

**PENGARUH SUMBER DAYA ADAPTASI KARIR DAN RESPON  
ADAPTASI KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN DI  
BANK SYARIAH DENGAN KELAYAKAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(STUDI KASUS BANK MUAMALAT DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**OLEH :**

**NAYYIROTUL MAULIDIYAH**

**NIM. 20108020067**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2024**

**PENGARUH SUMBER DAYA ADAPTASI KARIR DAN RESPON  
ADAPTASI KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN DI  
BANK SYARIAH DENGAN KELAYAKAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI KASUS BANK MUAMALAT DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**NAYYIROTUL MAULIDIYAH**

**NIM. 20108020067**

**DOSEN PEMBIMBING :**

**Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

# HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-442/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SUMBER DAYA ADAPTASI KARIR DAN RESPON ADAPTASI KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH DENGAN KELAYAKAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK MUAMALAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NAYYIROTUL MAULIDIYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020067  
Telah diujikan pada : Kamis, 29 Februari 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 65f274508e0d8



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 65f00e755377c



Penguji II

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 65e925e6a87a4



Yogyakarta, 29 Februari 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 65f28c2d9385c

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nayyirotul Maulidiyah

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga**

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Nayyirotul Maulidiyah

NIM : 20108020067

Judul Skripsi : Pengaruh *Career Adaptation Resources* Dan *Career Adaptation Responses* Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 19 Februari 2024

Pembimbing



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si

NIP. 19661119 199203 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nayyirotul Maulidiyah

NIM : 20108020067

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Career Adaptation Resources Dan Career Adaptation Responses Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta)*”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 15 Februari 2024

Yang membuat pernyataan



Nayyirotul Maulidiyah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

### SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nayyirotul Maulidiyah  
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 18 Juni 2002  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Dsn. Begelenan RT/RW 02/04, Ds. Jajar, Kec.  
Talun, Kab. Blitar, Jawa Timur  
No. Hp : 081990662213

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 15 Februari 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALJAGA  
YOGYAKARTA



Nayyirotul Maulidiyah

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nayyirotul Maulidiyah

NIM : 20108020067

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penyusun menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Dan Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Februari 2024

Yang Menyatakan



Nayyirotul Maulidiyah

## MOTTO

*“Allah tidak membebani hambanya melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”*

(Q.S AL-Baqarah, 2:286)

*Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.*

-Umar bin Khattab-

*“Prosesnya mungkin gak mudah, tapi endingnya bikin ga berhenti bilang Alhamdulillah.”*

*“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang tua saya **Bapak Agus Salim** dan **Ibu Zulfa Nikmatul Khotimah** orang terhebat dalam hidup saya. Keduanyalah yang membuat saya termotivasi dan yakin dengan kemampuan saya sendiri, sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa baik yang tidak pernah berhenti diberikan kepada saya. Saya sangat bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tua saya. Tak lupa juga untuk teman terdekat saya yang sudah menemani dan memberikan support kepada saya, serta dengan ikhlas memberi bantuan saat saya membutuhkan. Tanpa dorongan dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, mungkin saya bukan apa-apa saat ini. Terima kasih sebanyak-banyaknya karena saya sangat beruntung bisa dipertemukan dengan kalian semua.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilmbangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	Es (dengn titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ص	Syin	Sy	Es dan Ye
ض	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ظ	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ḍa'	Ḍ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbuttah

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah
كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al auliya'

### D. Vokal Pendek Dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	a
اِ	Kasrah	Ditulis	i
اُ	Dhammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dhammah	Ditulis	Yazhabu

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
--------	---------	-----------------

الشَّمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>
---------	---------	------------------

**I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>





## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

*Alhamdulillah* rabbil' alamin, segala puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Dan Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta)”** dengan sebaik- baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Mahfud Asy'ari, S.E., M.M. selaku Dosen Penasihat Akademik.

