

Implementasi Pengetahuan *Green Economy*, *Employability Skills*, Dan *Maqashid Syariah* Terhadap Minat Karir Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Dukungan Terhadap *Sustainable Development Goals*

Zayda Vindhya Adhisya¹, Uus Rustiman², Cupian³, Yudi Ahmad Faisal⁴

^{1,2,3,4}Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjajaran

Email: zvindhya@gmail.com^{1*}, uus.rustiman@unpad.ac.id², cupian@unpad.ac.id³, yudi.ahmad@unpad.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan *green economy*, *employability skills*, dan *maqashid syariah* terhadap minat karir karyawan dengan dukungan terhadap *Sustainable Development Goals* (SDGs) sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Wholesale Services – Managed Service Quality Operation*, PT. Telkom Indonesia. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan *green economy*, *employability skills*, dan *maqashid syariah* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat karir karyawan. Selain itu, dukungan terhadap SDGs juga tidak terbukti memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Temuan ini menunjukkan bahwa minat karir karyawan dalam organisasi dengan sistem karir yang terstruktur lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian mengenai minat karir dan keberlanjutan dalam konteks organisasi.

Kata Kunci: *employability skills*, *green economy*, *maqashid syariah*, *minat karir*, *SDGs support*.

Abstract

This study aims to analyze the influence of green economy knowledge, employability skills, and maqashid sharia on employee career interest, with support for the Sustainable Development Goals (SDGs) as a moderating variable. This study used a quantitative approach with a survey method. Respondents were employees of the Wholesale Services Division – Managed Service Quality Operation, PT. Telkom Indonesia. The data analysis technique used Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that green economy knowledge, employability skills, and maqashid sharia did not significantly influence employee career interest. Furthermore, support for the SDGs was also not proven to strengthen the relationship between the independent and dependent variables. These findings suggest that employee career interest in organizations with structured career systems is more influenced by factors other than the knowledge, skills, and values studied. This research is expected to contribute to the development of studies on career interest and sustainability in an organizational context.

Keywords: career interest, employability skills, green economy, maqashid sharia, SDGs support.

PENDAHULUAN

Di era padat penduduk ini, memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginan diri menjadi sebuah tantangan. Pertumbuhan penduduk yang pesat dan kurangnya lapangan pekerjaan menjadi penyebab terjadinya ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Jumlah penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja meningkat setiap tahunnya, sehingga diperlukan peningkatan lapangan pekerjaan yang sama signifikannya. Berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), dalam 2 tahun terakhir, jumlah penduduk angkatan kerja Indonesia mengalami rata-rata peningkatan sebesar 3 juta orang per tahun (Badan Pusat Statistik, 2025). Peningkatan tersebut berakibat pada tekanan pada lapangan pekerjaan yang tersedia juga mengalami kenaikan. Tekanan yang terjadi secara berkelanjutan dapat menjadi penyebab peningkatan jumlah pengangguran (Frisnoiry dkk., 2024).

Dengan keadaan lapangan kerja yang kurang dan kebutuhan hidup yang terus meningkat, angkatan kerja melakukan berbagai cara untuk keluar dari lingkaran pengangguran. Sehingga tidak sedikit pula masyarakat yang pada akhirnya bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan minat, latar belakang pendidikan, hingga kemampuan demi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, para pekerja di perusahaan tidak selalu mendapatkan tugas yang sesuai dengan *job description*, sehingga pekerjaan yang pada awalnya sejalan dengan minat pribadi menjadi bercabang ke bidang-bidang lain yang kurang diminati. Adapun masyarakat yang bekerja sesuai dengan minatnya mampu memberikan dampak yang kuat terhadap produktivitasnya, sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan memuaskan bagi pribadi dan perusahaan (Telvisia & Suyasa, 2008).

