

INTISARI

Tuntutan pekerjaan yang semakin beragam di tengah pasar tenaga kerja yang terus berubah menuntut karyawan yang saat ini mulai didominasi oleh generasi Z untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap karir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh harga diri terhadap kemampuan beradaptasi karir yang dimediasi oleh efikasi diri pengambilan keputusan karir dan dimoderasi oleh kepribadian proaktif. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang tergolong dalam generasi Z karena saat ini generasi tersebut mulai mendominasi angkatan kerja dan diperhitungkan keberadaannya oleh perusahaan yang sedang merekrut tenaga kerja, sedangkan penelitian terdahulu yang berfokus pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei sebagai proses pengambilan data. Responden pada penelitian ini sejumlah 205 orang yang terdiri dari karyawan dengan usia kelahiran 1995 sampai 2012 yang telah bekerja di berbagai industri minimal selama 3 bulan dimana jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh adalah S1. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan PROCESS Macro pada aplikasi SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan beradaptasi karir. Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri pengambilan keputusan karir memediasi hubungan positif antara harga diri dan kemampuan beradaptasi karir. Akan tetapi, hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian proaktif tidak memoderasi pengaruh harga diri terhadap kemampuan beradaptasi karir melalui efikasi diri pengambilan keputusan karir.

Kata Kunci: Harga Diri, Kemampuan Beradaptasi Karir, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir, Kepribadian Proaktif.

ABSTRACT

In light of the increasing diversity of job demands and the ever-changing nature of the labor market, it is becoming increasingly important for employees, who are currently dominated by Generation Z, to possess the ability to adapt to careers. This study aims to examine the influence of self-esteem on career adaptability, which is mediated by career decision self-efficacy and moderated by proactive personality. This research focuses on employees belonging to Generation Z, as this generation is currently emerging as a dominant force in the workforce and is a key consideration for companies recruiting workers. Previous research has focused on final-year students. This research is quantitative research with a survey method as the data collection process. The respondents in this study were 205 individuals, comprising employees born between 1995 and 2012 who had worked in various industries for at least three months and had attained a Bachelor's degree as their highest level of education. Hypothesis testing employed simple regression analysis and PROCESS Macro in the SPSS application. The findings of this research indicate that self-esteem has a positive and significant effect on career adaptability. This research demonstrated that career decision self-efficacy mediates the positive relationship between self-esteem and career adaptability. However, hypothesis 3 in this study posits that proactive personality does not moderate the influence of self-esteem on career adaptability through career decision self-efficacy.

Keywords: *Self-Esteem, Career Adaptability, Career Decision Self-Efficacy, Proactive Personality.*