5. Bapak Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pintu surgaku, Ibunda Zulfa Nikmatul Khotimah, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan penulis, dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
9. Kepada Ayahanda Agus Salim yang telah mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Beliau memang bukan ayahanda kandung penulis, namun beliau membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang.
10. Seluruh keluarga besar saya (Nenek, Kakek, Pakde, Bude, Paklik, Bulik) yang selalu memberikan do'a dan dukungannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kalian semua.
11. Sahabat tercinta saya Meilinda, Susanti, Syamsul (sasul), dan Rizqi yang selalu ada memberikan canda dan tawanya untuk mengembalikan *mood* saya, yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah saya, yang selalu menemani saya

kesana kemari untuk cari referensi dan hal-hal lain sehingga mempermudah jalannya skripsi saya.

12. Kepada Rio Ade Setyawan partner spesial saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang selalu meluangkan waktunya, mendukung atau menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah khususnya yang pernah satu kelas dengan saya dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2020 dari awal semester hingga kini yang selalu berjalan beriringan, memberikan pelajaran hidup yang sesungguhnya, memberikan *positif vibes*, dan saling memberikan dukungan.
14. Seluruh karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, *aamiin*.
15. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan semua pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini akan mendapatkan balasan dari Allah SWT.
16. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin*.

Yogyakarta, 17 Februari 2024

Hormat Penyusun



**Nayyirotul Maulidiyah**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERJILBAB</b> .....	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Kerangka Teori.....	12
1. Teori Konstruksi Karir .....	12
2. Sumber Daya Adaptasi Karir .....	13



3.	Respon Adaptasi Karir .....	17
4.	Kesiapan Kerja .....	21
5.	Kelayakan Kerja .....	26
B.	Telaah Pustaka .....	31
C.	Kerangka Berfikir.....	44
D.	Pengembangan Hipotesis .....	45
a.	Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja.....	46
b.	Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja .....	47
c.	Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kelayakan Kerja .....	49
d.	Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kelayakan Kerja .....	50
e.	Pengaruh Kelayakan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja .....	51
f.	Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Melalui Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	52
g.	Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	54
<b>BAB III.....</b>		<b>56</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>56</b>
A.	Jenis Penelitian.....	56
B.	Sumber Penelitian Data.....	56
1.	Data Primer.....	57
2.	Data Sekunder .....	57
C.	Populasi Dan Sampel .....	57
1.	Populasi .....	57
2.	Sampel .....	57
D.	Instrumen Penelitian.....	59
E.	Jenis Variabel.....	60
1.	Variabel Dependen.....	60
2.	Variabel Independen.....	62
3.	Variabel Intervening.....	63
F.	Teknik Analisis Data.....	64
<b>BAB IV .....</b>		<b>72</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>72</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	72
1.	Sejarah Singkat Berdirinya Bank Muamalat Indonesia.....	73
2.	Visi Dan Misi Bank Muamalat Indonesia .....	74
B.	Analisis Deskriptif Responden.....	74
C.	Hasil Penelitian .....	78
1.	Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	78
2.	Hasil Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	87

D. Pembahasan.....	101
1. Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta .....	101
2. Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta .....	105
3. Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kelayakan Kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta .....	108
4. Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kelayakan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta .....	111
5. Pengaruh Kelayakan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta .....	114
6. Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	117
7. Pengaruh Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	121
<b>BAB V.....</b>	<b>126</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>126</b>
A. Kesimpulan .....	126
B. Keterbatasan Penelitian.....	128
C. Saran.....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>131</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konstruksi Karir .....	12
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 4. 1 Hasil Outer Model.....	78
Gambar 4. 2 Hasil Inner Model.....	88