Dalam perspektif islam, setiap tindakan, keputusan, dan perilaku individu hendaknya berlandaskan iman dan ketakwaan terhadap Allah SWT. Hal ini karena segala perbuatan manusia akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Sebagaimana dengan bekerja, islam memerintahkan umatnya untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, baik terhadap sekitar maupun terhadap diri sendiri, sebagaimana ditegaskan dalam QS. At-Taubah [9]:105.

Berkaitan dengan pandangan, pemahaman, dan prinsip individu, dukungan terhadap *Sustainable Development Goals (SDGs)* berpotensi memperkuat pengaruh pengetahuan green economy, employability skills, dan maqashid syariah terhadap minat karir. SDGs merupakan 17 tujuan universal yang dirancang untuk menjawab tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi global, yang mengandung nilai-nilai kemaslahatan dan keberlanjutan sehingga selaras dengan prinsip-prinsip Islam dan relevan dalam pembentukan minat karir. Hal ini didukung oleh Parola dan Felaco (2024) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara kesadaran terhadap SDGs dengan career path serta *proactive career behaviors*, yang menunjukkan peran penting SDGs dalam proses pengembangan karir.

PT. Telkom Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan komunikasi serta telekomunikasi digital di Indonesia. Sebagai bentuk komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan, PT. Telkom Indonesia menerapkan prinsip *Environmental, Social, and Governance (ESG)* guna memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan melalui penyediaan solusi serta layanan yang inovatif. *Managed Service Quality Operation (MSQO)* merupakan unit yang berada di bawah Divisi *Wholesale Services (DWS)* PT. Telkom Indonesia yang berperan dalam mendukung kinerja operasional perusahaan pada bidang *project, quality, delivery*, dan *assurance*.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ketika melaksanakan kegiatan magang dalam unit tersebut, karyawan *Managed Service Quality Operations (MSQO)* memiliki latar

belakang pendidikan dan keterampilan yang beragam. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan tidak selalu berkesinambungan dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya. Ketidaksinambungan tersebut memungkinkan terjadinya *job mismatch* yang dapat berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja, pengurangan dalam pendapatan, hingga kenaikan *job turnover rates* (Khoiruddin dkk., 2024). Oleh karena itu, minat karir karyawan menjadi variabel yang penting sebagai upaya menjaga keseimbangan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Novelty dalam penelitian ini terletak pada belum terdapatnya kajian yang menggunakan kelima variabel dalam penelitian ini secara bersamaan, sehingga menjadi pembeda antara kajian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu. Selain itu, terdapat perbedaan pada subjek dan kriteria penelitian, penelitian terdahulu cenderung menggunakan kriteria pelajar atau mahasiswa sebagai sampel sehingga lokasi penelitian juga menjadi perbedaan lainnya antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

KAJIAN TEORI

Minat Karir

Minat karir merupakan persepsi individu terhadap aktivitas yang berkaitan dengan karir, seperti rasa suka atau tidak suka serta tingkat kepedulian (Lent, Brown, & Hackett dalam Ong dkk., 2020). Selain itu, (Su, 2020) menyimpulkan bahwa minat karir yang dikemukakan oleh Lent, Brown, & Hackett (1994) memiliki maksud sebagai niat, rencana, atau aspirasi individu dalam menentukan pilihan karir. Sementara John Holland (1997) memandang minat karir sebagai kecenderungan individu berdasarkan tipe kepribadian untuk memilih lingkungan kerja yang sesuai. Berdasarkan pemaparan tersebut, minat karir dapat disimpulkan sebagai kondisi psikologis individu yang mencakup kepribadian, pandangan, pemahaman, perasaan, dan kepedulian yang mendorong individu dalam memilih karir atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Konsep pembangunan berkelanjutan pertama kali diperkenalkan melalui Laporan Brundtland *Our Common Future* pada tahun 1987 yang menekankan keseimbangan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, yang kemudian diimplementasikan melalui lima pilar utama, yaitu *people, planet, prosperity, peace, dan partnership*. Konsep tersebut diwujudkan dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), yaitu inisiatif global yang dicanangkan oleh *United Nations* pada tahun 2015 sebagai pengembangan dari *Millennium Development Goals* (MDGs), dengan target pencapaian pada tahun 2030 yang mencakup tiga dimensi utama, yakni ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Maqashid Syariah

