

ANALISIS PENGARUH CAREER ADAPTABILITY TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT BULISU PROPERTI CENDEKIA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Rindi Antika¹⁾, Azwar²⁾, Erlyn Rosalina³⁾

¹Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, rindi.antika.an18@mhs.w.pnj.ac.id

²Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta, azwar@bisnis.pnj.ac.id

³Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta erlyn.rosalina@bisnis.pnj.ac.id

Abstract

The Covid-19 pandemic that has occurred since 2020 has had an impact on the Indonesian economy, one of which is the property business. Companies must implement a work from home system to reduce the spread of the Covid-19 virus. This makes many changes in work habits for employees, so employees must be able to adapt well in order to support their competencies. This study is a quantitative study using a saturated sample involving all 25 employees of PT Bulisu Properti Cendekia. This research was conducted by distributing questionnaires directly and through a form to the respondents. The instrument test was carried out using validity and reliability tests. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, simple correlation analysis (r), coefficient of determination (R²) and T test using SPSS version 23. The regression results in this study are $Y = 26,271 + 1,241X$. The results of this study indicate that career adaptability has a positive and significant influence on employee competence at PT Bulisu Properti Cendekia during the Covid-19 Pandemic by 32.1%.

Keywords: Career Adaptability, Employee Competence, Covid-19

Abstrak

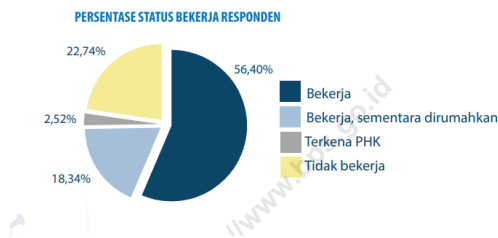
Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak tahun 2020 berdampak pada perekonomian Indonesia, salah satunya adalah bisnis properti. Perusahaan harus menerapkan sistem bekerja dari rumah untuk menekan penyebaran virus Covid-19. Hal ini membuat banyak perubahan kebiasaan kerja bagi karyawan, sehingga karyawan harus mampu beradaptasi dengan baik untuk menunjang kompetensinya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh yang melibatkan seluruh karyawan PT Bulisu Properti Cendekia sebanyak 25 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan melalui google form kepada responden. Uji instrumen dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi sederhana (r), koefisien determinasi (R²) dan uji T menggunakan SPSS versi 23. Hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 26,271 + 1,241X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa career adaptability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19 sebesar 32,1%.

Kata Kunci: Career Adaptability, Kompetensi Karyawan, Covid-19.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pandemi Covid-19 di Indonesia sudah terjadi sejak trimester awal tahun 2020. Hal tersebut disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* yang menyebar ke seluruh dunia. Menurut situs Itjen Kemdikbud, pandemi merupakan wabah yang terjadi serempak di mana-mana meliputi daerah yang luas dan merupakan penyakit menular (*epidemi*) yang dapat mengenai banyak orang. Salah satu contohnya ialah *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*.



Gambar 1 Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-1-9 2020
Sumber: Badan Pusat Statistik 2020

Dampak yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19 ini sangat terasa pada masyarakat di segala aspek, salah satunya aspek perekonomian yakni bisnis properti. Menurut BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2020, sebanyak 2,52% dari 87.379 masyarakat Indonesia mengalami PHK akibat perusahaan atau tempat usaha tersebut tutup, sedangkan 18,34% diantaranya bekerja dengan sementara dirumahkan (Badan Pusat Statistik, 2020).

Perkembangan pandemi yang masih tinggi membuat pemerintah menetapkan kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dan hal tersebut membuat perusahaan menerapkan kebijakan sistem bekerja dari rumah (*Work from Home*) untuk mengurangi kontak

langsung antara para karyawan sehingga virus tersebut tidak menular.

Hal yang diperlukan untuk mengatasi perubahan yang terjadi yaitu dedikasi yang tinggi dari karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dengan terjadinya perubahan kebiasaan akibat pandemi ini, maka karyawan diharuskan untuk beradaptasi agar dapat meningkatkan kompetensi yang sudah dimiliki sehingga dapat membantu perusahaan meningkatkan target penjualan kembali seperti sebelum terjadinya pandemi Covid-19.



Gambar 2 Pembelian Perumahan Griya Cendekia 2019-2021
Sumber: Data diolah, 2022

Selama tiga tahun, terjadi perubahan penjualan perumahan terutama terjadi penurunan pada tahun 2020. Menurut pimpinan perusahaan yaitu Bapak Sulhaji Jompa, saat itu banyak perubahan yang terjadi bagi para karyawan salah satunya ialah bekerja dari rumah (*Work from Home*). Ketika menerapkan sistem tersebut, ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa dilakukan.