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	60
Tabel 3. 2 Definisi Penelitian Variabel Dependen .....	61
Tabel 3. 3 Definisi Penelitian Variabel Independen .....	62
Tabel 3. 4 Definisi Penelitian Variabel Intervening.....	63
Tabel 4. 1 Lokasi dan Jumlah Karyawan BMI DIY .....	72
Tabel 4. 2 Karakteristik Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4. 3 Karakteristik Usia .....	75
Tabel 4. 4 Karakteristik Jabatan.....	76
Tabel 4. 5 Outer Loadings.....	79
Tabel 4. 6 Nilai AVE .....	81
Tabel 4. 7 Discriminant Validity - Cross Loadings .....	82
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE - Fornell Lacker Criterion .....	84
Tabel 4. 9 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	86
Tabel 4. 10 R-Square.....	89
Tabel 4. 11 Model Fit.....	90
Tabel 4. 12 Path Coefficient.....	91
Tabel 4. 13 Specific Indirect Effects.....	96
Tabel 4. 14 Construct Cross - Validated Redudancy .....	99
Tabel 4. 15 Hasil Hipotesis .....	100

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2. Data Responden.....	xxviii
Lampiran 3. Hasil Outer Model.....	xxxii
Lampiran 4. Outer Loadings.....	xxxiii
Lampiran 5. Nilai AVE.....	xxxiv
Lampiran 6. Cross Loadings.....	xxxiv
Lampiran 7. Akar Kuadrat AVE - Fornell Lacker Criterion.....	xxxv
Lampiran 8. Cronbach's Alpha dan Compisite Reliability.....	xxxvi
Lampiran 9. Hasil Inner Model.....	xxxvi
Lampiran 10. R-Square.....	xxxvii
Lampiran 11. Model Fit.....	xxxvii
Lampiran 12. Path Coefficient.....	xxxvii
Lampiran 13. Specific Indirect Effects.....	xxxviii
Lampiran 14. Q-Squre.....	xxxix
Lampiran 15. Bukti Izin Penelitian.....	xl
Lampiran 16. Surat Pengajuan Penyusunan Skripsi.....	xli
Lampiran 17. Surat Penerimaan Judul Skripsi.....	xlii
Lampiran 18. Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	xliii
Lampiran 19. Biografi.....	xliv

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ABSTRAK

Pertumbuhan perbankan syariah diperkirakan diatas pertumbuhan perbankan konvensional. Tentu saja harus dibarengi dengan pertumbuhan SDM-nya, namun Bank syariah masih kekurangan baik dari segi kuantitas dan kualitas SDM. 90 % sumber daya manusia di bank syariah tidak memiliki pendidikan di bidang perbankan syariah atau ekonomi syariah. Karyawan yang tidak terbiasa dengan dasar-dasar perbankan syariah dan ekonomi syariah lebih mungkin menghadapi beberapa kesulitan yang mempersulit mereka untuk memberikan layanan yang sesuai dengan standar Islam. Rendahnya standar layanan dapat disebabkan oleh seberapa siap karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka (Suastini, 2019, pag. 8). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan adaptasi karir individu yang mencakup sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan di tempat kerja yang terus adanya perubahan dan perkembangan, serta apakah kelayakan kerja dapat menjadi mediator khususnya pada Bank Muamalat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperoleh 60 responden yang masuk dalam kategori kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kelayakan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci :** Bank Muamalat, Sumber Daya Adaptasi Karir, Respon Adaptasi Karir, Kemampuan Adaptasi Karir, Kelayakan Kerja, Kesiapan Kerja, Perbankan Syariah, SDM Perbankan Syariah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*The growth of Islamic banking is estimated to be above the growth of conventional banking. Of course, it must be accompanied by the growth of its human resources, but Islamic banks still lack both in terms of quantity and quality of human resources. 90% of human resources in Islamic banks have no education in Islamic banking or Islamic economics. Employees who are unfamiliar with the basics of Islamic banking and Islamic economics are more likely to face several difficulties that make it difficult for them to provide services that conform to Islamic standards. Low service standards can be caused by how prepared employees are to do their jobs (Suastini, 2019, pag. 8). The purpose of this study was to determine how individual career adaptation abilities that include career adaptation resources and career adaptation responses to employee job readiness in a workplace that continues to change and develop, and whether job feasibility can be a mediator, especially at Muamalat Bank in the Special Region of Yogyakarta. The data collection technique in this study used a questionnaire and obtained 60 respondents who were included in the questionnaire category. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS version 3.0 program. The results of this study indicate that career adaptation resources and career adaptation responses affect employee job readiness at Bank Muamalat Indonesia Yogyakarta Special Region with employability as an intervening variable.*

