Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 9 No. 7, Juli 2026, 4136-4142

Jurnal Kolaboratif Sains e-ISSN : 2623-2022

Homepage Journal: https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS

Hubungan Career Adaptability Dan Self Efficacy Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Staf Puskesmas Tapa

The Relationship Between Career Adaptability and Self-Efficacy and Staff Productivity at Tapa Community Health Center

Pebrianti Mansur[1*], Herlina Jusuf[2], Suardi[3]
[1,2,3]Kesehatan Masyarakat, Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo

***Corresponding Author: E-mail: pebimansur@gmail.com**

Artikel Penelitian

Article History:
Received: 13 May, 2026
Revised: 09 Jun, 2026
Accepted: 11 Jul, 2026

Kata Kunci:
Career Adaptability, Produktivitas Kerja, Self Efficacy

Keywords:
Career Adaptability, Self Efficacy, Work Productivity

DOI: 10.56338/jks.v9i7.12181

ABSTRAK

Produktivitas kerja adalah hal penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas, sehingga dibutuhkan keterampilan dan kemampuan yang baik untuk menghasilkan kerja yang terbaik, salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan (Career Adaptability) dan keyakinan terhadap kemampuam diri sendiri (Self Efficacy). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan Career Adaptability dan Self Efficacy, dengan produktivitas kerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode observasi . Populasi seluruh pegawai di Puskesmas Tapa yang berjumlah 42 orang, dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan di analisis menggunakan uji korelasi Spearman rank.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Career Adaptability dengan produktivitas kerja pegawai staf Puskesmas Tapa dengan nilai ρ -value = 0,005 < 0,05 dan r = 0,423 sedangkan Self efficacy tidak ada hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai staf Puskesmas Tapa dengan nilai nilai p-value = 0,372 > 0,05 dan r= 0,141.

Simpulan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan yang signifikan antara Career Adaptability dengan produktivitas kerja pegawai staf Puskesmas Tapa dengan kekuatan hubungan yang cukup, semakin baik Career Adaptability pegawai semakin baik produktivitas kerja. Self efficacy tidak ada hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai dengan kekuatan hubungan yang sangat lemah.

Saran pegawai Puskesmas dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan, Mengembangkan keterampilan kerja serta kemampuan pemecahan masalah. Meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas agar kinerja semakin optimal.

ABSTRACT

Work productivity is an important factor in improving service quality at Community Health Centers. Therefore, employees are required to possess adequate skills and capabilities to achieve optimal work performance. Factors affecting work productivity include employees'ability to adapt to changes in their work environment (Career Adaptability) and their belief in their own abilities (self-efficacy). This study aims to analyze the relationship among Career Adaptability, self-efficacy, and work productivity using a quantitative, observational approach. The population consists of all employees at Tapa Community Health Center, totaling 42 respondents, selected using a total sampling technique. Data are collected using quetionnaires and analyzed using the Spearman rank correlation test.

The result show a significant association between Career Adaptability and staff

productivity at Tapa Community Health Center, with a p-value of 0.005 (<0.05) and a correlation coefficient (r) of 0.423. Meanwhile, self-efficacy has no significant association with the work productivity of satff employees at Tapa Community Health Center, with a p-value of 0.372 (>0.05) and a correlation coefficient (r) of 0.141.

In conclusion, there is a significant association between Career Adaptability and staff productivity at Tapa Community Health Center, indicating a moderate level of association. The better the employees' Career Adaptability, the higher their work productivity, Meanwhile, self-efficacy shows no significant association with employees' work productivity, though it is very weak.

It is recommended that employees improve their ability to adapt to changes in the work environment and job demands, develop their work skills and problem-solving abilities, and strengthen their self-confidence in completing tasks to achieve more optimal performance.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk pada pelayanan kesehatan di Puskesmas. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terus mengalami perubahan, produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor psikologis yang berasal dari diri individu.

Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah *Career Adaptability*. Menurut Savickas, *Career Adaptability* merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas, perubahan, transisi, dan berbagai tantangan yang muncul dalam dunia kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas, kebijakan, maupun tuntutan pekerjaan sehingga dapat mempertahankan kinerja yang optimal (Ramadani, Fachrurrazi, and Hidayat 2020).

Selain *Career Adaptability*, *self-efficacy* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja individu. Berdasarkan teori kognitif sosial Bandura, *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya memiliki motivasi, ketekunan, dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam mencapai target kerja (Karimah and Astuty 2023).