PT. Bulisu Properti Cendekia memiliki 25 karyawan dengan masing-masing divisi yang berbeda tentu memiliki cara beradaptasi yang berbeda satu sama lain, sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan pun berbeda. Kompetensi yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan. Karyawan harus beradaptasi dengan

kebiasaan baru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, sehingga penjualan perumahan dapat mengalami peningkatan lebih baik lagi.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *career adaptability* berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19?
2. Seberapa besar pengaruh *career adaptability* terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19?

Tujuan

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *career adaptability* terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19.

KAJIAN PUSTAKA

Pandemi Covid-19

Menurut situs Itjen Kemdikbud, pandemi merupakan wabah yang terjadi serempak dimana-mana meliputi daerah yang luas dan merupakan penyakit yang menular (*epidemi*) serta dapat menimpa banyak orang. Salah satu contoh penyakit yang menjadi pandemi saat ini adalah

Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Infeksi ini berasal dari salah satu kota di Cina pada akhir tahun 2019 lalu dan datang ke Indonesia pada akhir bulan Maret tahun 2020. Masyarakat Indonesia mengalami bencana yang terus-menerus disebabkan oleh virus yang biasa disebut dengan *Corona Virus 2019* (Covid-19) (Wandra, dkk., 2021:1627).

Pandemi Covid-19 menjadi salah satu wabah yang berat bagi semua negara yang ditimpanya, termasuk Indonesia. Hal tersebut memberikan dampak yang sangat signifikan dalam penurunan kualitas hidup manusia di dalam berbagai aspek, yaitu 1) Kesehatan; 2) Ekonomi; dan 3) Sosial.

Pemerintah sudah melakukan berbagai strategi untuk menghambat penambahan kasus yang sudah positif Covid-19. Adapun tiga macam strategi yang dijalankan oleh pemerintah Indonesia, antara lain: 1) strategi promotif; 2) strategi preventif; dan 3) strategi kuratif

Career Adaptability

Kemampuan beradaptasi bagi karier karyawan merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Saat ini, terjadi beberapa perubahan dalam kondisi kerja yang mengharuskan karyawan mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Savickas dan Porfeli dalam Yudi Kusyadi (2020:22) mengatakan bahwa "*Career adaptability* adalah salah satu kesiapan individu untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam dunia pekerjaan dan kemampuan untuk membantu dalam penyelesaian masalah di dalam dunia pekerjaan serta berperan sebagai pengawas individu terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkup kerja."

Menurut Super dan Thompson dalam Patton & Lokan (2001), ada enam faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, antara lain: 1) usia; 2) jenis kelamin; 3) pengalaman kerja; 4) keluarga; 5) lingkungan belajar dan institusi pendidikan; dan 6) status sosial dan ekonomi. Sedangkan, Othman (2018:1424-1426) menemukan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, yaitu 1) harapan (*hope*); 2) optimisme (*optimism*); 3) ketahanan (*hardiness*); 4) ketangguhan (*resilience*); dan 5) dukungan sosial yang dirasakan (*perceived social support*).

Menurut Savickas dalam Brown (2013:159), terdapat empat dimensi *career adaptability*, di antaranya: 1) kepedulian karier (*career concern*); 2) pengendalian karier (*career control*); 3) keingintahuan karier (*career curiosity*); dan 4) keyakinan diri (*career confidence*).

Kompetensi Karyawan

Perusahaan atau organisasi tentunya ingin memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Hal tersebut tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka, karyawan tersebut harus mempunyai kualitas agar dapat diterima perusahaan. Kualitas dari karyawan bisa dilihat dari kompetensi diri yang dimiliki.

Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) mengatakan bahwa kompetensi ialah suatu hal yang melandasi karakter individu yang akan dihubungkan dengan hasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan, George Klemp dalam Edison, dkk. (2016:143) menjelaskan kompetensi sebagai karakter yang mendasari diri individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif atau kinerja yang unggul. Dari beberapa pengertian di atas,

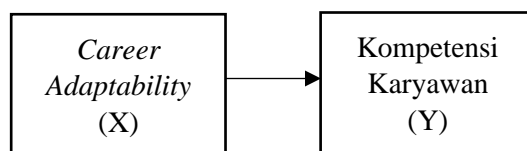
kompetensi selalu berhubungan dengan pencapaian dari suatu pekerjaan. Karyawan akan menghasilkan suatu kinerja yang sangat baik apabila mempunyai kompetensi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Terdapat lima jenis kompetensi yang telah disampaikan oleh Kunandar (2007), antara lain: 1) kompetensi intelektual; 2) kompetensi fisik; 3) kompetensi pribadi; 4) kompetensi sosial; dan 5) kompetensi spiritual.