Konsep *maqashid syariah* pertama kali diperkenalkan oleh Abu Ishaq Asy-Syatibi melalui karya *Al-Muwafaqat*, meskipun tanpa definisi eksplisit, kemudian dirumuskan secara lebih sistematis oleh Dr. Thahir bin Asyur dalam karyanya yang berjudul *Maqashid Asy-Syariah Al-Islamiyah* sebagai tujuan dan hikmah yang mendasari seluruh penetapan hukum syariat. Sejalan dengan itu, Dr. 'Alal Al-Fasi mendefinisikan *maqashid syariah* sebagai tujuan umum pemberlakuan syariat beserta hikmah yang terkandung dalam setiap ketentuan hukum. Secara konseptual, *maqashid syariah* diwujudkan melalui lima unsur pokok, yaitu perlindungan terhadap agama, jiwa, keturunan, akal, dan harta, yang menjadi dasar tercapainya tujuan syariat.

Pengetahuan *Green economy*

Sudiantara (2020) mendefinisikan pengetahuan sebagai proses individu dalam memahami latar belakang suatu realitas yang menghasilkan kesadaran, sedangkan Octaviana & Ramadhani (2021) memaknai pengetahuan sebagai hasil dari aktivitas mengetahui suatu objek atau peristiwa yang dialami subjek melalui cara dan sarana tertentu. Sementara itu, *United Nations Environment Programme (UNEP)* mendefinisikan *green economy* sebagai sistem ekonomi yang meningkatkan kesejahteraan manusia dan keadilan sosial sekaligus mengurangi risiko serta kelangkaan lingkungan. Berdasarkan definisi tersebut, pengetahuan *green economy* dapat diartikan sebagai pemahaman komprehensif individu mengenai konsep ekonomi hijau yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan, mencakup kesadaran terhadap efisiensi sumber daya, keadilan sosial, dan upaya pengurangan risiko lingkungan.

Employability Skills

Department of Higher and Further Education, Training and Employment Ireland mendefinisikan employability sebagai atribut dan motivasi individu yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan luas dalam menentukan kemampuan memperoleh pekerjaan (*DEPARTMENT OF HIGHER AND FURTHER EDUCATION*, 2002), sementara keterampilan dipahami sebagai kecakapan individu dalam memanfaatkan akal, ide, dan kreativitas untuk menghasilkan nilai bermakna (Nasihudin & Hariyadin, 2021). Berdasarkan definisi tersebut, *employability skills* dapat disimpulkan sebagai seperangkat atribut, motivasi, dan keterampilan individu yang mendukung kemampuan memperoleh pekerjaan serta beradaptasi dalam dunia kerja, mencakup kecocokan terhadap pekerjaan, komitmen untuk terus belajar, dan keterampilan dasar yang diperlukan sebelum maupun selama menjalani pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Hubungan Pengetahuan *Green economy* terhadap Minat Karir

Pengetahuan *green economy* merupakan pemahaman komprehensif mengenai konsep ekonomi hijau yang berorientasi pada pembangunan berkelanjutan, mencakup kesadaran individu terhadap realitas ekonomi berkelanjutan serta aspek-aspek seperti efisiensi sumber daya dan keadilan sosial. Sejalan dengan penelitian Bintari, (2022) yang menyatakan bahwa pengetahuan memengaruhi minat individu, serta temuan Baskoro dan Sukaris (2025) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap minat karir, maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengetahuan *green economy* berpengaruh positif terhadap minat karir.

