

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

Elvandi Gama¹, Akmal², Erni Febrina Harahap³
Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Bunghatta

E-mail : www.elvandigama77@yahoo.com, akmal@bunghatta.ac.id,
ernifebrinaharahap@bunghatta.ac.id

A. PENDAHULUAN

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. Covid-19 menjadi ancaman serius bagi kesuksesan karir ASN sehingga stres akibat pandemi akan menurunkan tingkat Optimisme Karir seorang ASN

Berdasarkan dari hasil prasarvei tentang Career Optimism Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang menjawab ya 41% dan tidak 59%, menunjukkan bahwa *Career Optimism* Aparatur Sipil Negara (ASN) rendah. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya "*Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy*" (ahmad et all., 2021) bedanya penelitian ini dilakukan pengembangan dengan menambahkan variabel *Career Adaptability* yang memediasi

hubungan *Positive Career Shock* dengan *Career Optimism*, artikel pendukung "On lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving" (mansur et al., 2020), "Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators" (chui et all., 2020).

H1. *Positive Career Shocks* berpengaruh positif terhadap *Career Decision Making Self Efficacy*.

H2. *Positive Career Shocks* berpengaruh positif terhadap *Career Adaptability*.

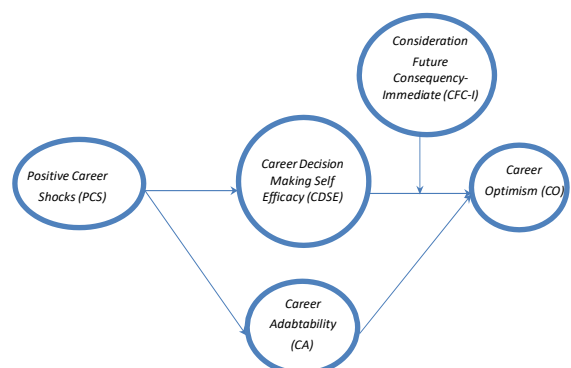
H3. *Career Decision Making Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Career Optimism*

H4. *Career Adaptability* berpengaruh positif terhadap *Career Optimism*.

H5. *Career Decision Making Self Efficacy* mampu memediasi secara positif pengaruh *Positive Career Shocks* terhadap *Career Optimism*.

H6. *Career Adaptability* mampu memediasi secara positif pengaruh *Positive Career Shocks* terhadap *Career Optimism*.

H7. *Consideration Future Consequency-Immediate* mampu memperkuat pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism*.



Gambar: Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang tersebar di Dinas dan delapan UPTD yaitu sebanyak 194 orang yang dipilih karakteristiknya berdasarkan tingkat jabatan. teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan skala linker 5 point dari 194 kuesioner yang disebar kuesioner yang kembali 117 kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif (Sugiyono, 2014). Dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung tingkat capaian responden (TCR). Penghitungan TCR dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variable penelitian yang diukur berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden.

SEM PLS

Penelitian ini menggunakan teknik permodelan persamaan struktural kuadran terkecil parsial (SEM-PLS) untuk menguji secara statistik aspek parametrik dari model yang diusulkan dalam hipotesis. *Measurement Model Assesment (MMA)* pada tahap ini dilakukan pengujian validitas dan reabilitas, cronbact alpha, composite reliability dan AVE. Validitas diskriminan Fornell Lacker, HTMT, Cross Loading, Inner VIF. Goodness of Fit, F square, R square dan SRMR. *Structural Model Assessment (SMA)* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. (Hair et al., 2017). Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila memiliki T statistic > 1,96 dan P values < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya (Ghozali et al., 2016).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Consideration Future Consequency-Immedite memperlemah pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy*.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa skor rata-rata *Consideration Future Consequency-Immediate* adalah 453 dengan tingkat capaian responden (TCR) 77.5%, untuk *Career Decision Making Self Efficacy* skor rata-ratanya adalah 466 dan tingkat capaian responden (TCR) 79.66.

Kedua variabel ini berada dalam kategori sedang. Sementara itu *Career Optimism* mempunyai nilai skor rata-rata sebesar 476 dan tingkat capaian responden (TCR) 81.37% masuk dalam kategori tinggi. Hipotesis ketujuh (H7) ditolak dimana *Consideration Future Consequency-Immediate (CFC-I)* ternyata memperlemah pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy (CDSE)* terhadap *Career Optimism (CO)* dengan T-statistic ($0.578 < 1.96$) ditolak dan P-value ($0.282 > 0.05$) tidak signifikan.

Hasil dari penelitian ini dapat digambarkan bahwa perilaku ASN dengan konsekuensi pada masa yang akan datang jauh lebih penting dari perilaku dengan konsekuensi sekarang. Serta ketika akan membuat suatu keputusan sekarang, keputusan tersebut dapat mempengaruhi karir seorang ASN dimasa yang akan datang. Penelitian ini tidak mampu memperkuat keyakinan seorang ASN bahwa dirinya dapat dengan sukses melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir serta pengaruhnya terhadap kecenderungan seorang ASN untuk mengharapkan hasil terbaik atau aspek yang paling positif dari pengembangan karir masa yang akan datang.