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik dalam pelayanan kesehatan maupun pengelolaan administrasi. Berdasarkan hasil observasi awal di Puskesmas Tapa, masih ditemukan beberapa kendala, seperti keterlambatan penyelesaian laporan program, kurang optimalnya pencapaian target program, serta kesulitan dalam menghadapi permasalahan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kemampuan adaptasi dan keyakinan diri pegawai dalam menunjang produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji hubungan *Career Adaptability* dan *self-efficacy* pada mahasiswa atau dalam konteks kesiapan karier, sementara penelitian yang menghubungkan kedua variabel tersebut dengan produktivitas kerja pegawai, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *Career Adaptability* dan *self-efficacy* dengan produktivitas kerja pegawai staf Puskesmas Tapa.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain observasional analitik yang bertujuan untuk menganalisis hubungan *Career Adaptability* dan *self-efficacy* dengan produktivitas

kerja pegawai staf Puskesmas Tapa. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Tapa, Kabupaten Bone Bolango, pada bulan Februari–Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tapa yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Career Adaptability* dan *self-efficacy*, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert empat tingkat (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju). Instrumen *Career Adaptability* dan *self-efficacy* masing-masing terdiri dari 10 pernyataan dengan rentang skor 10–40, sedangkan instrumen produktivitas kerja terdiri dari 14 pernyataan dengan rentang skor 14–56.

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder yang diperoleh dari Puskesmas Tapa. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi masing-masing variabel penelitian dalam bentuk frekuensi dan persentase. Sebelum analisis bivariat dilakukan uji normalitas data. Karena data tidak berdistribusi normal, hubungan antara *Career Adaptability*, *self-efficacy*, dan produktivitas kerja dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0{,}05$.

Penelitian ini telah menerapkan prinsip etika penelitian yang meliputi *informed consent*, kerahasiaan (*confidentiality*), anonimitas (*anonymity*), kesukarelaan partisipasi, prinsip tidak merugikan (*non-maleficence*), serta memperoleh izin dari institusi terkait sebelum pelaksanaan penelitian.

HASIL

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di Puskesmas Tapa

Jenis Kelamin	**Jumlah**	
	n	**%**
Laki-laki	3	7,1
Perempuan	39	92,9
Total	42	100

Sumber : Data Primer, 2026

Penelitian ini melibatkan 42 pegawai Puskesmas Tapa sebagai responden. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (92,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 3 orang (7,1%).

Tabel 2 Distribusi responden berdasarkan kelompok umur di Puskesmas Tapa

Kelompok umur (tahun)	**Jumlah**	
	n	**%**
20 -29	6	14,3
30-39	24	57.1
40-49	7	16,7
50-59	5	11,9
Total	42	100

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan kelompok umur, sebagian besar responden berada pada rentang usia 30–39 tahun yaitu 24 orang (57,1%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 17 orang (40,5%).

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan *Career Adaptability* di Puskesmas Tapa

Career Adaptability	**Jumlah**	
	n	**%**
Baik	13	31
Cukup	29	69
Total	42	100

Sumber : Data Primer, 2026

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *Career Adaptability* kategori cukup sebanyak 29 orang (69%) dan kategori baik sebanyak 13 orang (31%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan *Self Efficacy* di Puskesmas Tapa

Self Efficacy	**Jumlah**	
	n	**%**
Baik	15	35,7
Cukup	27	64,3
Total	42	100

Sumber : Data Primer, 2026

Pada variabel *self-efficacy*, sebagian besar responden berada pada kategori cukup sebanyak 27 orang (64,3%) dan kategori baik sebanyak 15 orang (35,7%).

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja di Puskesmas Tapa

Produktivitas Kerja	**Jumlah**	
	n	**%**
Baik	30	71,4
Cukup	12	28,6
Total	42	100

Sumber : Data Primer, 2026

Sementara itu, produktivitas kerja mayoritas berada pada kategori baik sebanyak 30 orang (71,4%) dan kategori cukup sebanyak 12 orang (28,6%).

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk menunjukkan nilai signifikansi *Career Adaptability*, *self-efficacy*, dan produktivitas kerja masing-masing sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank.

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *Career Adaptability* dengan produktivitas kerja pegawai ($p = 0,005$; $r = 0,423$). Nilai koefisien korelasi

menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan hubungan sedang, yang berarti semakin baik *Career Adaptability* pegawai maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