Hubungan *Employability Skills* terhadap Minat Karir

Employability skills merupakan atribut dan keterampilan yang dimiliki individu yang mendukung kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan beradaptasi dalam dunia kerja. *Employability skills* dapat mempengaruhi minat karir karena keterampilan merupakan salah satu penunjang aktivitas dalam berkarir. Selain itu, *employability skills* yang merupakan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan dibutuhkan untuk mempertahankan diri dalam pekerjaan di abad ke-21 (Mustaffa & Husain, 2024). Dalam penelitian terdahulu seperti Hasanah dkk. (2015), dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *employability skills* dan minat karir. Selain itu, terdapat penelitian terbaru yang mendukung pendapat tersebut yang dilakukan oleh Damayanti & Wulandari (2024), yaitu *employability*

skills meningkatkan minat individu terhadap suatu karir secara signifikan. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis berupa:

H₂: *Employability skills* berpengaruh positif terhadap minat karir.

Hubungan Maqashid syariah terhadap Minat Karir

Maqashid syariah merupakan tujuan penetapan hukum Islam, baik secara umum maupun khusus, yang berorientasi pada pencapaian kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat, sehingga dapat berfungsi sebagai nilai, prinsip, dan pedoman individu dalam menentukan sikap dan keputusan, termasuk dalam berkarir. Sebagai ajaran yang bersifat universal, *maqashid syariah* relevan diterapkan lintas ruang dan waktu dalam membentuk orientasi hidup dan aktivitas manusia. Meskipun belum terdapat penelitian yang secara khusus menguji pengaruh *maqashid syariah* terhadap minat atau keputusan karir, temuan Samidi dkk. (2017) menunjukkan bahwa *maqashid syariah* sebagai nilai dan pedoman mampu memengaruhi pengambilan keputusan yang etis dengan harapan tercapainya keberkahan dalam bisnis dan karir, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Maqashid syariah* berpengaruh positif terhadap minat karir.

Hubungan Pengetahuan *Green economy* terhadap Minat Karir dimoderasi oleh *SDGs Support*

Pengetahuan *green economy* mencerminkan pemahaman individu terhadap pembangunan berkelanjutan, efisiensi sumber daya, dan dampak lingkungan dari aktivitas ekonomi yang berpotensi menumbuhkan minat karir berorientasi keberlanjutan, khususnya ketika didukung oleh lingkungan atau organisasi yang mengimplementasikan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Meskipun belum terdapat penelitian yang secara khusus menguji peran dukungan SDGs dalam hubungan antara pengetahuan *green economy* dan minat karir, temuan Parola dan Felaco (2024) menunjukkan bahwa kesadaran terhadap SDGs memengaruhi preferensi karir berkelanjutan, sementara Wang dkk. (2022) menemukan hubungan positif antara pengetahuan hijau dan SDGs, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄: SDGs Support memperkuat pengaruh pengetahuan *green economy* terhadap minat karir.

Hubungan *Employability skills* terhadap Minat Karir dimoderasi oleh *SDGs Support*

Employability skills mencakup keterampilan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan karir, seperti komunikasi, berpikir kritis, dan kolaborasi, yang dapat meningkatkan minat karir melalui rasa kesiapan dan kepercayaan diri individu dalam menghadapi dunia kerja. Hubungan tersebut berpotensi semakin kuat apabila didukung oleh lingkungan atau organisasi yang mengimplementasikan *Sustainable Development Goals* (SDGs), karena menciptakan ekosistem yang menghargai keterampilan berorientasi keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Meskipun belum terdapat penelitian yang secara khusus menguji peran dukungan SDGs dalam hubungan antara *employability skills* dan minat karir, temuan Cripps dan Bobeva (2025) menunjukkan bahwa pembelajaran dan pengembangan keterampilan kerja berbasis SDGs mampu meningkatkan motivasi karir pada sektor berkelanjutan, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅: SDGs Support memperkuat pengaruh *Employability skills* terhadap minat karir.

