



MANIS: JURNAL MANAJEMEN, INOVASI BISNIS DAN STRATEGI

Homepage: www.jurnal.usk.ac.id/manis
Vol. 2 No. 2, Desember (2024)

Pengaruh Self-Esteem, Career Competencies Terhadap Career Adaptability Yang Dimoderasi Oleh Career Shock Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh

¹Dewi Rahmayani, ²Muliati Usman

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala
e-mail:dewirahmayani41208@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Esteem dan Career Competencies terhadap Career Adaptability yang dimoderasi oleh career shock pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Banda Aceh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh yang berasal dari bank konvensional dengan jumlah sebanyak 111 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah Statistical Product For Social Sciences (SPSS) digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Self-Esteem dan Career Competencies berpengaruh signifikan secara langsung terhadap career adaptability. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa career shock memberikan pengaruh yang signifikan terhadap career adaptability. Selanjutnya, ditemukan juga bahwa Career Shock memoderasi pengaruh Self-Esteem terhadap career adaptability. Disamping itu, Career Shock memoderasi pengaruh Career Competencies terhadap Career Adaptability.

KataKunci: *Self Esteem; Career Competencies; Career Adaptability; Career Shock*

The Influence of Self-Esteem, Career Competencies On Career Adaptability Moderated By Career Shock At the Employees of Bank Syariah Indonesia (BSI), Banda Aceh

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Self-Esteem and Career Competencies on Career Adaptability which is moderated by Career Shock at the employee of Bank Syariah Indonesia, Banda Aceh. This research is quantitative research. Data collection for the study was done by using a questionnaire. The population in this study were all employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Banda Aceh City who came from conventional banks with a total of 111 people. The method used in this research is simple random sampling. The data analysis method used is Statistical Product For Social Science (SPSS) which is used as an analysis method to determine the influence between the variables studied. Based on the research results, it was found that Self-Esteem and Career Competencies have a significant direct effect on Career Adaptability. The finding of the study also shows that Career Shock has a significant effect on Career Adaptability. Then, it was also found that Career Shock moderated the influence of Self-Esteem on Career Adaptability. Besides, Career Shock moderated the influence of Career Competencies on Career Adaptability

Keywords: *Self Esteem; Career Competencies; Career Adaptability; Career Shock*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Karyawan juga ikut berperan aktif dalam hal menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai pada sebuah perusahaan. Namun, saat ini, karyawan harus menyesuaikan

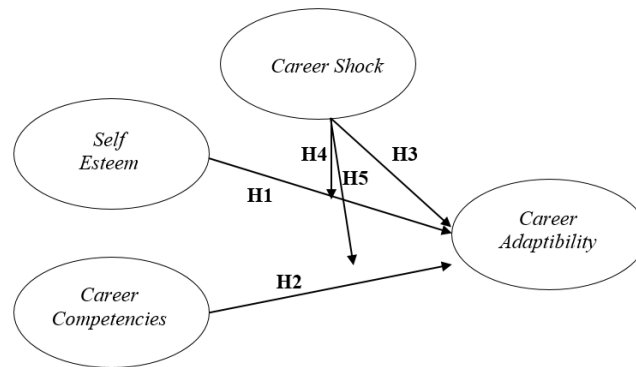
karir mereka dengan tuntutan dan situasi yang selalu berubah sehingga menjadi tantangan baru, yang menyebabkan terjadinya banyak perubahan dalam karir mereka (Holder dan Lannon, 2018). Salah satu daerah yang memiliki political will Syariah yang kuat adalah Provinsi Aceh, dimana Aceh memiliki otonomi khusus untuk membentuk peraturan daerah Syariah atau biasa disebut Qanun. Adapun Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Qanun Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Syariat Islam mewajibkan bahwa lembaga keuangan yang akan beroperasi di Aceh harus melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip Syariah. Setelah adanya konversi Perbankan Konvensional pada Perbankan Syariah. Kini 3 Perusahaan Perbankan yaitu PT. Bank Mandiri Syariah, PT. Bank BRI Syariah dan PT. Bank BNI Syariah dimerger menjadi 1 perusahaan yaitu Bank Syariah Indonesia atau dikenal dengan sebutan BSI. Dengan pemberlakuan Qanun Syariah maka telah merubah Perbankan di Aceh menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Kondisi yang terjadi menyebabkan karyawan yang sebelumnya berada pada Bank Konvensional dihadapkan oleh dua pilihan yaitu tetap pada bank konvensional tetapi pindah keluar Aceh atau berpindah pada Bank Syariah.