Menurut Gordon dalam Sutrisni (2011:204) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, di antaranya: 1) pengetahuan (*knowledge*); 2) pemahaman (*understanding*); 3) keterampilan/kemampuan (*skill*); 4) nilai (*value*); 5) sikap (*attitude*); 6) minat (*interest*)

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu satu variabel X dan satu variabel Y sebagai berikut:



Gambar 3 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : *Career adaptability* tidak berpengaruh terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19.

Ha : *Career adaptability* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu dari bulan Maret hingga Agustus 2022 yang dilakukan di PT Bulisu Properti Cendekia yang berlokasi di Jl. Permata Nomor 1 dan 2, RT.15/RW.06, Curug, Kec. Gn. Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16340. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Bulisu Properti Cendekia yang berjumlah 25 karyawan.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan Google Form dan melakukan observasi langsung di PT Bulisu Properti Cendekia. Sebelum kuesioner tersebut disebar, peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu yaitu dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 orang responden di luar dari perusahaan yang diteliti. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui seberapa layak kuesioner yang dijadikan alat untuk pengambilan data penelitian. Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk menganalisis dan menemukan jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Setelah itu untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linear sederhana, uji korelasi sederhana (r), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji statistik T. Untuk menambah informasi, peneliti juga mencari indikator mana yang paling kuat dan paling lemah pada variabel bebas yaitu variabel *career adaptability*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui data yang dimiliki valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan menggunakan SPSS versi 23. Hasil uji validitas dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,3961. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari total 60 butir pernyataan yang diuji, terdapat 46 butir pernyataan yang valid, dengan X sebanyak 17 butir pernyataan dan Y sebanyak 29 butir pernyataan. Butir pernyataan yang tidak valid selanjutnya dihapus dan tidak digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dilihat dari hasil perhitungan, semua variabel memiliki nilai *cornbach's alpha* $> 0,700$ yang berarti kedua variabel tersebut reliabel untuk dilakukan penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Data yang sudah dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner ke responden selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data berdistribusi secara normal atau tidak. Berikut merupakan tabel uji normalitas dengan model Kolmogorov-Smirnov.

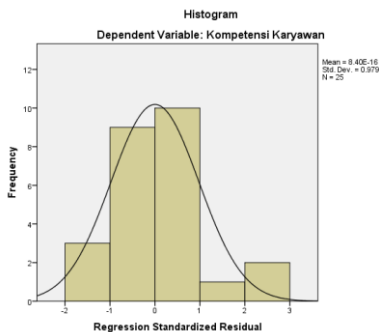
Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.76705013
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.197
	Negative	-.131
Test Statistic		.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.251
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

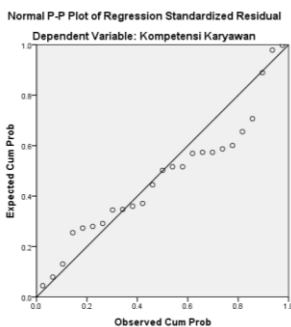
Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas yaitu $0,351 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penyebaran data variabel pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu dilakukan juga uji normalitas dengan menggunakan histogram dan grafik *probability plot* (P-Plot) yang dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal karena grafik membentuk garis lurus diagonal.



Gambar 4 Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 5 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil Uji Linearitas

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Karyawan * Career Adaptability	Between Groups (Combined)	672.510	9	74.723	1.183	.371
	Linearity	520.729	1	520.729	8.246	.012
	Deviation from Linearity	151.781	8	18.973	.300	.954
Within Groups		947.250	15	63.150		
Total		1619.760	24			

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas diketahui bahwa nilai Sig sebesar $0,954 > 0,05$. Dari angka tersebut, dapat diartikan bahwa antara variabel *career adaptability* dan variabel kompetensi karyawan terdapat suatu hubungan yang linear.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang sudah dirumuskan dapat diterima atau ditolak. Berikut merupakan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini:

$$Y = 26,271 + 1,241X$$

Di mana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 26,271. Maksud dari angka tersebut adalah jika variabel kompetensi karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel *career adaptability* (X) atau bernilai 0, maka besarnya nilai rata-rata variabel kompetensi karyawan (Y) sebesar 26,271.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *career adaptability* (X) sebesar 1,241 menunjukkan bahwa untuk setiap

pertambahan *career adaptability* (X) sebanyak satu akan menyebabkan kenaikan pada kompetensi karyawan (Y) sebesar 1,241.