Hubungan *Maqashid syariah* terhadap Minat Karir dimoderasi oleh *SDGs Support*

Maqashid syariah sebagai tujuan utama dari hukum Islam menekankan pentingnya kemaslahatan manusia yang mencakup pemeliharaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Nilai-nilai tersebut dapat memengaruhi cara seseorang menentukan arah dan minat

karirnya agar sejalan dengan prinsip keberkahan dan kemanfaatan. Namun, pengaruh *maqashid syariah* terhadap minat karir dapat semakin kuat apabila terdapat dukungan terhadap *Sustainable Development Goals* (SDGs). Hal ini karena SDGs dan *maqashid syariah* memiliki kesamaan orientasi, yaitu menciptakan keberlanjutan dan kesejahteraan bagi umat manusia. Sebagaimana subbab sebelumnya, belum terdapat penelitian secara khusus yang membuktikan keterkaitan dukungan terhadap SDGs dalam hubungan antara *maqashid syariah* dengan minat karir. Dalam penelitian Khan & Haneef (2022) menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dengan prinsip SDGs dapat memperkuat motivasi dan kesadaran etis dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, dukungan terhadap SDGs dapat memperkuat hubungan antara *maqashid syariah* dan minat karir. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₆: *SDGs Support* memperkuat pengaruh *Maqashid syariah* terhadap minat karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data deskriptif kuantitatif (*mean*) dan analisis verifikatif melalui metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang meliputi pengujian outer model, inner model, dan *goodness of fit*, dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Populasi penelitian adalah karyawan Divisi *Wholesale Services–Managed Service Quality Operation* PT Telkom Indonesia, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring yang bersifat self-administered menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* sebagai instrumen penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden serta data sekunder yang bersumber dari laporan, buku, situs resmi, dan jurnal ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap maupun *outsourcing* pada unit *Managed Service Quality Operation*, Kantor Pusat PT Telkom Indonesia, yang telah melewati masa probation. Pengumpulan data dilakukan selama satu pekan dan berhasil menjangkau 28 responden yang merupakan keseluruhan populasi (sensus), dengan penyebaran kuesioner melalui media komunikasi digital berupa WhatsApp.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji R-Square (R^2)

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji *R-Square* atau koefisien determinasi dari variabel minat karir sebagai variabel dependen berjumlah 0,662. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi minat karir sebanyak 66,2%. Sementara *R-Square Adjusted* dari minat karir adalah 0,549. Hal ini membuktikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, 54,9% variasi yang terjadi tetap mampu dijelaskan dengan model ini. Sisa dari *R-square* sebanyak 33,8% mengindikasikan bahwa minat karir dapat dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Minat Karir (Y)	0.662	0.549

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Uji Hipotesis

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 6 hipotesis yang diajukan, hasil dari uji hipotesis menyatakan seluruh hipotesis tidak didukung. Selain itu, keseluruhan variabel juga dinilai tidak signifikan. Hal ini dilihat melalui *T-statistics* yang seluruhnya bernilai di bawah 1,96 dan *p-value* yang seluruhnya bernilai di atas 0,05. Untuk dapat didukung, syarat *T-statistics* adalah $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Path coefficient</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Pengetahuan <i>Green economy</i> (X1) → Minat Karir (Y)	-0.033	0.097	0.461	H1 tidak didukung
<i>Employability skills</i> (X2) → Minat Karir (Y)	0.091	0.281	0.389	H2 tidak didukung
<i>Maqashid syariah</i> (X3) → Minat Karir (Y)	0.005	0.011	0.496	H3 tidak didukung
<i>SDGs Support</i> (Z) x Pengetahuan <i>Green economy</i> (X1) → Minat Karir (Y)	0.082	0.219	0.413	H4 tidak didukung
<i>SDGs Support</i> (Z) x <i>Employability skills</i> (X2) → Minat Karir (Y)	0.231	0.734	0.232	H5 tidak didukung
<i>SDGs Support</i> (Z) x <i>Maqashid syariah</i> (X3) → Minat Karir (Y)	-0.118	0.259	0.398	H6 tidak didukung

