

**PENGARUH *POSITIVE CAREER SHOCKS* TERHADAB *CAREER OPTIMISM*
:*CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY, CAREER*
ADAPTABILITY SEBAGAI PEMEDIASI DAN *CONSIDERATION FUTURE*
CONSEQUENCY-IMMEDIATE SEBAGAI PEMODERASI**

Tesis



oleh:

**ELVANDI GAMA
2110018212010**

**MAGISTER SAINS MANAGEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**PENGARUH GUNCANGAN KARIR POSITIF TERHADAP OPTIMISME
KARIR: *CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY*, ADAPTASI
KARIR SEBAGAI PEMEDIASI DAN *CONSIDERATION FUTURE
CONSEQUENCY-IMMEDIATE* SEBAGAI PEMODERASI**

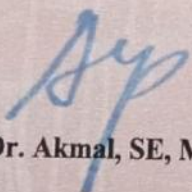
Oleh

Elvandi Gama
2110018212010

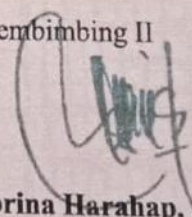
Telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal, 28 Februari 2023

Menyetujui

Pembimbing I


Dr. Akmal, SE, M.Si

Pembimbing II


Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si

Ketua Program Studi


Reni Yuliviona, SE, MM, Ph.D

**PENGARUH GUNCANGAN KARIR POSITIF TERHADAP OPTIMISME
KARIR: *CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY*, ADAPTASI
KARIR SEBAGAI PEMEDIASI DAN *CONSIDERATION FUTURE
CONSEQUENCY-IMMEDIATE* SEBAGAI PEMODERASI**

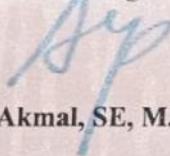
Oleh

Elvandi Gama
2110018212010

Telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal, 28 Februari 2023

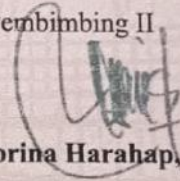
Tim penguji

Pembimbing I



Dr. Akmal, SE, M.Si

Pembimbing II



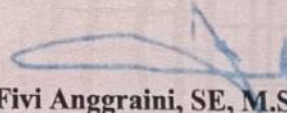
Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si

Anggota



Reni Yuliviona, SE, MM, Ph.D

Anggota



Dr. Fivi Anggraini, SE, M.Si, Ak.CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 28 Februari 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Elvandi Gama**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2110018212010
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

**“PENGARUH GUNCANGAN KARIR POSITIF TERHADAP OPTIMISME
KARIR: *CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY*, ADAPTASI
KARIR SEBAGAI PEMEDIASI DAN *CONSIDERATION FUTURE
CONSEQUENCY-IMMEDIATE* SEBAGAI PEMODERASI”**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan dan duplikasi dari tesis yang telah diduplikasi sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yan dikenakan.

Padang, 28 Februari 2023



Penulis

Elvandi Gama
NPM.2110018212010

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TELAHPUSTAKADANPENGEMBANGANHIPOTESIS	
2.1 Telaah Pustaka.....	11
2.1.1 <i>Career Optimism</i>	11
2.1.2 <i>Consideration Future Consequency-Immediate</i>	16
2.1.3 <i>Career Decsion Making Self Efficacy</i>	20
2.1.4 <i>Career Adabtability</i>	28
2.1.5 <i>Positive Career Shocks</i>	37
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	41
2.2.1 <i>Postive Career Shocks dan Career Decision Self Efficacy</i>	41
2.2.2 <i>Positive Career Shocks dan Career Adabtability</i>	43
2.2.3 <i>Career Decision Making Self Efficacy dan Career Optimism</i>	46
2.2.4 <i>Career Adabability dan Career Optimism</i>	47
2.2.5 Peran Mediasi <i>Career Decision Making Self Efficacy</i>	49
2.2.6 Peran Mediasi <i>Career Adabtability</i>	51
2.2.7 Peran Moderasi <i>Consideration Future Consequency-Immediate</i>	55
2.3 Kerangka Konseptual.....	58