**Keywords:** *Bank Muamalat, Career Adaptation Resources, Career Adaptation Responses, Career Adaptation Ability, Job Eligibility, Job Readiness, Islamic Banking, Islamic Banking Human Resources.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perbankan syariah adalah salah satu sektor keuangan dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia. Bank syariah adalah lembaga intermediasi dan menyediakan jasa keuangan yang berlandaskan pada etika dan sistem nilai Islam. Kepala Ekonom PT BSI Banjarnegara Surya Indrastomo memperkirakan pertumbuhan bank syariah akan melampaui pertumbuhan perbankan konvensional, hal ini disampaikan melalui BSI Sharia outlook 2023 (Harbani, 2023). Namun, pertumbuhan sektor perbankan syariah tidak dibarengi dengan perkembangan sumber daya manusianya. Otoritas Jasa Keuangan mengungkapkan bahwa komposisi sumber daya manusia di bank syariah yang tidak seimbang menjadi akar permasalahan sumber daya tersebut (Rifai, 2023).

Didukung dengan fenomena yang ada bahwa, sebanyak 90% sumber daya manusia di bank syariah tidak memiliki pendidikan di bidang perbankan syariah atau ekonomi syariah, hal ini akan mempersulit pertumbuhan bank syariah (Rifai, 2023). Karyawan yang tidak terbiasa dengan dasar-dasar perbankan syariah dan ekonomi syariah lebih mungkin menghadapi beberapa kesulitan yang mempersulit mereka untuk memberikan layanan yang sesuai dengan standar Islam. Sehingga karyawan harus memiliki kesiapan kerja yang baik. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suastini, (2019), rendahnya standar layanan dapat disebabkan oleh kesiapan kerja karyawan

yang buruk. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa masalah dan hambatan dikenal sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar sehingga seseorang dapat melakukan tindakan atau kegiatan tertentu yang terkait dengan pekerjaan mereka (Muspawi e Lestari, 2020, pag. 112).

Penelitian sebelumnya, Coetzee, Mbiko e Nel, (2023) dengan menggunakan teori konstruksi karir menyimpulkan bahwa sifat agensi, tekad, dan motivasi internal untuk mengalokasikan energi pada tujuan pribadi, bersama dengan sikap optimisme, harapan, dan adaptasi terhadap teknologi, memiliki peran penting dalam perkembangan karier seseorang. Aktivasi minat terhadap karier dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pekerjaan juga berpengaruh pada kepuasan kerja dan kesiapan kerja. Selain itu, keterbukaan terhadap pembaruan ilmiah dan respon positif terhadap perubahan teknologi, bersama dengan dorongan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, juga memiliki peran dalam mengembangkan karier dan membuat keputusan karier.

Tladinyane e Van der Merwe, (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif yang signifikan ditemukan antara adaptabilitas karier dan keterlibatan karyawan, selain itu peserta yang mengalami keterlibatan karyawan yang lebih tinggi memiliki keterampilan adaptabilitas karier yang lebih baik. Dan menurut Xu, Liu e Chen, (2017), berdasarkan teori konstruksi karier dan konservasi sumber daya, menunjukkan bahwa kemampuan

beradaptasi dalam karier memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kesuksesan berkarier; keterlibatan kerja berperan sebagai mediator antara kemampuan beradaptasi karier dan kesuksesan berkarier; manajemen karier organisasional berperan sebagai pengatur dalam keterlibatan kerja dan kesuksesan berkarier.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, kemampuan adaptasi karir sangat penting bagi setiap individu yang bekerja. Namun realita dilapangan, dilansir dari *hrpods.co.id* meskipun karyawan yang berpengetahuan luas dan memiliki keterampilan adaptasi karir yang baik, beberapa perusahaan seringkali berfokus pada kemampuan *hard skill* saja. Walaupun demikian, tidak dapat dipungkiri juga bahwa seorang karyawan dengan keterampilan teknis yang tinggi tidak tentu akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka juga harus memiliki *soft skill* (HRPods, 2023).