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan *Green economy* Terhadap Minat Karir

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara pengetahuan *green economy* dan minat karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar $-0,033$, *t-statistics* sebesar 0,097, dan *p-value* sebesar 0,461. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), yaitu *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_1 tidak didukung dan tidak dapat diterima. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Bintari, (2022) serta Baskoro dan Sukaris (2025) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap minat karir, yang mengindikasikan bahwa pengetahuan *green economy* dalam konteks penelitian ini belum dianggap relevan atau belum menjadi pertimbangan utama bagi karyawan dalam menentukan arah karir. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh pengetahuan terhadap minat karir bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada bidang serta lingkungan kerja yang diteliti, sehingga tetap memberikan kontribusi ilmiah yang penting.

Pengaruh *Employability Skills* Terhadap Minat Karir

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *employability skills* dan minat karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang dibuktikan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,091, *t-statistics* sebesar 0,281, dan *p-value* sebesar 0,389. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), yaitu *t-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_2 tidak didukung dan tidak dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kurniawati dkk. (2024) yang menyatakan bahwa *employability skills* tidak berpengaruh terhadap minat karir menjadi guru, yang mengindikasikan bahwa keterampilan kerja lebih berperan sebagai modal pendukung dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan sebagai faktor utama pembentuk minat karir. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh *employability skills* terhadap minat karir bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan, khususnya pada individu yang telah berada dalam lingkungan kerja formal dengan sistem karir yang terstruktur.

Pengaruh *Maqashid Syariah* Terhadap Minat Karir

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara *maqashid syariah* dan minat karir tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,005, *t-statistics* sebesar 0,011, dan *p-value* sebesar 0,496, sehingga tidak memenuhi kriteria signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), yaitu *t-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, sehingga H_3 tidak dapat diterima. Hingga saat ini belum terdapat penelitian terdahulu yang secara langsung mengkaji hubungan antara *maqashid syariah* dan minat karir, namun temuan Samidi dkk. (2017) menunjukkan bahwa *maqashid syariah* lebih berperan sebagai nilai, prinsip, atau pedoman etis dalam membentuk sikap dan pengambilan keputusan individu. Dalam konteks penelitian ini, *maqashid syariah* cenderung memengaruhi perilaku kerja yang etis dan profesional, tetapi belum menjadi faktor determinan dalam menentukan preferensi atau ketertarikan karyawan terhadap arah karir tertentu, sehingga pengaruhnya bersifat normatif dan tidak langsung terhadap minat karir.

Pengaruh Pengetahuan *Green economy* Terhadap Minat Karir Didemoderasi oleh *SDGs Support*

Berdasarkan hasil pengujian, *SDGs Support* tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pengetahuan *green economy* dan minat karir, yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,082, *t-statistics* sebesar 0,219, dan *p-value* sebesar 0,413, sehingga hipotesis H_4 tidak didukung. Penelitian terdahulu yang secara langsung menguji peran moderasi *SDGs Support* masih terbatas. Namun, Parola dan Felaco (2024) menemukan bahwa kesadaran terhadap *SDGs* memengaruhi preferensi karir berorientasi keberlanjutan, sementara Wang dkk. (2022) menunjukkan hubungan positif antara pengetahuan hijau dan *SDGs*, meskipun tanpa pengujian moderasi. Dalam konteks PT Telkom Indonesia Divisi Wholesale Services – Managed Service Quality Operation, pengetahuan *green economy* dan dukungan *SDGs* masih dipahami sebagai nilai normatif dan belum terintegrasi dalam sistem pengelolaan karir, sehingga *SDGs Support* belum mampu memperkuat hubungan tersebut.