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian.....	60
3.2	Populasi.....	60
3.3	Sampel.....	61
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	61
3.5	Jenis Sumber Data.....	61
3.6	Definisi Operasional dan Pengukuran.....	62
3.7	Metode Analisa Data.....	64
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	64
3.7.2	SEM-PLS.....	66
3.7.3	<i>RSquare</i>	67
3.7.4	Structural Model Assesment (SMA)	69

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	74
4.1.1	Respon Responden.....	74
4.1.2	Profil Responden.....	74
4.2	Analisis Deskriptif.....	79
4.3	Analisis Inferensial.....	83
4.3.1	<i>Partial Least Square</i>	83
4.3.1.1	<i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	83
4.3.1.2	Evaluasi Kebaikandan Kecocokan Model <i>Goodness of Fit</i>	93
4.3.1.3	Struktural Model Assesment (SMA)	96
4.4	Pembahasan.....	98
4.4.1	Pengaruh <i>Positive Career Shock</i> terhadap <i>Career Decision Making Self Efficacy</i>	98
4.4.2	Pengaruh <i>Positive Career Shock</i> terhadap <i>Career Adaptability</i>	99
4.4.3	Pengaruh <i>Career Decision Making Self Efficacy</i> terhadap <i>Career Optimism</i>	101
4.4.4	Pengaruh <i>Career Adaptability</i> terhadap <i>Career Optimism</i>	103
4.4.5	Pengaruh <i>Positive Career Shock</i> terhadap <i>Career Optimism</i> dimediasi oleh <i>Career Decision Making</i>	104

	<i>SelfEfficacy</i>	
4.4.6	Pengaruh <i>Positive Career Shock</i> terhadap <i>Career Optimism</i> dimediasi oleh <i>Career Adaptability</i>	105
4.4.7	Pengaruh <i>Career Decision Making Self Efficacy</i> terhadap <i>Career Optimism</i> dimoderasi oleh <i>Consideration Future Consequency-Immedite</i>	107

BAB PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	109
5.2	Implikasi Hasil Penelitian.....	110
5.2.1	Implikasi Teoritis.....	110
5.2.2	Implikasi Praktis.....	110
5.2.3	Keterbatasan dan Saran Penelitian.....	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel1.1	PrasurveiTentangOptimismeKarir.....	3
Tabel3.1	Populasi.....	60
Tabel3.2	RekapitulasiDevinisidanOperasionalVariabel.....	63
Tabel3.3	KriteriaTingkatCapaianResponden.....	65
Tabel3.4	KriteriaRSquare.....	68
Tabel3.5	KriteriaQSquare.....	68
Tabel3.6	Tipe PengujianMediasi.....	70
Tabel3.7	Tipe PengujianModerasi.....	71
Tabel4.1	TingkatPengembalianResponden.....	74
Tabel4.2	DemografiResponden.....	75
Tabel4.3	<i>CareerOptimism</i>	79
Tabel4.4	<i>PositiveCareerShocks</i>	80
Tabel4.5	<i>CareerAdaptability</i>	81
Tabel4.6	<i>CareerDecisionMakingSelfEfficacy</i>	82
Tabel4.7	<i>CareerFutureConsequency-Immediate</i>	82
Tabel4.8	<i>OuterLoading-Matrix</i>	85
Tabel4.9	<i>OuterLoading-Matrix</i>	88
Tabel4.10	<i>ContructReliabilitydan Validity</i>	90
Tabel4.11	<i>DisciminantValidity-FornellandLacker</i>	90
Tabel4.12	<i>DiscriminantValidity-HTMT</i>	91
Tabel4.13	<i>Discrimiant Validity-Cross Loading</i>	92
Tabel4.14	<i>Inner VIF-Inner Model</i>	93
Tabel4.15	<i>F Square</i>	94
Tabel4.16	<i>R Square</i>	94
Tabel4.17	<i>SRMR</i>	95
Tabel4.18	Boostrapping-PengujianHipotesis.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	KerangkaKonseptual.....	64
Gambar 4.1	<i>DiagramPath-OuterLoading</i>	84
Gambar 4.2	<i>Diagram Path Coefficient dan P-value</i>	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam upaya pencapaian tujuan nasional, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur, yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil bertugas melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas (Kadarisman, 2018).