Dalam teori konstruksi karir oleh Savickas e Porfeli, (2012), adaptasi karir meliputi sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir. Model konstruksi karir ini menjelaskan bahwa mereka yang bersedia (*adaptive*) dan mampu (*adaptability*) mengatasi perubahan kondisi (*adapting*) diharapkan memiliki tingkat adaptasi (*outcome*) yang lebih tinggi (Savickas e Porfeli, 2012, pag. 663). Sumber daya adaptasi karir adalah kemampuan pengaturan diri yang digunakan individu untuk mengatasi permasalahan yang disebabkan transisi, trauma, atau perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sedangkan respon adaptasi karir adalah tindakan atau respon yang diambil oleh individu untuk mengatasi perubahan dan kesulitan di lingkungan kerja dan karir

mereka (Savickas e Porfeli, 2012). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan adaptasi karir individu yang mencakup sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan di tempat kerja yang terus adanya perubahan dan perkembangan khususnya pada Bank Muamalat.

Selain itu dalam penelitiannya, Lisá e Valachová, (2023) menjelaskan bahwa individu yang memiliki dua kemampuan adaptasi tersebut dapat menjadi lebih "layak" dalam lingkungan kerja yang serba dinamis. Kelayakan kerja mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu diantaranya keahlian, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam lingkungan perbankan syariah. Dalam konteks bank syariah kepatuhan pada prinsip syariah merupakan faktor penting. Sehingga tingkat kelayakan kerja yang tinggi memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara sumber daya adaptasi karir dengan respon adaptasi karir terhadap kesiapan kerja (Lisá e Valachová, 2023) (Coetzee, Mbiko e Nel, 2023). Oleh karena itu, penulis juga akan menyelidiki kelayakan kerja bertindak sebagai faktor intervening dalam hubungan antara kesiapan karyawan dan kemampuan beradaptasi dalam karir.

Berdasarkan pada latar belakang, fenomena, data-data, teori, gap penelitian, dan didukung oleh penelitian sebelumnya sehingga variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir dimana variabel ini di ambil berdasarkan teori konstruksi karir. Dengan perubahan dan pergeseran faktor tersebut, kesiapan kerja dapat



dipengaruhi serta ditambah dengan variabel kelayakan kerja sebagai intervening guna menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Dari penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti secara spesifik hubungan antar variabel tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Sumber Daya Adaptasi Karir Dan Respon Adaptasi Karir Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Dengan Kelayakan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta)”*

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, masalah penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sumber daya adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh respon adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh sumber daya adaptasi karir terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh respon adaptasi karir terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kelayakan kerja terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta?



6. Bagaimana pengaruh sumber daya adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh respon adaptasi karir terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya adalah:

1. Untuk menjelaskan apakah sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan apakah respon adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan apakah sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan apakah respon adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Untuk menjelaskan apakah kelayakan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Untuk menjelaskan apakah sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menjelaskan apakah respon adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan kesiapan kerja sebagai karyawan di Bank Muamalat.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif di industri perbankan syariah, dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, dan mendukung penelitian sebelumnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada perusahaan dalam membantu meningkatkan kualitas dan performa karyawan melalui kebijakan perusahaan yang dapat mendukung sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir serta pengaruhnya terhadap kelayakan kerja yang kemudian juga berpengaruh terhadap kesiapan kerja karyawan di Bank Muamalat.