Pengaruh *Employability Skills* Terhadap Minat Karir Didemoderasi oleh *SDGs Support*

Berdasarkan hasil pengujian, *SDGs Support* tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *employability skills* dan minat karir, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,231, *t-statistics* sebesar 0,281, dan *p-value* sebesar 0,232, yang tidak memenuhi kriteria signifikansi pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian,

hipotesis H5 tidak didukung. Belum terdapat penelitian terdahulu yang secara langsung menguji peran moderasi SDGs Support dalam hubungan tersebut, meskipun Cripps dan Bobeva (2025) menemukan bahwa pengembangan keterampilan berorientasi SDGs dapat meningkatkan motivasi karir di sektor berkelanjutan. Dalam konteks PT Telkom Indonesia Divisi Wholesale Services – Managed Service Quality Operation, homogenitas keterampilan akibat sistem rekrutmen dan pelatihan yang terstruktur serta belum terintegrasinya SDGs dalam program pengembangan karir menyebabkan SDGs Support belum mampu memperkuat pengaruh *employability skills* terhadap minat karir karyawan.

Pengaruh Maqashid Syariah Terhadap Minat Karir Didimoderasi oleh SDGs Support

Berdasarkan hasil pengujian, SDGs Support tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *maqashid syariah* dan minat karir, yang ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar $-0,118$, *t-statistics* sebesar $0,259$ ($< 1,96$), dan *p-value* sebesar $0,398$ ($> 0,05$). Dengan demikian, hipotesis H6 tidak didukung. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian terdahulu yang secara langsung menguji peran moderasi SDGs Support dalam hubungan tersebut. Namun, Khan dan Haneef (2022) menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dengan prinsip SDGs dapat meningkatkan motivasi dan kesadaran etis individu, meskipun tidak secara spesifik mengkaji minat karir. Dalam konteks penelitian ini, *maqashid syariah* lebih berfungsi sebagai pedoman nilai dan etika kerja, sedangkan minat karir karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor struktural seperti kebijakan organisasi dan sistem pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Telkom Indonesia, Divisi Wholesale Services – Managed Service Quality Operation, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan *green economy*, *employability skills*, dan *maqāṣid syariah* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat karir karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman mengenai konsep *green economy* belum menjadi pertimbangan utama dalam menentukan arah karir, sementara tingkat *employability skills* karyawan cenderung relatif seragam akibat sistem rekrutmen, pelatihan, dan standar kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, nilai-nilai *maqāṣid syariah* lebih banyak dijalankan secara personal oleh karyawan dan tidak secara langsung dikaitkan dengan pilihan karir di lingkungan kerja yang menekankan profesionalisme dan kinerja. Variabel *SDGs Support* juga tidak terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan minat karir, yang kemungkinan disebabkan oleh implementasinya yang belum terintegrasi secara struktural dalam kebijakan pengembangan karir dan sistem penilaian kinerja perusahaan. Tidak diterimanya seluruh hipotesis penelitian juga dipengaruhi oleh keterbatasan penelitian, terutama jumlah sampel yang relatif kecil sehingga kekuatan pengujian hipotesis menjadi terbatas meskipun hasil penelitian tetap valid.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi lebih memengaruhi minat karir, khususnya faktor psikologis dan organisasional seperti persepsi peluang karir, kepuasan kerja, serta dukungan pimpinan. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat melibatkan karakteristik responden yang lebih beragam dan memperluas cakupan penelitian agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, bagi PT Telkom Indonesia Divisi Wholesale Services – Managed Service Quality Operation, disarankan untuk mengelola pengembangan karir secara lebih terintegrasi dengan mengaitkan nilai keberlanjutan, kompetensi, dan prinsip etis—termasuk