Fenomena yang muncul dari hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan dengan merujuk kepada kuisisioner penelitian, maka dapat diidentifikasi bahwa masih terdapat permasalahan terkait dengan variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh terus berupaya untuk melakukan berbagai inovasi dalam pelayanan, tentunya hal ini membutuhkan dukungan dari anggota organisasi atau karyawan Theory of Reasoned Action (TRA) oleh Ajzen & Fishbein (1980) menyatakan bahwa perilaku atau tindakan seseorang di pengaruhi oleh niat dan berdasarkan kepada 2 faktor yaitu kepercayaan diri dan persepsi individu. Pada saat seseorang memandang positif terhadap suatu tindakan atau perilaku maka tindakan atau perilaku tersebut juga akan memberikan kontribusi terhadap kinerja individu tersebut. Variabel-variabel sebelumnya diharapkan akan dapat memberikan kontribusi terhadap lahirnya inovasi pada BSI Kota Banda Aceh.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis variabel-variabel yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu apakah *Self-Esteem* dan *Career Competencies* memiliki dampak signifikan terhadap *Career Adaptability* yang dimoderasi oleh *Career Shock* di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dan mendalam tentang hal tersebut, yang akan dijadikan dalam bentuk karya akhir dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Esteem*, *Career Competencies* Terhadap *Career Adaptability* yang dimoderasi oleh *Career Shock* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Banda Aceh”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah (BSI) kota Banda Aceh. (2) Untuk menganalisis pengaruh *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) kota Banda Aceh. (3) Untuk menganalisis pengaruh *Career Shock* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. (4) Untuk menganalisis pengaruh *Career Shock* dalam memoderasi hubungan antara *Self-Esteem* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. (5) Untuk menganalisis pengaruh *Career Shock* dalam memoderasi hubungan antara *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan hubungan diantara *Self-Esteem*, *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability* yang dimoderasi oleh *Career Shock* sebagaimana tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi adalah wilayah yang merujuk pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh para peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh yang berasal dari bank konvensional dengan jumlah sebanyak 111 orang. Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode sensus, disebabkan semua populasi dalam penelitian ini dapat teridentifikasi dengan jelas sebanyak 111 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Arikunto (2010) mengatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya

Teknik Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa item-item yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh.

Metode Analisis Data

Untuk melakukan analisis data maka peneliti menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Untuk menilai apakah model regresi yang dihasilkan adalah model yang paling sesuai maka dilakukan pengujian dan analisis data menggunakan software SPSS Versi 22.

Variabel Operasional

Terdapat 3 komponen variabel yang diaplikasikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Adapun variabel independen pada penelitian ini adalah Self-Esteem (X1), dan Career Competencies (X2)

2. Variabel dependen

Komponen variabel kedua yang digunakan adalah variabel dependen yaitu Career Adaptability (Y1)

3. Variabel Moderasi

Penelitian ini juga melibatkan variabel moderasi yaitu Career Shock (Z)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden dikategorikan berdasarkan kepada jenis kelamin, usia, pendapatan dan masa kerja sebagaimana tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	57	51,4%
Perempuan	54	48,6%
Total	111	100%

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 tahun	43	38,7%
31-40 tahun	54	48,6%
40-50 tahun	12	10,8%
51-60 tahun	2	1,8%
Total	111	100%

Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase
Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000	21	18,9%
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	67	60,4%
Rp. 8.000.000 – Rp. 10.000.000	17	15,3%
> Rp. 10.000.000	6	5,4%
Total	111	100%

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	14	12,6%
1-5 Tahun	32	28,8%
6-10 Tahun	30	27,0%
>10 Tahun	35	31,5%
Total	111	100%