### b. Bagi Karyawan Bank Muamalat

Penelitian ini bertujuan untuk membantu karyawan Bank Muamalat dalam memahami faktor-faktor yang berdampak pada kesiapan kerja. Sehingga mereka dapat memperkuat kapasitas mereka dalam menangani hambatan dan perubahan di lingkungan kerja yang terus berkembang. Selain itu, hasil riset ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang berharga tentang bagaimana karyawan dapat mengelola karir mereka, dapat mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan, dan karyawan dapat merasa lebih siap dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

### c. Bagi Lembaga Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan memberi sumbangan pemikiran guna meningkatkan sistem

pendidikan untuk generasi berikutnya serta untuk kemajuan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kesiapan kerja karyawan di industri perbankan syariah yang terus berkembang.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan, menjadi pengalaman baru dalam bidang penelitian MSDM dan sebagai dasar untuk membandingkan sejauh mana teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan urutan dari pengujian penelitian ini dan dirancang untuk membuat penelitian yang diuraikan oleh penulis menjadi lebih mudah dipahami. Sistematika penulisan tersusun secara teratur dalam lima bab, sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Bab ini disebut sebagai ide dari penelitian.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi pembahasan terkait landasan teori yang meliputi teori dan konseptual yang relevan dengan permasalahan, tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan peneliti, kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan fenomena yang diteliti, dan pengembangan hipotesis yang menjelaskan hipotesis awal dari hasil penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum teknik penelitian, meliputi jenis penelitian, mengenal variabel penelitian secara operasional, populasi dan sampel, data, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan diterapkan oleh peneliti.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum sampel atau objek penelitian, analisis deskriptif responden, pengujian hipotesis, yang terdiri dari hasil uji asumsi metode analisis yang digunakan, dan pembahasan yang mencakup solusi secara ilmiah untuk masalah yang diajukan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pengujian hipotesis dan pembahasan sekilas mengenai temuan atau hasil, kelemahan atau keterbatasan, dan saran-saran yang bersifat konstruktif.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan analisis data dan pembahasan pada karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel sumber daya adaptasi karir memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kesiapan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $t$  statistik sebesar 0,485 dan nilai  $p$  value sebesar 0,628 yang menunjukkan ketidaksignifikan. Dengan demikian, temuan dari analisis data ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta **H1 ditolak**.
2. Variabel respon adaptasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai  $t$  statistik 2,446, nilai  $p$  value 0,014, dan signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang mengatakan respon adaptasi karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta **H1 diterima**.
3. Variabel sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kelayakan kerja dengan nilai  $t$  statistik 2,674, nilai  $p$  value 0,008, dan



signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta **H1 diterima**.

4. Variabel respon adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kelayakan kerja dengan nilai t statistik 2,923, nilai p value 0,003, dan signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis keempat yang mengatakan respon adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kelayakan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta **H1 diterima**.
5. Variabel kelayakan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai t statistik 3,995, nilai p value 0,000, dan signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis kelima yang mengatakan kelayakan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta **H1 diterima**.
6. Variabel sumber daya adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui kelayakan kerja dengan nilai t statistik 2,169, nilai p value 0,030, dan signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis keenam yang mengatakan sumber daya

adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening **H1 diterima**.

7. Variabel respon adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja melalui kelayakan kerja dengan nilai t statistik 2,357 dan nilai p value 0,018, dan signifikansi mencapai 5%. Sehingga berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa hipotesis ketujuh yang mengatakan respon adaptasi karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta melalui kelayakan kerja sebagai variabel intervening **H1 diterima**.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian pada karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan dan hambatan, yang meliputi hal-hal berikut :

