundaryless Career* (Arthur & Rousseau 1996) untuk mengukur orientasi jalur karier yang fleksibel dan tidak terbatas. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menyajikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai variabel yang diteliti.

## Hasil dan Pembahasan

Globalisasi dan digitalisasi telah mengubah dinamika pasar tenaga kerja menjadi lebih dinamis, fleksibel, dan menuntut adaptasi cepat, di mana pasar kerja di Indonesia saat ini mulai didominasi oleh pencari kerja dari Generasi Z (usia 13–28 tahun). Generasi ini dikenal sebagai "generasi internet" karena tumbuh di era perkembangan teknologi yang pesat, terutama dengan hadirnya perangkat seperti ponsel pintar (Ramadhani & Khoirunisa 2025:324). Sebagai *digital native* yang tumbuh besar bersama teknologi, generasi ini sangat menghargai autentisitas, inovasi, kehidupan sosial, serta memiliki kemampuan belajar mandiri yang tinggi. Namun, karakteristik unik ini juga membawa tantangan tersendiri di dunia kerja, karena mereka cenderung mudah bosan dan kurang fokus jika dihadapkan pada pekerjaan yang bersifat rutin.

Hasil pengisian angket analisis fleksibilitas jalur karier pada generasi z dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Hasil Pengisian Angket Analisis Fleksibilitas Jalur Karier pada Generasi Z

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Pertanyaan	Skor Rata-rata
1.	Fleksibilitas Jalur Karier	<i>Concern</i>	Perencanaan masa depan karier	1,2	3
		<i>Control</i>	Pengambilan keputusan karier	3,4	3
		<i>Curiosity</i>	Eksplorasi berbagai pilihan karier	5,6,7,8	3
		<i>Confidence</i>	Keyakinan menghadapi perubahan karier	9,10	3.5
		<i>Boundaryless Mindset</i>	Keterbukaan lintas bidang pekerjaan	11,12,13	3
		Adaptabilitas Karier	Kesiapan belajar keterampilan baru	14,15	3
2.	Faktor Pendukung	Dukungan Keluarga	Dorongan eksplorasi karier	16	3
		Dukungan Sekolah	Informasi dan layanan karier	17	4
		Media Digital	Akses informasi profesi	18,19	3
		Efikasi Diri	Kepercayaan diri dan motivasi	20,21,24	3
		Lingkungan Sosial	Pengaruh teman sebaya	22	3
		Perkembangan Teknologi	Peluang karier baru	23	3
		Perencanaan Karier	Kejelasan tujuan karier	25	3

Berdasarkan hasil pengisian angket terhadap 71 responden, ditemukan kecenderungan kuat bahwa Generasi Z memiliki tingkat fleksibilitas jalur karier yang sangat tinggi. Fenomena ini merefleksikan konsep *Boundaryless Career* (Arthur & Rousseau, 1996), di mana batasan-batasan tradisional dalam karier seperti sekat antarorganisasi atau linearitas latar belakang pendidikan mulai memudar. Model karier tanpa batas (*boundaryless career*) kini menjadi arus utama yang menggantikan model karier tradisional karena menawarkan fleksibilitas, kemandirian, dan kecocokan dengan dunia kerja modern yang berbasis proyek serta jaringan (Inkson 2008).

Indikator *Boundaryless Mindset* (Keterbukaan lintas bidang pekerjaan) dan Adaptabilitas Karier (Kesiapan belajar keterampilan baru) terlihat sangat dominan pada jawaban responden. Mayoritas responden, seperti yang ditunjukkan oleh tingginya skor pada Item 1 ("Saya terbuka terhadap berbagai pilihan pekerjaan di masa depan") dan Item 2 ("Saya tidak harus bekerja sesuai jurusan yang saya pelajari saat ini"), secara sadar menolak konsep karier

tradisional yang kaku. Mereka tidak lagi memandang ketidakselarasan antara jurusan pendidikan dan pekerjaan sebagai sebuah kegagalan, melainkan sebagai bentuk kelenturan (*flexibility*) dalam meniti masa depan.