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Uji Validitas, Uji Realibilitas dan Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas, uji reliabilita, uji normalitas dan uji multikolineritas yang selanjutnya diikuti dengan uji analisis regresi. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Pertanyaan	Variable	Koefesien Korelasi
1	Y1	Career Adaptability(Y)	0,833
2	Y2		0,787
3	Y3		0,830
4	Y4		0,793
5	Y5		0,796
6	Y6		0,770
7	Y7		0,841

No.	Pertanyaan	Variable	Koefesien Korelasi
8	Y8		0,872
9	Y9		0,805
10	Y10		0,813
11	Y11		0,789
12	Y12		0,811
13	Y13		0,767
14	Y14		0,798
15	Y15		0,810
16	Y16		0,850
17	Y17		0,867
18	Y18		0,809
19	Y19		0,689
20	Y20		0,752
21	Y21		0,753
22	Y22		0,819
23	Y23		0,855
24	Y24		0,793
1	X1		0,765
2	X2		0,741
3	X3		0,662
4	X4		0,794
5	X5	Self-Esteem (X1)	0,920
6	X6		0,925
7	X7		0,920
8	X8		0,925
9	X9		0,920
10	X10		0,925
1	X1		0,793
2	X2		0,820
3	X3		0,792
4	X4		0,761
5	X5	Career Competencies (X2)	0,721
6	X6		0,686
7	X7		0,717
8	X8		0,687
9	X9		0,775
10	X10		0,805
11	X11		0,777
12	X12		0,744
13	X13		0,802
14	X14		0,784
15	X15	Career Competencies (X2)	0,724
16	X16		0,736
17	X17		0,698
18	X18		0,709
19	X19		0,677
20	X20		0,778
21	X21		0,804
1	Z1		0,869
2	Z2		0,700

No.	Pertanyaan	Variable	Koefesien Korelasi
3	Z3	Career Shock (Z)	0,885
4	Z4		0,765
5	Z5		0,821

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel uji validitas, tiap item pernyataan memiliki nilai lebih dari nilai tingkat signifikansi 5% atau 0,05, sehingga item-item pernyataan diatas memenuhi validitas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Career Adaptability	24	0,976	0,60	Handal
2	Self-Esteem	10	0,958	0,60	Handal
3	Career Competencies	21	0,962	0,60	Handal
4	Career Shock	5	0,869	0,60	Handal

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Dari tabel diatas memperoleh nilai Cronbach's adalah 0,976, 0,958, 0,962, 0,869. Oleh karena itu item-item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dikatakan reliable (handal) karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38348182
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,040
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dapat dilihat dari nilai yang dihasilkan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,05 artinya data residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,832	1,202
X2	,437	2,287
M	,443	2,258

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel <10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas antar variabel

independen.

Analisis Pengaruh Antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh Self-Esteem, Career Competencies terhadap career Adaptability yang dimoderasi oleh Career Shock maka penelitian ini menggunakan model regresi untuk menjelaskan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diuji sebagaimana tampak pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Analisis Pengaruh Self-Esteem, Career Competencies, Career Shock terhadap Career Adaptability

Model	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig
(Constant)		2,819	0,006
Self-Esteem	0,368	5,105	0,000
Career Competencies	0,263	2,410	0,018
Career Shock	0,268	2,457	0,016

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan hasil uji regresi terhadap analisis pengaruh self-estem, career compentencies, career schock terhadap careeer adaptability sebagai berikut:

1. Self-Esteem berpengaruh signifikan terhadap Career Adaptability. Nilai koefisien (β) sebesar 0,368 dengan probabilitas $<0,05$. Artinya ketika responden memiliki Self Esteem sebesar 1 maka Career Adaptability meningkat sebesar 0,368 pada skala likert, semakin tinggi Self-Esteem maka Career Adaptability akan meningkat.
2. Career Competencies berpengaruh signifikan terhadap Career Adaptability nilai koefisien (β) sebesar 0,263 dengan probabilitas $<0,05$. Artinya ketika responden memiliki Career Competencies sebesar 1 maka Career Adaptability meningkat sebesar 0,263 pada skala likert, semakin tinggi Career Competencies maka Career Adaptability akan meningkat.
3. Career Shock berpengaruh signifikan terhadap Career Adaptability nilai koefisien (β) sebesar 0,268 dengan probabilitas $<0,05$. Artinya ketika responden memiliki Career Shock sebesar 1 maka Career Adaptability meningkat sebesar 0,268 pada skala likert. Artinya, semakin tinggi Career Shock maka Career Adaptability akan meningkat.