1. Peneliti kesulitan mendapatkan literatur hasil penelitian sebelumnya, terbatasnya jurnal yang membahas sumber daya adaptasi karir dan respon adaptasi karir pada karyawan bank syariah.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam objek penelitian yang masih terbatas pada satu bank syariah yaitu Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Penelitian ini hanya fokus mengambil 3 variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja karyawan Bank Muamalat Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Pada penelitian ini, hanya metode penyebaran kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data, sehingga informasi yang diperoleh terbatas. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat memanfaatkan beragam teknik pengumpulan data untuk memastikan kelengkapan dan akurasi data.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran yang peneliti sampaikan kepada peneliti selanjutnya guna untuk memajukan lembaga dan meningkatkan mutu penelitian, sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja dan kemampuan kerja karyawan. Ukuran sampel yang lebih besar dan variabel tambahan yang mungkin juga mempengaruhi kesiapan kerja dapat dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan juga untuk melakukan studi kasus lintas perusahaan untuk menguji validitas dan generalisasi dari hasil penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan bank-bank yang lain, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi kesiapan kerja karyawan khususnya di industri perbankan.

3. Bagi pihak perbankan, disarankan untuk lebih fokus pada menciptakan inisiatif pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan adaptabilitas karir karyawan.
4. Bagi pihak perbankan, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pembuatan program intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja karyawan. Sehingga, disarankan untuk membuat strategi intervensi yang dapat diterapkan di tempat kerja dan menilai keberhasilan strategi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Gadis Anantya, D. (2023) «Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta?», *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 3(1), pagg. 12–25.
- Aprileani, A.P. e Abadi, F. (2022) «The Roles of Transformational Leadership on Employee’s Job Satisfaction, Readiness for Change, and Organizational Commitment of Islamic Banking in Indonesia», *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 2(2), pagg. 213–230. Available at: <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijba/article/view/2228>.
- Bocciardi, F. *et al.* (2017) «Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors», *European Journal of Training and Development*, 41(1), pagg. 67–82. Available at: <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>.
- Chen, H. *et al.* (2022) «Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates : a moderated mediation model», *Current Psychology*, pagg. 27127–27140.
- Coetzee, M., Mbiko, H.N. e Nel, E. (2023) «To what extent do career agility and psychological capital activate employees’ career adaptability and foster their career resilience and career satisfaction?», *South African Journal of Psychology*, 53(3), pagg. 438 – 451. Available at: <https://doi.org/10.1177/00812463231186271>.
- Dash, G. e Paul, J. (2021) «CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting», *Technological Forecasting and Social Change*, 173(July), pag. 121092. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>.
- Duryadi (2021) *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Fitri, F.F. *et al.* (2023) «Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z», *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), pagg. 1–84.
- Green, Z.A. (2023) *Strengthening career adaptation among school teachers in Pakistan: Test of strengths-based career intervention imparted through emotionalized learning experiences*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Springer Netherlands. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09502-2>.
- Hair, J.F. *et. a.* (2021) *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. Available at: <http://www>.

- Hair, J.F., Ringle, C.M. e Sarstedt, M. (2012) «Partial Least Squares: The Better Approach to Structural Equation Modeling?», *Long Range Planning*. Elsevier Ltd, pagg. 312–319. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.011>.
- Hirschi, A., Herrmann, A. e Keller, A.C. (2015) «Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation», *Journal of Vocational Behavior*, 87, pagg. 1 – 10. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- Jahan Tumpa, R. *et al.* (2023) «Enhancing project management graduates' employability through group assessment innovations: An empirical study», *Project Leadership and Society*, 4, pagg. 2666–7215. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2023.100084>.
- Jannah, M. e Hazriyanto, H. (2019) «Analysis Inner-Outer Model Analysis of Emotional Intelligence and Performance of Staff from the Ministry of Religion in Kota Batam, Indonesia». Available at: <https://doi.org/10.4108/ea.i.6-12-2018.2286295>.
- Lestari, D. (2021) «Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja», *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), pagg. 1319–1330. Available at: <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>.
- Lisá, E. e Valachová, M. (2023) «Dispositional employability and self - regulation in antisocial and prosocial personalities: different contributions to employability», *BMC Psychology*, pagg. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01037-1>.
- Magnano, P. *et al.* (2021) «Courage, career adaptability and readiness as resources to improve well-being during the university-to-work transition in Italy», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), pagg. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>.
- Mansour, A. *et al.* (2022) «Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective organizational commitment among employees of national jordanian banks», *Cogent Business and Management*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866>.
- Merida, D.A., Rifayanti, R. e Putri, E.T. (2021) «Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Dewasa Awal di Kota Samarinda», *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), pag. 900. Available at: <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6842>.
- Muhson, A. (2022) «Analisis Statistik Dengan SmartPLS», *Universitas Negeri Yogyakarta*, pagg. 1–34.
- Muspawi, M. e Lestari, A. (2020) «Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja», *Jurnal Literasiologi*, 4(1), pagg. 111–117. Available at: <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>.