Adapun sosok Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Kadarisman, 2018).

Selain itu, sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan aparatur sipil negara yang memiliki optimisme karir yang kuat dalam penyelenggaraan, pemerintahan dan pembangunan dimasa pandemi Covid-19 yang melanda dunia.

Optimisme karir adalah cara berpikir pribadi yang positif tentang harapan yang akan terjadi di masa yang akan datang, atau pandangan bahwa peristiwa yang akan terjadi akan membawa manfaat yaitu mencapai tujuan pribadi untuk sukses dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diharapkan (Putri & Frieda., 2015).

Optimisme karir Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat pada saat dan pasca pandemi Covid-19 akan mempengaruhi karir, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dimana Aparatur Sipil Negara akan mengalami masalah yang berkaitan dengan pengembangan tingkat optimisme yang ideal dalam karir seperti ketidakpuasan kerja, keraguan karir dan stres karir, pandemi dapat menjadi ancaman serius kesuksesan karir ASN kedepannya sehingga stres akibat pandemi akan menurunkan optimisme.

Membangun optimisme karir akan mengurangi tingkat perpindahan, meningkatkan kinerja, penyesuaian diri terhadap perencanaan karir dan mempertajam wawasan karir masa depan, perubahan-perubahan yang terjadi saat pandemi seperti pengaturan jadwal kerja *Work From Home (WFH)* dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan rapat-rapat di dinas banyak menggunakan sistem online/daring/zoom meeting.

Berikut ini disampaikan hasil prasarvei Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang dilakukan terhadap 30 orang ASN:

Tabel 1.1
Prasurvei Tentang Optimisme Karir

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya merasa senang ketika memikirkankarirsaya	13	17	43	57
2.	Memikirkan karir saya menginspirasisaya	5	25	17	83
3.	Memikirkankarirsayamembuat sayafrustasi	16	14	53	47
4.	Sulit bagi saya untuk menetapkantujuankarir	15	15	50	50
5.	Sulit untuk menghubungkankemampuan saya dengan rencanakarir tertentu	17	13	57	43
6.	Sayamemahamiminatterkait pekerjaansaya	11	19	37	63
7.	Saya ingin mengejar impian karirsaya	7	23	23	77
8.	Saya tidak yakin dengan kesuksesankarirsayadep dimasa an	12	18	40	60
9.	Sulituntuk menemukankarir yang tepat	15	15	50	50
10.	Merencanakankarirsayaadalah aktivitasalami	15	15	50	50
11.	Saya pasti akan membuatkeputusanyangt epat dalamkarir saya	10	20	33	67
	Rata-rata	12	18	41	59

Sumber: Survei ASN Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Dilihat dari hasil survei pendahuluan diatas tabel 1.1 yang menjawab ya 41% dan tidak 59% dan dari 11 pernyataan yang jawabannya yang paling rendah dibawah 25% ada 2, pernyataan 2 sebanyak 17% dan pernyataan 7 sebanyak 23% hal ini menunjukkan bahwa optimisme karir Aparur Sipil Negara (ASN) Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat masih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya hubungan *positive career shocks* and *career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy* (Ahmad & Nasir, 2021b) bedanya penelitian ini dilakukan pengembangan dengan menambahkan variabel *career adaptability* yang memediasi hubungan *positive career shocks* terhadap *career optimism*, berdasarkan artikel pendukung *linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy as mediators* (Chui et al., 2020), dan *on lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving* (Mansur & Felix, 2020).