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Self-Esteem, Career Competencies, Career Shock terdahap Career Adabtability

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Self-Esteem, Career Competencies, Career Shock	0,749	0,561	0,549

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil analisis korelasi antara Self-Esteem, Career Competencies, Career Shock terhadap Career Adaptability R sebesar 0,749 yang menjelaskan pengaruh positif Self-Esteem, Career Competencies, Career Shock (independen) terhadap Career Adaptability (dependen) dengan keeratan hubungan sebesar 74,9%. Nilai koefisien determinasi *adjusted R*

square sebesar 0,549 menjelaskan bahwa Self-Esteem, Career Competencies dan Career Shock dalam menjelaskan variasi Career Adaptability sebesar 54,9%. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,451 (45,1%) Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Career Adaptability.

Tabel 8. Hasil Uji Pemoderasi Hasil Uji Moderasi Anggaran

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)		1,971	,051
X1	,539	1,052	,295
X2	-,667	-1,087	,279
M	-,621	-1,084	,281
M.X1	-,316	-,366	,715
M.X2	1,914	1,536	,128

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil pengujian hipotesis ke 4 menunjukkan nilai signifikansi β_2 sebesar $0,281 > 0,05$ dan nilai signifikansi β_3 sebesar $0,715 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi (*homologiser moderator*), artinya *Career Shock* memoderasi pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Career Adaptability*.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis k3 5 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Career Shock* memoderasi pengaruh *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi β_2 sebesar $0,281 > 0,05$ dan nilai signifikansi β_3 sebesar $0,128 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi (*homologiser moderator*), artinya *Career Shock* memoderasi pengaruh *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability*.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis melalui uji regresi menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Sesuai prosedur pengujian secara parsial (Uji t) apabila sig value $< 0,05$ berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Sedangkan koefisien Self-Esteem bernilai 0,368 dengan signifikansi sebesar 0,000. Self Esteem berpengaruh terhadap Career Adaptability, maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis ke 2 diterima. Nilai koefisien Career Competencies sebesar 0,263 dengan nilai signifikansi 0,018. Career competencies berpengaruh terhadap career adaptability, maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Hasil pengujian berikutnya untuk hipotesis ke 3 menunjukkan bahwa Nilai koefisien Career Shock sebesar 0,268 dengan nilai signifikansi 0,016. Career shock berpengaruh terhadap Career Adaptability, maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Hipotesis untuk mengetahui efek moderasi menunjukkan bahwa Hipotesis 4 diterima. Career Shock memoderasi hubungan antara Self-Esteem dan Career Adaptability. Nilai signifikansi β_3 sebesar $0,715 > 0,05$, maka Ha4 diterima dan Ho4 ditolak. Hipotesis terakhir pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 5 diterima bahwa bahwa Career Shock memoderasi hubungan antara Career Competencies terhadap Career Adaptability. Hasil uji regresi membuktikan bahwa Nilai signifikansi β_3 sebesar $0,128 > 0,05$, maka Ha5 diterima dan Ho5 ditolak.