konsep *green economy*, *employability skills*, dan maqāsid syariah—ke dalam kebijakan karir, pengembangan sumber daya manusia, serta sistem evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*.
- Baskoro, H., & Sukaris. (2025). The Effect Of Locus Of Control, Career Motivation, Knowledge On Interest In Building A Sustainable Career On Human Resources With The Mediation Of Self-Efficacy. *Jurnal Manajerial*, 12(01), 174–195. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i01.9461>
- Bintari, I. M. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Religiusitas, Pengetahuan Perbankan Syariah Terhadap Minat Karir Keuangan Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 139–150.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future: Report of the World Commission euangan*, 10(1), 139–150. <https://doi.org/10.17509/jrak.v10i1.35731>
- Cripps, K., & Bobeva, M. (2025). Career and employability learning through storytelling for the sustainable development goals. *International Journal of Management Education*, 23(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101211>
- Damayanti, F. E., & Wulandari, R. N. A. (2024). Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Efikasi Diri, Status Sosial Ekonomi Orang Tua, dan *Employability skills* Terhadap Minat Karir Sebagai Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1664–1674. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.6557>
- Department Of Higher And Further Education, T. A. E. (2002). *Report Of The Taskforce On Employability And Long-Term Unemployment*.
- Frisnoiry, S., Sihotang, H. M. W., Indri, N., & Munthe, T. (2024). Analisis Permasalahan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal ilmiah komputerisasi akuntansi*, 17(1). <https://doi.org/10.51903/kompak.v17i1.1866>
- Hasanah, F. N., Kustono, D., & Muladi. (2015). Kontribusi Keterlibatan Siswa Di Unit Produksi Dan *Employability Skills* Terhadap Self Efficacy Serta Dampaknya Pada Minat Bekerja Siswa Smk. *Teknologi dan Kejuruan*, 38(2), 105–112.
- Khan, F., & Haneef, M. A. (2022). Religious Responses To Sustainable Development Goals: An Islamic Perspective. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 8(2), 161–180. <https://doi.org/10.21098/jjmf.v8i2.1453>
- Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., Prasetyia, F., & Susilo, S. (2024). Exploring Determinants of Education-Job Mismatch Among Educated Workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 263–281. <https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994>
- Kurniawati, H., Puspasari, D., Kurniawati, H., & Puspasari, D. (2024). The Influence of *Employability skills* on Teaching and Self-Efficacy on the Interest in Becoming Teachers. *Economic Education Analysis Journal*, 13(2), 127–140. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v13i2.3922>
- Mustaffa, M., & Husain, S. H. (2024). Unravelling the Key Ingredients of *Employability skills* for Surveyor Graduates: A Systematic Literature Review. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 32, 69–92. <https://doi.org/10.47836/pjssh.32.S4.04>
- Octaviana, D. R., & Ramadhani, R. A. (2021). Hakikat Manusia: Pengetahuan (Knowladge), Ilmu Pengetahuan (Sains), Filsafat Dan Agama. *Jurnal Tawadhu*, 5(2), 143–159.

- Parola, A., & Felaco, C. (2024). Exploring the Role of Sustainable Development Goals in Enhancing Courage, Proactive Career Behaviors, and Life Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/bs14090843>
- Samidi, S., Karnadi, M. F. R., & Nurfadilah, D. (2017). The Role of Maqasid Al-Shariah and Maslahah in Ethical Decision Making: A Study of Professionals in Indonesia. *International Journal of Business Studies*, 1(2), 85–92. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v1i2.23>
- Su, R. (2020). The three faces of interests: An integrative review of interest research in vocational, organizational, and educational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.016>
- Sudiantara, Y. (2020). *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Universitas Katolik Soegijapranata. www.unika.ac.id
- Telvisia, I., & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Kesesuaian Minat terhadap Pekerjaan: Pegawai Produktif (Studi pada Agen Asuransi Jiwa di Jakarta). *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 76–95. <https://www.researchgate.net/publication/260752459>
- Wang, S., Abbas, J., Sial, M. S., Álvarez-Otero, S., & Cioca, L.-I. (2022). Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: Moderating role of organizational green culture. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100272>