Apabila dilihat dari hasil penelitian sebelumnya (Ahmad & Nasir, 2021b) bahwa *Consideration Future Consequency-Immediate* mampu memperkuat pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism* sedangkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Consideration Future Consequency-Immediate* memperlemah pengaruh *Career Decision Making Self Efficacy* terhadap *Career Optimism*. Kemungkinan variabel CFC-I lemah hal ini disebabkan karena tingkat capaian responden (TCR) CDSE dan CFC-I berada dikategori sedang. Dilihat dari 25 indikator variabel CDSE yang validitasnya > 0.7 ada 2 indikator sedangkan 14 indikator variabel CFC-I yang validitasnya > 0.7 ada 2 indikator. Kemungkinan salah satu yang mengakibatkan terjadinya peran moderasi variabel CFC-I nya lemah.

Hipotesis pertama (H1) yaitu *Positive Career Shocks (PCS)* berpengaruh positif terhadap *Career Decision Making Self Efficacy (CDSE)* dengan t-statistic ($10.889 > 1.960$) diterima dan p-value ($0,000 < 0,05$) signifikan. Berarti setiap ada peningkatan pada *Positive Career Shocks* maka akan diikuti peningkatan *Career Decision Making Self Efficacy*.

Hasil Uji Statistik

Boostraping-Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
PCS -> CDSE	0.649	0.649	0.069	9.390	0.000
PCS -> CA	0.383	0.378	0.086	4.452	0.000
CDSE -> CO	0.596	0.569	0.106	5.619	0.000
CA -> CO	0.275	0.284	0.097	2.835	0.002
PCS -> CDSE -> CO	0.387	0.368	0.073	5.268	0.000
PCS -> CA -> CO	0.105	0.106	0.041	2.600	0.005
CFC-I x CDSE -> CO	-0.052	-0.051	0.062	0.838	0.201

Sumber : Pengolahan Data Smart PLS4

Hipotesis kedua (H2) yaitu *Positive Career Shocks (PCS)* berpengaruh positif terhadap *Career Adaptability (CA)* dengan T-statistic (7.609>1.960) diterima dan P-Value (0.000<0.05) signifikan. Berarti setiap ada peningkatan pada *Positive Career Shocks* maka akan diikuti peningkatan *Career Adaptability*.

Hipotesis ketiga (H3) yaitu *Career Decision Making Self Efficacy (CDSE)* berpengaruh positif terhadap *Career Optimism (CO)* dengan T-statistic (4.358>1.960) berarti H3 diterima dan P-value (0.000<0.05) signifikan. berarti setiap ada peningkatan pada *Career Decision Making Self Efficacy* maka akan diikuti oleh peningkatan *Career Optimism*.

Hipotesis keempat (H4) yaitu *Career Adaptability (CA)* berpengaruh positif terhadap *Career Optimism (CO)* dengan T-statistic (2.642>1.960) berarti H4 diterima dan P-value (0.004<0.05) signifikan. berarti setiap ada peningkatan pada *Career Adaptability* akan diikuti oleh peningkatan *Career Optimism*.

Hipotesis kelima (H5) yaitu *Career Decision Making Self Efficacy (CDSE)* mampu memediasi secara positif pengaruh *Positive Career Shocks (PCS)* terhadap *Career Optimism (CO)* dengan T-statistic (3.882 > 1.96) dan P-value (0.000 < 0.05) signifikan.

Hipotesis keenam (H6) yaitu *Career Adaptability (CA)* mampu memediasi secara positif pengaruh *Positive Career Shocks (PCS)* terhadap *Career Optimism (CO)* dengan T-statistic (2.389>1.96) diterima dan P-value (0.000<0.05) signifikan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa H1, H2, H3, H4, H5 dan H6 p value < 0.05 signifikan t stat > 1.96 diterima sedangkan H7 p value > 0.05 tidak signifikan t stat < 1.96 ditolak.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel, menyarankan objek penelitian selanjutnya terhadap perusahaan BUMN, BUMD dan Swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, B., & Nasir, N. (2021a). Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. In *Journal of Asian Business and Economic Studies*. Emerald. <https://doi.org/10.1108/jabes-07-2021-0110>
- [2] Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2020). Linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- [3] Ghazali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. In Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [4] Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS- SEM or

- CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107. <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- [5] Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & ... (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- [6] Kadarisman, M. (2018). Manajemen aparatur Sipil negara. senayan.iainpalangkaraya.ac.id. http://senayan.iainpalangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=12424
- [7] Mansur, J., & Felix, B. (2020). On lemons and lemonade: the effect of positive and negative career shocks on thriving. In *Career Development International* (Vol. 26, Issue 4, pp. 495–513). Emerald. <https://doi.org/10.1108/cdi-12-2018-0300>