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) (2020) mengantisipasi bahwa pada pertengahan 2020, sekitar 200 juta orang akan menganggur sebagai akibat dari penurunan 7% jam kerja di seluruh dunia. Dalam keadaan ini, pandemi COVID-19 menambah bahan bakar keapi. (J. Akkermans et al., 2020) juga berpendapat bahwa pandemi dapat memengaruhi pengalaman karier dalam jangka pendek dan jangka panjang. Akibatnya, ada kemungkinan bahwa individu mungkin menghadapi masalah yang berkaitan dengan pengembangan tingkat optimisme yang ideal dalam hal karier mereka seperti ketidakpuasan kerja, keraguan karier dan stres karier (Eva et al., 2020).

Merebaknya COVID-19 tidak hanya merusak kepastian karier masa depan pekerja tetapi juga mengurangi kendali mereka atas kehidupan profesional mereka (J. J. Akkermans et al., 2020). Pandemi telah menjadi ancaman serius bagi kesuksesan masa depan para pekerja di seluruh dunia (Chen et al., 2020). Penelitian mahasiswa baru-baru ini menunjukkan bahwa

COVID-19 berdampak negatif pada optimisme mahasiswa (Gencetal., 2021).

Sebuah penelitian terhadap petugas kesehatan di Turki menemukan bahwa stres akibat COVID-

19 menurunkan optimisme (Yıldırım et al., 2021). Studi lain menguji sampel

data yang dikumpulkan dari negara-negara Amerika Latin dan menunjukkan bahwa persepsi pandemi COVID-

19 berhubungan negatif dengan optimisme individu (Hernández-Sánchez et al., 2020), yang pada gilirannya, membuat mereka enggan terlibat dalam tindakan konstruktif.

Membangun *Career Optimism* di antara karyawan sangat penting bagi organisasi karena optimisme membantu untuk: mengurangi tingkat keinginan berpindah karyawan (Baruch & Guan et al., 2015), meningkatkan kinerja karyawan (Young et al., 2016), membuat orang menyesuaikan diri dengan strategi perencanaan karir mereka (Creed et al., 2002) dan mempertajam wawasan karir masa depan mereka (Rottinghaus et al., 2005). Memanfaatkan potensi keuntungan dalam membangun optimisme karir karyawan, dikaitkan bahwa ada kebutuhan untuk menyelidiki kemungkinan prediktor *Career Optimism* (Hofer et al., 2020).

Setelah mengamati guncangan karir, individu masuk ke fase penilaian kritis dari proses perkembangan karir mereka dan mengubah aspirasi karir masa depan mereka (Baruch et al., 2016). Dalam literatur terbukti bahwa individu yang menerima *Positive Career Shocks* lebih percaya diri dalam mengejar prospek karir masa depan mereka (Blokker et al., 2019). Namun, *Positive Career Shocks* sebagian besar masih belum tertangani di bidang

optimisme karir. Selanjutnya, selain efek guncangan karir negatif pada *Career Optimism*, (Hofer et al., 2020) pada masa yang akan datang untuk menyelidiki kemungkinan efek positif dari *Positive Career Shocks* terhadap *Career Optimism*.

Positive Career Shocks seperti promosi cepat dan kenaikan gaji dapat dilihat sebagai "sumber daya konstruktif" (Shin et al., 2012) jenis sumber daya yang selanjutnya memungkinkan individu untuk mendapatkan "sumber daya utama" lain - efikasi diri (Chen et al., 2009). Melihat dengan lensa teori *Conservation of Resources (CoR)* (Hobfoll 2001) lebih lanjut menegaskan bahwa efikasi diri yang tinggi menumbuhkan optimisme. Dalam teori karir kognitif sosial, efikasi diri dalam membuat keputusan karir ditekankan sebagai variabel mediasi antara faktor pribadi (misalnya guncangan karir) dan hasil terkait karir (misalnya optimisme karir) (Penn & Lent, 2018). Faktor pribadi secara eksplisit membentuk efikasi diri membuat keputusan karir individu, yang selanjutnya memicu mereka untuk berpikir optimis mengenai hasil karir masa depan mereka, sehingga mempromosikan optimisme karir. Oleh karena itu, penelitian ini membahas kesenjangan melalui *embedding Career Decision Making Self Efficacy* sebagai hasil positif langsung dari *Positive Career Shocks*, dan sebagai variabel penghubung antara *Positive Career Shocks* dan *Career Optimism*.