Hasil Uji Korelasi Sederhana (r)

Berikut adalah hasil uji korelasi sederhana (r) dari penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi Sederhana (r)

Correlations			
		Career Adaptability	Kompetensi Karyawan
Career Adaptability	Pearson Correlation	1	.567**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	25	25
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi di atas, dapat diketahui nilai Sig. *career adaptability* (X) dan kompetensi karyawan (Y) sebesar $0,003 < 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel terdapat korelasi dengan derajat hubungan korelasi sedang dan bentuk hubungan positif sebesar 0.567.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.292	6.913

a. Predictors: (Constant), Career Adaptability
 b. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai R Square sebesar 0,321. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 32,1% *career adaptability* dipengaruhi oleh kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19 di dalam penelitian ini. Sedangkan, sisa nilai sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Statistik T

Di bawah ini merupakan hasil uji T yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.271	21.664		1.213	.238		
	Career Adaptability	1.241	.376	.567	3.301	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji T, variabel *career adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yaitu Ha dapat diterima dan H0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi Lestari (2021). Dari hasil penelitian tersebut,

ditunjukkan bahwa adaptasi karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, didapatkan R Square sebesar 0,321 di mana nilai tersebut memiliki korelasi rendah karena berada di interval 0,200-0,399 (Sugiyono,2019:248). Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian ini mampu mengungkapkan 32,1% *career adaptability* dipengaruhi oleh kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, bahwa arah regresi yang diperoleh pada penelitian ini yaitu negatif dengan persamaan $Y = 26,271 + 1,241X$ yang menunjukkan bahwa apabila *career adaptability* (X) bernilai 0, maka kompetensi karyawan (Y) nilainya adalah 26,271. Nilai koefisien arah regresi pada penelitian ini yaitu positif 1,241. Artinya jika ada penambahan satu nilai angka pada *career adaptability* (X) maka akan ada penurunan pada variabel kompetensi karyawan (Y) sebesar 1,241. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya *career adaptability* maka akan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia selama masa Pandemi Covid-19.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel *career adaptability* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan di PT Bulisu Properti Cendekia pada masa Pandemi Covid-19 berdasarkan hasil t hitung = 3,301 > t tabel = 2,068658 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *career adaptability* karyawan maka semakin tinggi juga kompetensi yang dimiliki karyawan PT Bulisu Properti Cendekia selama masa Pandemi Covid-19. Hal ini berarti H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya, untuk hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,321 atau 32,1% *career adaptability* dipengaruhi oleh kompetensi karyawan pada PT Bulisu Properti Cendekia selama masa Pandemi Covid-19.

SARAN

Hasil penelitian variabel *career adaptability* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Maka, bagi para karyawan dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability* yang sudah dimiliki terutama pada masa Pandemi Covid-19 yang mengharuskan para karyawan untuk bisa beradaptasi dengan berbagai macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan dan tentunya hal tersebut juga dapat meningkatkan kompetensi dalam diri karyawan untuk bisa mengembangkan karier dalam perusahaan tersebut dan bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19*. Jakarta: BPS RI.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. Canada: John Wiley & Sons.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Putranto, W. P., dkk. (2020). *BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)*. Retrieved from BADAN PUSAT STATISTIK (BPS): <https://bps.go.id>
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D halaman*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

JURNAL

- Aeni, N. (2021). Pandemi COVID-19: Dampak Kesehatan, Ekonomi dan Sosial. *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK*, 17(1), 19 dan 29.
- Dewi, S. N., Halawa, M. H., & Nifanngelyau, L. K. (2021). Dampak Covid-19 terhadap Bisnis Property. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JPE)*, 1 (1), 20-25.
- Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability? *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 108.
- Giffari, N., & Suhariandi, F. (2017). Pengaruh Social Support terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 64-77.
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Mind Set*, 8, 78-90.
- Khairunnisa, N. N., Kadiyono, A. L., & Witriani. (2021). Analisis Properti Psikometri Career Adapt-Ability Scale pada Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *PSIKOLOGIKA*, 26 (2), 303-318. Doi:10.20885/psikologika.vol26.iss2.art5
- Kusyadi, Y. (2020). Career Adaptability in Various Theories : Review Through Multicultural Perspectives. *Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 4(1), 22.
- Lakshmi, P. A., & Sonata, S. (2021). Benefits of Career Adaptability and Job Crafting on Career Success of Indonesian Workers during

- Pandemic. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 18 (1), 145-162.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working from Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar: Analisis Mediasi Adaptabilitas Karir pada Prestasi Belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 129.
- Othman, R., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 1424-1426.
- Wahidah, I., Athallah, R., Hartono, N. S., Rafqie, M. A., & Septiadi, M. A. (2020). Pandemi COVID-19: Analisis Perencanaan Pemerintah dan Masyarakat dalam Berbagai Upaya Pencegahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 183-184.
- Wandra, Cikusin, Y., & Hayat. (2021). Wabah Corona Virus (COVID-19) Studi Pada Desa Pandansari Lor Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 1627.