Pembahasan Hasil

Self-Esteem Berpengaruh Terhadap Career Adaptability

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh hasil bahwa Self-Esteem berpengaruh terhadap Career Adaptability pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Nilai koefisien (β)

Career Adaptability sebesar 0,368 dengan probabilitas $<0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan diantara Self-Esteem dan Career Adaptability. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Atac et al. (2017) bahwa self-esteem secara signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir. Penelitian ini dilakukan pada dewasa muda yang mana menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan self-esteem maka mereka cenderung akan fokus terhadap karir mereka, mereka akan bersedia untuk mengambil kendali dan tanggung jawab atas karir. Self-esteem dapat dikonseptualisasikan sebagai sikap positif atau negatif terhadap diri dan dapat dianggap sebagai seperangkat keyakinan pribadi tentang kelayakan dan nilai seseorang sendiri (Coopersmith, 1967). Self-esteem memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan karir (Arce, 1996; Creed et al., 2004). Individu yang dicirikan memiliki rasa harga diri yang tinggi merasa diterima, dihormati, dan berharga, sedangkan individu dengan harga diri yang rendah merasa tidak memadai dalam banyak aspek penting, yang pada gilirannya merusak perasaan percaya diri mereka ketika dihadapkan dengan tantangan (Arce, 1996; Coopersmith, 1967; Harter, 1999).

Career Competencies Berpengaruh Terhadap Career Adaptability

Hasil uji analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Career Competencies berpengaruh terhadap Career Adaptability pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Nilai Koefisien regresi *Career Competencies* sebesar 0,263 dengan probabilitas $<0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan diantara *Career Competencies* dan *Career Adaptability*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Blokker et al. (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara Career Competencies dan Career Adaptability. Kompetensi karir bermanfaat untuk pengembangan karir awal karyawan. Bahwa karyawan dengan kompetensi karir yang lebih berkembang akan memiliki gagasan yang lebih jelas tentang motivasi dan kualitas mereka yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri dengan berbagai peran (Savickas, 2013; 1997). Selain itu, kompetensi karir membantu individu untuk mengeksplorasi kemungkinan alternatif di pasar tenaga kerja, mengendalikan karir mereka untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karir (Savickas, 2013).

Career Shock Berpengaruh Terhadap Career Adaptability

Hasil pengujian menunjukkan bahwa career Shock berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan diantara Career Shock dan Career Adaptability pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Koefisien Career Shock bernilai 0,268 dengan probabilitas $<0,05$. Guncangan karir merupakan peristiwa yang mengganggu dan luar biasa yang pada tingkat tertentu dapat disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali individu dan memicu proses pemikiran terhadap karir seseorang (Akkerman et al., 2018; 2021). *Career Adaptability* dapat menjadi hambatan untuk mengembangkan sikap, dan strategi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan transisi pekerjaan. Dalam hal ini juga menunjukkan bahwa guncangan karir (*career shock*) yang dialami oleh seseorang dapat mempengaruhi *career adaptability* mereka.

Self-Esteem Berpengaruh terhadap Career Adaptability yang Dimoderasi oleh Career Shock

Pengujian moderasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa Career Shock memoderasi pengaruh Self-Esteem terhadap Career Adaptability pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi β_2 sebesar 0,281 $> 0,05$ dan nilai signifikansi β_3 sebesar 0,715 $> 0,05$ bahwa terjadi homologiser moderator. Hui et al. (2018) juga menemukan bahwa adanya hubungan positif antara ketiga variabel tersebut. Career Shock memoderasi hubungan diantara Career Shock dan Self –Esteem. Harga diri dikaitkan dengan kemampuan beradaptasi karier secara langsung dan tidak langsung dengan adanya guncangan karir yang dihadapi oleh seseorang. Atac et al. (2017) mengemukakan apabila terjadi peningkatan *self-esteem* maka cenderung akan fokus pada karir seorang individu, individu tersebut akan bersedia untuk mengambil kendali dan tanggung jawab atas karir mereka, Oleh karena itu, individu dengan harga diri yang tinggi akan mungkin lebih mampu mengatur diri sendiri ketika menghadapi tantangan dalam karir mereka. Dengan kata lain, individu dengan harga diri tinggi adalah orang yang paling mudah

mengembangkan kemampuan beradaptasi karir serta menghadapi tantangan/ career shock dalam pekerjaannya.