Penelitian sebelumnya telah menyarankan dan memasukkan variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan *Career Optimism* terhadap variabel terkait (Eva et al., 2020). Selanjutnya, (Hofer et al., 2020) telah menyarankan untuk memasukkan sumber daya utama (misalnya sumber daya pribad

di, sumber daya karier, sumber daya energi) sebagai moderator untuk memeriksa pengaruhnya terhadap sikap karier. (Chui et al., 2020) juga merekomendasikan untuk menyelidiki faktor pribadi dalam menilai antecedent *Career Optimism*.

Dengan menambahkan variabel moderasi sebagai antecedent dari optimisme karier, berdasarkan penelitian terdahulu variabel yang memoderasi optimisme karier (Kim & Kim, 2016). Berdasarkan hasil penelitian (Hofer et al., 2020) (Chui et al., 2020), penelitian ini mengusulkan *Consideration Future Consequence-Immediate* sebagai faktor yang memoderasi pengaruh antara *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism*.

Kemampuan *Career Adaptability* telah didefinisikan sebagai "konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi dan mengantisipasi tugas saat ini, transisi, dan trauma dalam peran pekerjaan mereka" (Savickas & Porfeli, 2012b). Kemampuan *Career Adaptability* dianggap sebagai kompetensi individu untuk berhasil memecahkan masalah yang kompleks (Seibert et al., 2016). *Career Adaptability* mewakili bentuk agensi pribadi dan membantu individu untuk mengevaluasi dengan lebih baik cara menangani tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan memandu perilaku karier di masa depan. Sumber daya yang memungkinkan kemampuan beradaptasi karier adalah perhatian, kontrol, rasa ingintahun, dan kepercayaan diri (Savickas & Porfeli, 2012b). Perkembangan kemampuan beradaptasi karena sumber daya ini memperkuat aspek positif diri (Halbesleben et al., 2014).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kesenjangan yang terjadi melalui teori yang sebelumnya menjadi dasar penelitian ada kemungkinan teori tersebut memiliki keterbatasan dan belum bisa mendukung penelitian, hal ini akan menjawab pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah *Positive Career Shocks* berpengaruh terhadap *Career Decision Making Self Efficacy*?
2. Apakah *Positive Career Shocks* berpengaruh terhadap *Career Adaptability*?
3. Apakah *Career Decision Making Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Career Optimism*?
4. Apakah *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Career Optimism*?
5. Apakah *Career Decision Making Self Efficacy* mampu mediasi pengaruh *Positive Career Shock* terhadap *Career Optimism*?
6. Apakah *Career Adaptability* mampu mediasi pengaruh *Positive Career Shock* terhadap *Career Optimism*?
7. Apakah *Consideration Future Consequency-Immediate* mampu memoderasi pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Positive Career Shocks* berpengaruh terhadap *Career Decision Making Self Efficacy*.

2. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Positive Career Shocks* berpengaruh terhadap *Career Adaptability*.
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Career Decision Making Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Career Optimism*.
4. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Career Optimism*.
5. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Career Decision Making Self Efficacy* mampu memediasi pengaruh *Positive Career Shock* terhadap *Career Optimism*.
6. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Career Adaptability* mampu memediasi pengaruh *Positive Career Shock* terhadap *Career Optimism*.
7. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *Contemplation of Future Consequences-Immediate* mampu memoderasi pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini untuk mengkonfirmasi *Theory Conservation of Resources (CoR)* dan untuk mengidentifikasi variabel atau faktor yang mempengaruhi *Career Optimism*.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini nantinya bisa memberikan kontribusi untuk pengambilan keputusan dan kebijakan di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat tentang *Career Optimism* dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.