Hal ini diperkuat oleh kesiapan mereka untuk melakukan perpindahan bidang pekerjaan demi peluang yang lebih baik (Item 3) serta kenyamanan dalam mencoba pekerjaan yang berbeda dari rencana awal (Item 8). Fleksibilitas ini menandakan bahwa bagi Generasi Z, kesuksesan karier tidak lagi didefinisikan oleh loyalitas tunggal pada satu perusahaan atau satu profesi seumur hidup, melainkan oleh akumulasi kompetensi dan kemampuan beradaptasi di berbagai lanskap industri yang dinamis.

Dinamika *Career Adapt-Abilities* (CAAS) Berdasarkan *Career Construction Theory*

Jika dibedah menggunakan *Career Construction Theory* dari Savickas (2013), fleksibilitas yang ditunjukkan oleh responden didorong oleh empat pilar adaptabilitas karier yang seimbang, yaitu *Concern*, *Control*, *Curiosity*, dan *Confidence*. (1) *Concern* (Perencanaan Masa Depan): Responden menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap masa depan mereka (Item 1 & 2). Menariknya, meskipun mereka memiliki tujuan karier yang jelas (Item 25), mereka tetap membiarkan tujuan tersebut bersifat fleksibel terhadap perubahan. (2) *Control* (Pengambilan Keputusan): Kemandirian dalam mengambil keputusan karier secara mandiri (Item 4) menunjukkan bahwa Gen Z merasa memiliki kendali penuh atas nasib profesional mereka sendiri, yang merupakan modal utama untuk bertahan di pasar kerja yang tidak pasti. (3) *Curiosity* (Eksplorasi): Tingginya rasa ingin tahu diejawantahkan melalui keaktifan mereka dalam mencari informasi mengenai berbagai profesi (Item 6) dan memiliki lebih dari satu pilihan karier yang ingin dicapai (Item 7). Eksplorasi yang luas ini meminimalkan risiko syok budaya ketika industri berubah. (4) *Confidence* (Keyakinan Diri): Responden secara umum mengekspresikan keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi perubahan kebutuhan tenaga kerja (Item 9) dan melihat perubahan karier justru sebagai peluang untuk berkembang (Item 13). Gabungan keempat aspek ini membentuk resiliensi karier yang membuat Generasi Z tidak takut untuk mengubah rencana karier mereka kapan pun diperlukan (Item 15).

Faktor-Faktor Pendorong Multi-Dimensi: Eksternal dan Internal

Tingginya fleksibilitas dan adaptabilitas karier Generasi Z tidak lepas dari interaksi antara faktor pendukung internal dan lingkungan eksternal mereka. (1) Katalis Teknologi dan Media Digital. Perkembangan teknologi (Item 23) dan media digital (Item 18 & 19) bertindak sebagai determinan eksternal yang paling kuat. Internet dan media sosial meruntuhkan asimetri informasi. Melalui platform digital, responden mendapatkan akses mudah terhadap informasi profesi-profesi baru yang bahkan belum ada saat mereka

memulai pendidikan. Paparan informasi yang masif inilah yang menstimulasi munculnya pola pikir tanpa batas (*boundaryless mindset*). (2) Efikasi Diri dan Komitmen *Lifelong Learning*. Dari sisi internal, faktor Efikasi Diri menjadi mesin penggerak utama. Responden memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menghadapi dunia kerja (Item 20) karena didukung oleh kesadaran untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat (*lifelong learner*). Mereka secara sadar bersedia mengikuti pelatihan atau kursus (Item 14) dan termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensi diri (Item 24) guna menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan (Item 21). (3) Dukungan Sosial (Keluarga, Sekolah, dan Teman Sebaya). Secara sosial, kelonggaran yang dirasakan responden untuk mengeksplorasi karier juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga (Item 16) dan layanan informasi dari institusi sekolah (Item 17). Menariknya, pengaruh teman sebaya (Item 22) turut mewarnai pandangan karier mereka, mengindikasikan bahwa fleksibilitas karier telah menjadi sebuah norma kelompok atau tren kolektif di kalangan Generasi Bersangkutan.