- Purwanza, Sena Wahyu, D. (2022) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi, News.Ge*. Bandung, Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Putri, S.K. (2023) *PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA, SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DI BANK SYARIAH (Studi pada Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta)*.
- Savickas, M.L. e Porfeli, E.J. (2012) «Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries», *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), pagg. 661 – 673. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Seftia, N. (2023) *PENGARUH MINAT, PRESTASI BELAJAR DAN SOFT SKILL*. Curup.
- Suastini, N.M. (2019) «Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pramusaji untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada El Patio Restaurant di Melia Bali», *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 3(1), pag. 7. Available at: <https://doi.org/10.23887/jppp.v3i1.17094>.
- Tladinyane, R. e Van der Merwe, M. (2016) «Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study», *SA Journal of Human Resource Management*, 15, pagg. 1–9. Available at: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>.
- Tokar, D.M., Savickas, M.L. e Kaut, K.P. (2020) «A Test of the Career Construction Theory Model of Adaptation in Adult Workers With Chiari Malformation», *Journal of Career Assessment*, 28(3), pagg. 381–401. Available at: <https://doi.org/10.1177/1069072719867733>.
- Triyono, M.B. *et al.* (2023) «Vocational education's growing focus on employability skills: A bibliometrics evaluation of current research», *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(4), pagg. 1791–1809. Available at: <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i4.26001>.
- Umairah, S.B. dan M. (2021) «Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Competency Yang Dimediasi Oleh Career Adaptability», *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), pagg. 341–356.
- Wulandari, Silvy Putri, D. (2022) *PENGARUH KOMPETENSI DAN MINDSET TERHADAP KESIAPAN MAHASISWA MEMASUKI DUNIA KERJA DI ERA 4.0, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Universitas Islam Malang. Available at: [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id).
- Xu, H., Liu, T. e Chen, Y.W. (2017) «Research on the influence of employees' career adaptability on occupational success», *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 2017-Decem,



pagg. 2204 – 2209. Available at: <https://doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290283>.

Zhang, J. *et al.* (2023) «Australian graduate radiographers ' perspectives and experiences of work readiness», *Journal of Medical Radition Sciences*, pagg. 254–261. Available at: <https://doi.org/10.1002/jmrs.675>.

Zuhdi, D. (2016) «Perbandingan Pendugaan Parameter Koefisien Struktural Model Melalui Sem Dan Pls-Sem», *Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2), pagg. 11–22. Available at: <https://doi.org/10.29244/jmap.15.2.11-22>.

<https://hrpods.co.id/recruitment-and-selection/menilai-soft-skill-hard-skill-di-proses-rekrutmen-111422>

<https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx>

<https://temanggung.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-2616848034/masalah-sdm-di-bank-syariah-masih-akan-selalu-menghantui-keberadaan-bank-syariah>

<https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/laba-bank-muamalat-meroket-3161>

<https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-6515437/2023-pertumbuhan-perbankan-syariah-diprediksi-di-atas-rata-rata-bank-konvensional>