Career Competencies Berpengaruh terhadap Career Adaptability yang Dimoderasi oleh Career Shock

Hasil uji moderasi yang dilakukan menunjukkan bahwa Career Shock memoderasi pengaruh Career Competencies terhadap Career Adaptability. Nilai signifikansi β_2 sebesar $0,281 > 0,05$ dan nilai signifikansi β_3 sebesar $0,128 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi *homologiser moderator*. Studi oleh Baruch dan Lavi-Steiner (2015) dan Seibert et al. 2013) membuktikan bahwa guncangan karir negatif umumnya dikaitkan dengan hasil negatif dan kejutan karir positif dengan hasil positif. Sebagaimana dinyatakan oleh ahli bahwa kompetensi karir mengacu pada “pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang penting untuk pengembangan karir, yang dapat dipengaruhi oleh individu” (Akkermans et al., 2013) dan terdiri dari tiga domain, yaitu kompetensi karir reflektif, komunikatif dan perilaku. Kompetensi karir reflektif mengacu pada kesadaran individu akan motivasi, kualitas, kekuatan dan kekurangan mereka. Savickas (1997, 2013) melihat *career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi transisi pekerjaan, tugas perkembangan, dan trauma pekerjaan. Konsep ini merefleksikan kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang terprediksi maupun tidak terprediksi. Guncangan karir dianggap sebagai peristiwa yang relatif jarang dan luar biasa yang bervariasi dalam hal pengendalian dan prediktabilitas, dan dapat dinilai secara negatif atau positif oleh individu (Akkermans et al., 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan tentang “Pengaruh *Self-Esteem*, *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability* yang dimoderasi oleh *Career Shock* pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Banda Aceh”, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal: 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Self-Esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Banda Aceh; 2) Hasil penelitian menunjukkan *Career Competencies* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Banda Aceh; 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Shock* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Banda Aceh; 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Career Shock memoderasi pengaruh *Self-Esteem* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Banda Aceh; 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Shock* memoderasi pengaruh *Career Competencies* terhadap *Career Adaptability* pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah: 1) Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Career Adaptability, dalam hal ini karyawan harus memiliki rasa pengendalian diri untuk menggapai dan meraih pencapaian masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba serta melatih kemampuan diri dan mencari peluang, karir; 2) Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Career Shock, seharusnya para karyawan harus memiliki pemikiran yang terbuka dan terbiasa untuk melihat dari berbagai sudut pandang dalam perjalanan karirnya agar memiliki perencanaan atau memprediksikan dengan baik jenjang karirnya di masa depan; 3) Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Self-Esteem, para karyawan diharapkan untuk meningkatkan kepercayaan dirinya dengan cara mulai berpikir dan menilai dirinya maupun orang lain lebih positif lagi, mulai berpikir optimis, mencintai diri sendiri, dan mencoba berbicara dengan

orang lain karena terkadang pandangan orang lain dapat merubah pemikiran kita dan mengarahkan kita kearah yang tepat; dan 4) Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Career Competencies, untuk hal ini para karyawan harus memperkuat profil dirinya untuk membantunya dalam menjelaskan keinginannya atau ekspektasinya dalam bekerja.

REFERENSI

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366.
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Arce, M. John P. Formby & Guangmao M. Nie (1996) Forward falling labour supply and monopsony equilibrium with an application to LDC labour markets, *The Journal of International Trade & Economic Development*, 5:1, 23-34, DOI: 10.1080/09638199600000002.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Baruch, Y., & Lavi-Steiner, O. (2015). The career impact of management education from an average-ranked university: Human capital perspective. *Career Development International*, 20(3), 218-237. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0117>.
- Blokker, R., Akkennans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.
- Coopersmith, 1967;
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco, CA: Freeman.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.
- Harter, William E. Becker and Michael Watts (1999). Who Teaches with More than Chalk and Talk?. *Eastern Economic Journal*, 25(3), 343-356. doi:10.2307/40325936 Holder dan Lannon, 2018).
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106.
- Rosenberg, 1965).
- Qanun Aceh Nomor 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah (LKS)
- Qanun Aceh Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pokok-pokok Syariat Islam
- Seibert, M.L. Kraimer, B.C. Holtom, A.J. Pierotti. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education *Journal of Applied Psychology*, 98 (1) (2013), pp. 169-182, 10.1037/a0030882 Savickas (1997, 2013)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Savickas, 2013;