Generasi Z sangat memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengingat tingginya tingkat kecemasan dan stres yang mereka alami (Sunaryanto & Idrus 2025). Keseimbangan ini dipandang sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang ideal. Hasil studi tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan dapat mendukung *work-life balance* dengan berbagai cara, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti berbayar, cuti sakit, dan cuti kesehatan mental (Sunaryanto & Idrus 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrohojati dan Linando (2025) juga mendapatkan hasil tantangan utama Generasi Z di dunia kerja mencakup ketidakmampuan menjaga fokus, hilangnya antusiasme dan motivasi, serta rasa takut dalam menghadapi hal baru atau saat memulai pekerjaan. Selain itu, mereka juga cenderung cepat puas di zona nyaman dan menghadapi hambatan baru dalam membangun komunikasi yang efektif antar sesama rekan kerja. Generasi Z ini secara unik berhadapan dengan tekanan dari berbagai bidang kehidupan, mulai dari tantangan karier yang berubah-ubah hingga kompleksitas hubungan sosial dan perubahan mental-emosional yang dinamis (Harum *et al.* 2024).

Kesesuaian pekerjaan untuk Generasi Z memang perlu dilakukan oleh organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas, organisasi harus beradaptasi dengan memprioritaskan personalisasi rencana karier dan pengembangan keterampilan digital. Diana *et al.* (2025) juga menjelaskan bahwa melalui implementasi teknologi dalam manajemen SDM, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang mereka butuhkan.

Temuan mengenai tingginya adaptabilitas dan adanya pola pikir tanpa batas (*boundaryless mindset*) pada Generasi Z ini menuntut reorientasi terhadap peran layanan Bimbingan dan Konseling (BK), khususnya bimbingan karier di institusi pendidikan. Konselor atau guru BK tidak lagi bisa menggunakan pendekatan klasikal yang bersifat kaku atau sekadar mengarahkan siswa secara linear berdasarkan jurusan yang diambil. Sebaliknya, bimbingan karier kontemporer harus bertransformasi menjadi fasilitator bagi pembentukan pilar *Career Adapt-Abilities* (CAAS), yaitu menumbuhkan kesadaran masa depan (*concern*), kemandirian keputusan (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) siswa. Layanan BK wajib memfasilitasi kebutuhan eksplorasi digital siswa dengan mengintegrasikan informasi karier berbasis teknologi modern, mengingat media digital dan perkembangan teknologi terbukti menjadi katalis utama bagi perluasan wawasan karier Gen Z. Lebih dari itu, bimbingan dan konseling harus berperan sebagai jembatan yang menyelaraskan antara efikasi diri internal siswa dengan dukungan sosial dari lingkungan keluarga dan sekolah, sehingga meskipun pilihan karier lintas bidang diambil, siswa tetap memiliki arah tujuan profesional yang jelas dan terencana.

## Penutup

Hasil analisis ini membawa implikasi penting bagi para praktisi Sumber Daya Manusia (HRD) dan institusi pendidikan. Bagi HRD/Perusahaan, fenomena ini menjadi sinyal bahwa sistem retensi karyawan tradisional mungkin kurang efektif bagi Gen Z. Perusahaan perlu menawarkan fleksibilitas kerja, program *cross-skilling*, serta jalur karier lateral (bukan hanya vertikal) untuk mempertahankan talenta ini.

Bagi Institusi Pendidikan, tingginya keterbukaan mahasiswa/siswa untuk bekerja di luar jurusan mereka menuntut kurikulum yang tidak hanya fokus pada *hard skills* spesifik Jurusan. Lembaga juga wajib memperkuat *transferable skills*. Pembangunan kemampuan untuk belajar cepat, adaptabilitas digital, ataupun pemecahan masalah yang dapat diaplikasikan di berbagai bidang pekerjaan.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada keluarga tercinta atas dukungan moral dan doa yang tiada henti. Penghargaan tinggi juga disampaikan kepada pihak MAN 1 Kulon Progo yang telah memfasilitasi dan bersedia menjadi tempat pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, terima kasih kepada teman-teman sejawat di IKIP PGRI Wates atas kerja sama yang baik dan bantuan yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini.