Sebaliknya, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan produktivitas kerja pegawai (p = 0,372; r = 0,141). Meskipun arah hubungan bersifat positif, kekuatan hubungan tergolong sangat lemah sehingga *self-efficacy* tidak terbukti berhubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tapa.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Tapa memiliki tingkat *Career Adaptability* dalam kategori cukup (69%) dan *Self Efficacy*dalam kategori cukup (64,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan adaptasi karier dan keyakinan diri yang memadai dalam menjalankan tugas, namun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut terutama dalam aspek perencanaan karier, kesiapan menghadapi perubahan, serta penguatan kepercayaan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Analisis hubungan antara *Career Adaptability* dan produktivitas kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan (ρ = 0,005; r = 0,423). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, mengelola tugas, serta menghadapi tantangan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori *Career Construction* yang menyatakan bahwa *Career Adaptability* merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas perkembangan karier, transisi kerja, serta perubahan kondisi kerja yang tidak terduga (Fadilah and Setiaji 2025). Selain itu, (Ramadani, Fachrurrazi, and Hidayat 2020) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi karier memungkinkan individu mengatasi tuntutan pekerjaan yang telah diperkirakan maupun perubahan yang muncul akibat kondisi kerja yang dinamis. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Agustin et al. 2023) yang menyatakan bahwa individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi cenderung lebih fleksibel, aktif, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja (ρ = 0,372; r = 0,141). Meskipun pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya, faktor tersebut tidak secara langsung menentukan tingkat produktivitas kerja. Menurut Bandura, *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu (Mayalianti, Fatimahtuzzahro, and Maryana 2024). Secara teoritis, individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan termotivasi dalam bekerja. Namun, pada penelitian ini produktivitas kerja diduga lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, sistem kerja yang terstruktur, lingkungan kerja, pembagian tugas, serta dukungan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keyakinan diri saja belum cukup untuk meningkatkan produktivitas tanpa adanya dukungan faktor organisasi yang memadai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Career Adaptability* merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tapa, sedangkan *Self Efficacy* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kerja perlu difokuskan pada pengembangan kemampuan adaptasi karier pegawai melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan dukungan organisasi yang berkelanjutan agar pegawai lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan kerja di lingkungan pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *career adaptability* dan *Self Efficacy* dengan produktivitas kerja pegawai staf Puskesmas Tapa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *career adaptability* pegawai Puskesmas Tapa sebagian besar berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 29 responden (69%), dan kategori baik sebanyak 13 responden (31%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir pegawai masih perlu ditingkatkan.
2. Tingkat *Self Efficacy* pegawai Puskesmas Tapa sebagian besar berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 27 responden (64,3%), dan kategori baik sebanyak 15 responden (35,7%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai dalam bekerja belum sepenuhnya optimal.
3. Tingkat produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tapa sebagian besar berada pada kategori baik yaitu sebanyak 30 responden (71,4%), dan kategori cukup sebanyak 12 responden (28,6%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai sudah mampu bekerja secara produktif.
4. Ada hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dengan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,423 dan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Hubungan ini bersifat positif, yang berarti semakin tinggi career adaptability maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai.
5. Tidak ada hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan produktivitas kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,141 dan nilai signifikansi 0,372 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas : Meningkatkan *career adaptability* pegawai melalui pelatihan, workshop, atau pembinaan terkait pengembangan karir dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kerja. Memberikan dukungan dalam bentuk motivasi, supervisi, dan pengarahan agar pegawai lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri pegawai agar produktivitas kerja dapat terus meningkat
2. Bagi Pegawai : Meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan, Mengembangkan keterampilan kerja serta kemampuan pemecahan masalah. Meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas agar kinerja semakin optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya : Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Menggunakan metode penelitian yang berbeda atau jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam . Mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, Cindy Silvia, Tantria Desvi Vinata Sari, Puteri Aisyah, and M. Isa Anshori. 2023. "Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan." 1(4).

Fadilah, Mahza, and Teguh Dwi Setiaji. 2025. "Adaptabilitas Karier (Career Adaptability) Dan Upaya Peningkatannya Pada Generasi Z : Telaah Literatur Sistematik." : 426–40.

Karimah, Syamilatul, and Isthofaina Astuty. 2023. "Pengaruh Self Eficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada CV . Jawara Digital Yogyakarta." : 1–19.

Mayalianti, Regina Athia, Laili Fatimahtuzzahro, and Maryana. 2024. "Self- Efficacy Academic Pada Mahasiswa." Jurnal Ilmiah Zona Psikologi.

Ramadani, Dewita, Muhammad Fachrurrazi, and Dede Rahmat Hidayat. 2020. "Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas." 11(1): 24–31.

Agustin, Cindy Silvia, Tantria Desvi Vinata Sari, Puteri Aisyah, and M. Isa Anshori. 2023. "Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan." 1(4).

Fadilah, Mahza, and Teguh Dwi Setiaji. 2025. "Adaptabilitas Karier (Career Adaptability) Dan Upaya Peningkatannya Pada Generasi Z : Telaah Literatur Sistematik." : 426–40.

Karimah, Syamilatul, and Isthofaina Astuty. 2023. "Pengaruh Self Eficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada CV . Jawara Digital Yogyakarta." : 1–19.

Mayalianti, Regina Athia, Laili Fatimahtuzzahro, and Maryana. 2024. "Self- Efficacy Academic Pada Mahasiswa." Jurnal Ilmiah Zona Psikologi.

Ramadani, Dewita, Muhammad Fachrurrazi, and Dede Rahmat Hidayat. 2020. "Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas." 11(1): 24–31.