**Daftar Pustaka**

- Abdillah, Muhamad, Zahra Zahra, Rina Delvani, and Nasywa Mulyanti. 2025. "Junior High School Student Career Orientation: Congruence between the Selection of School Majors and Self-Potential." *Psychological Research on Urban Society* 8(1). doi:10.7454/proust.v8i1.1157.
- Alamsyah, Muh Nur, Adi Atmoko, Nur Hidayah, and Yang Peng. 2025. "Exploring Protean Career Orientation: Career Strategies for Generation Z in the 21st Century." *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling* 7(2):94–106. doi:10.31960/ijolec.v7i2.2956.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). 1996. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle For A New Organizational Era*. Oxford University Press.
- Briscoe, Jon P., and Douglas T. Hall. 2006. "The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications." *Journal of Vocational Behavior* 69(1):4–18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002.
- Diana, N. H., Tirta, S. M., Azahra, Y. P., Febrianti, Z. D., Seruni, J. C., Ophelia, D., & Mangundjaya, W. L. 2025. Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Karir Gen Z Dalam Dunia Kerja. *Ezra Science Bulletin*, 3(1), 152-159. <https://repository.ubharajaya.ac.id/32991/1/Karir%20Gen%20Z%20dalam%20dunia%20kerja.pdf>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J. & Lord, R. G. 2009. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(B), 390-402, <https://10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Hall, D. T. 2004. The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Harum, A., Zulfikri., Sinring, & Latif, S. 2024. Analisis Kebutuhan Model Layanan Bimbingan Dan Konseling Perspektif Teori Reivich And Shatte Untuk Meningkatkan Resiliensi Calon Konselor. *Seminar Nasional Hasil Penelitian 2024*. <https://ojs.unm.ac.id/semnaslemlit/index>
- Hertinjung, Wisnu Sri, Rizqi Zulfa Qatrunnada, Septian Wahyu Rahmanto, Ihza Risqi Praditya, and Alfian Faqih Ajiputra. 2024. "Memutus Rantai Kecewaan Karir: Mencegah Ketidaksesuaian Jurusan Siswa SMK." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9(2):457–70.
- Inkson, Kerr, ' The Boundaryless Career', in Susan Cartwright, and Cary L. 2008. Cooper (eds), *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199234738.003.002>

- Kumar, Sunil, Anthony Bagherian, Anshu Lochab, and Adil Khan. 2023. "Protean and Boundaryless Career Attitudes as Antecedents of Organizational Commitment—Evidence from the Indian IT Industry." *Businesses* 3(1):83–97. doi:10.3390/businesses3010007.
- Nugrohojati, I. S., & Linando, J. A. 2025. Understanding Generation Z in the Workplace: Characteristics, Challenges, and Implications. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(3), 98-111. <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/42940/18954>
- Qatrunnada, Rizqi Zulfa, Anisah Hanifah Dzakiyyah, Wafa Azka Afkarina, and Falah Ridhiawan. 2025. "Career Preparation Class: Kembangkan Potensimu, Raih Karir Impianmu." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 10(2):407–18.
- Ramahani, O., & Khoirunisa. 2025. Generasi Z dan Teknologi: Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323-331. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2916>
- Saputra, Edy Cahya. 2025a. "Faktor-Faktor Penyebab Keraguan Karir (Career Indecision) Siswa SMA/SMK." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 10(1):325–34. doi:10.47200/jnajpm.v10i1.2901.
- Saputra, Edy Cahya. 2025b. "Kontribusi Konseling Terhadap Kesehatan Mental: Systematic Literature Review." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 10(1):233–46. doi:10.47200/jnajpm. V10I1. 2813.
- Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons.
- Silalahi, Santa Grace Meybiola, Andi Ina Yustina, and Andrianantenaina Hajanirina. 2023. "Linking Boundaryless Career Orientation and Career Optimism: The Moderating Role of Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability." *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 6(1). doi:10.57178/atestasi.v6i1.463.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. 2025. Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37-43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Syahlidi, G., & Amanda, J. 2025. Work Readiness Gen Z di Indonesia: Studi tentang Self-Confidence, Career Guidance, dan Work Interest. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(6), 1448-1459.